

# AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Gruppo Regionale Lombardia

## Lavoro Newsletter

N° 38 - Dicembre 2014

### In questo numero

#### Il contratto unico a tempo indeterminato a tutele crescenti

Uno dei contenuti che hanno già fatto e certamente faranno ancora a lungo...

#### Il Jobs Act e modifica dell'art. 18

La novità più eclatante – se non altro per il carico *simbologico* ad essa...

#### Modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori

Il Jobs Act interviene anche sulla disciplina dei controlli a distanza, che trova il...

#### La modifica dell'art. 2013 codice civile: disciplina delle mansioni.

Se la parole chiave del *Jobs Act* è "flessibilità", uno degli interventi più significativi...

#### Semplificazione delle forme contrattuali

Lo scorso 3 dicembre 2014, è stata approvata dal Senato, in via definitiva, la...

#### Introduzione di un compenso orario minimo

Tra le novità del *Jobs Act* annoveriamo anche la previsione della prossima...

# JOBS ACT: UNA NUOVA ETICHETTA O UNA GRANDE RIFORMA?



**E** finalmente è arrivato: molti non ci credevano, ma il Jobs Act è diventato legge. Cosa sia realmente, però, è difficile da dire. Sarà un bel titolo (anche un po' esotico) o finalmente la tanto attesa riforma del lavoro? Come in tutti i gialli, la risposta la avremo solo nel finale. Fuor di metafora, è noto a tutti che la risposta all'interrogativo proposta nel titolo dipenderà dalla capacità del legislatore di tradurre i principi e le linee guida affermati nella legge in norme precise, chiare e rispondenti alle esigenze più volte espresse in diverse sedi, in sede di elaborazione dei decreti delegati. Quello che vorrei aggiungere è che questa volta vogliamo esserci anche noi a dare il nostro contributo professionale alla realizzazione di questa importante riforma: il 18 dicembre porteremo le nostre proposte alla Commissione Lavoro della Camera. ●

Enrico Cazzulani, Past President - AIDP Gruppo Regionale Lombardia

## E INFINE ABBIAMO IL JOBS ACT!

di Luca Failla

Partner, LabLaw Studio Legale



**M**i pare questa la grande novità (come cantava Lucio Dalla) dopo l'annuncio che ne aveva fatto Matteo Renzi a gennaio di quest'anno. Quasi un anno dopo abbiamo la legge delega a cui seguiranno nei prossimi 6 mesi i decreti attuativi.

Detto questo non è facile dire oggi che cosa porterà questa legge e ciò data l'ampiezza della delega oggi approvata dal Parlamento, al punto tale che già da più parti si sottolinea e non con pochi argomenti l'incostituzionalità della stessa legge per violazione dell'art. 76 Cost. e dei limiti e criteri di determinazione che la norma prevede.





Vedremo se e quando la Corte Costituzionale, con l'esperto e neo nominato giudice Silvana Sciarra, esperta di area lavoristica, sarà investita della questione quale ne sarà l'esito.

Per adesso non possiamo che goderci – quanto meno dal punto di vista del dibattito e delle aspettative - questo momento di grande eccitazione e provare a tracciare i potenziali sviluppi futuri.

È indubbia una cosa, che per l'ennesima volta siamo di fronte ad una grande occasione demiurgica, che infatti almeno in teoria gli ingredienti per una ricetta ci sarebbero tutti, a partire dalla ampiezza degli argomenti e dei temi oggetto della potenziale riforma che coinvolgono direi la totalità dei temi del diritto del lavoro su cui ogni giorno lamentiamo problemi e arretratezze: dalla semplificazione delle forme contrattuali alla emanazione di un Codice Unico del Lavoro (su cui già per la verità si sono cimentati con successo ormai sia Pietro Ichino che Michele Tiraboschi ed un nutrito gruppo di esperti del settore), dalla introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con il suo portato innovativo della modifica dell'art. 18 per le nuove assunzioni, dalla riforma dei servizi per l'impiego, alle politiche attive per il lavoro (con la auspicabile riforma integrale degli inefficaci centri per l'impiego ci si augura in raccordo dinamico e positivo con i privati delle dinamiche Agenzie per il Lavoro), dalla modifica anche in pejus del rigidissimo art. 2103 sulle mansioni visti gli attuali tempi di crisi, alla revisione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori sugli impianti e le tecnologie dei controlli a distanza non più in linea con il livello di innovazione tecnologica sino alla riforma del sistema degli ammortizzatori sociali eccessivo sia per costo che per ampiezza (mera assistenzialità) dei servizi erogati.

Insomma per l'ennesima volta (ma forse mai come oggi con questa ampiezza e sistematicità) il nostro Governo avrà la possibilità nei prossimi 6 mesi di "riscrivere" dalle fondamenta il nostro diritto del lavoro.

Quale sarà l'esito di questa sfida?

Difficile a dirsi adesso anche se al momento le previsioni (direi meglio i vaticinii) sui nuovi testi si sprecano e se ne sentono di tutti i colori, il che preoccupa talvolta.

Purtroppo noi giuslavoristi siamo ormai abituati a queste novità, quasi ogni due anni in Italia (l'ultima volta con la riforma Fornero) c'è qualcuno che vuole riformare dalle fondamenta il nostro antico (qualcuno dice e non a torto vecchio e antiquato...) sistema del diritto del lavoro.

Sarà la volta buona? Dobbiamo per forza sperarlo.

Che ciò uscirà dal lavoro delle segrete stanze dipenderà non tanto dalla capacità dei giuristi oggi all'opera bensì dalla battaglia (intrinseca e tutta interna al governo e alla maggioranza parlamentare che lo sostiene..) tra spinte innovative verso una moderna riforma del diritto del lavoro e resistenza conservativa verso il passato e la difesa dello status quo.

Da questo confronto tutto interno alla maggioranza dipenderà l'assetto degli interessi che potrà uscire dai decreti attuativi.

Le premesse anche per fare bene (come sempre) ci sono, chè illustri colleghi sono impegnati in questo sforzo titanico, un pò di prudenza è però obbligata, chè in passato spesso le nostre speranze sono andate deluse e solo l'ottimismo della ragione continua a farci credere che questa sarà la ... volta buona.

Anche perché se falliremo anche questa volta, un'altra occasione così di sicuro non ci ricapita. ●





# IL JOBS ACT E MODIFICA DELL'ART. 18

di Luca Failla

Partner, LabLaw Studio Legale



**L**a novità più eclatante è certamente quella dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Se ne è discusso ampiamente e le mobilitazioni sono già in atto.

Quale che sia l'esito della battaglia sui decreti attuativi, la delega è approvata e su questo dobbiamo ragionare ora, con i limiti della ampia delega che potrebbe consentire esiti differenti sia per ambito di applicazione che per qualità e ampiezza della norma.

È bene precisare che la modifica dell'art. 18 non potrà riguardare tutti i rapporti di lavoro, ma unicamente - stando al testo approvato - il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, e cioè la nuova forma contrattuale di cui si parla da tempo.

Ed è a tale contratto - sostanzialmente un contratto con indennizzi crescenti e predeterminati in caso di licenziamento - che la reintegrazione sarà solo nei casi *residualissimi* del recesso nullo e discriminatorio e di quello disciplinare illegittimo, da individuarsi quest'ultimo ad opera dei decreti attuativi.

Ma a parte la reintegrazione, il licenziamento nel contratto a tutele crescenti vedrà solo indennizzi predeterminati e crescenti sulla base dell'anzianità del lavoratore (in linea con i disegni di legge Madia, Boeri e Ichino) con soglie e misure differenti (7 o 15 gg. all'anno/mese, sino ad un massimo di 12 o 24 mensilità per i casi di anzianità maggiori). Non è chiaro poi se tutti i licenziamenti *tout court* saranno sanzionati con indennizzo (cioè una penale predeterminata: il prezzo del recesso) ovvero solo quelli dichiarati "illegittimi" dal Giudice, potendo cambiare e di molto dall'una all'altra soluzione, l'impatto della normativa ed il gradimento del contratto da parte delle aziende.

È auspicabile peraltro che il Governo abbia la for-

za di regolare anche il licenziamento per *scarso rendimento*, eliminando una volta per tutte la roulette russa delle aule dei tribunali, in linea con altri paesi europei dove il recesso per *poor performance* è la normalità e non una scommessa spesso impossibile da vincere se non a grandissima fatica.

Sicuramente sarà sempre reintegrabile - in questo la delega è chiarissima - il lavoratore colpito oltre che da licenziamento nullo e/o discriminatorio (così come per *rappresaglia*) anche da licenziamento disciplinare illegittimo, tema questo impossibile da affrontare oggi senza essere degli indovini.

Qualcuno ipotizza la reintegrazione del lavoratore licenziato disciplinarmente quando sarà accusato di un fatto (materiale ma non giuridico) costituente reato (che per definizione comprende anche l'elemento soggettivo con tutto il suo carico di problemi) che poi dovesse risultare insussistente in giudizio.

Mi pare una costruzione così astrusa che è facile ipotizzare già ora la scomparsa del licenziamento per motivi disciplinari (che nessun datore rischierà la reintegrazione potendo "monetizzare" il recesso) ed il conseguente aumento del contenzioso volto invece a dimostrare la sottesa "disciplinarietà" del recesso (in aggiunta alla discriminatorietà e/o nullità già oggi divenuta una costante nelle nostre aule dei tribunali) in tutti i casi in cui questo sarà intimato, foss'anche per superamento del periodo di comportamento o mancato superamento della prova (anche per un contratto a tutele crescenti).

E la partita si sposterà - come sempre avviene per il diritto del lavoro - dalla legge scritta a quella "applicata", e cioè alle aule dei tribunali ed ai Giudici del lavoro, arbitri come sempre dei fallimenti o dei successi delle nostre riforme.

Comunque vada, ne vedremo delle belle. ●

