

Dalla legge Fornero al Jobs Act

Lezione al Master in Diritto del Lavoro
e Relazioni Industriali

Graduate School in Social Sciences
Università degli Studi di Milano

12 dicembre 2014

Le ragioni della delusione per gli effetti della legge Fornero...

- I **difetti** fondamentali della legge:
 - la **scrittura** impossibile
 - l'**overshooting** nel contrasto al lavoro precario
 - l'**ineffettività** della riforma dei licenziamenti
 - difetto gravissimo nel **monitoraggio** degli effetti
- L'opinione prevalente degli operatori, però, sottovaluta due importanti **aspetti positivi**

... non devono far dimenticare i suoi due meriti principali

- La riforma degli **ammortizzatori sociali**, attesa da 18 anni
 - trattamento di **disoccupazione** universale (ASpl)
 - riconduzione della **Cig** alla sua funzione originaria
- La **rottura del tabù** dell'articolo 18 St.lav.
 - effettiva la possibilità del **lic. individuale** per gmo
 - il tentativo preventivo di conciliazione funziona
 - limitati i **risarcimenti** (prima illimitati)

I tre strumenti del Jobs Act

Decreto Poletti - marzo 2014

Ddl-delega - ora in Parlamento

Decreti attuativi - dal 1° gennaio 2015

Tutti mirati a una scelta precisa:
voltar pagina in modo netto rispetto
al regime della ***job property***...

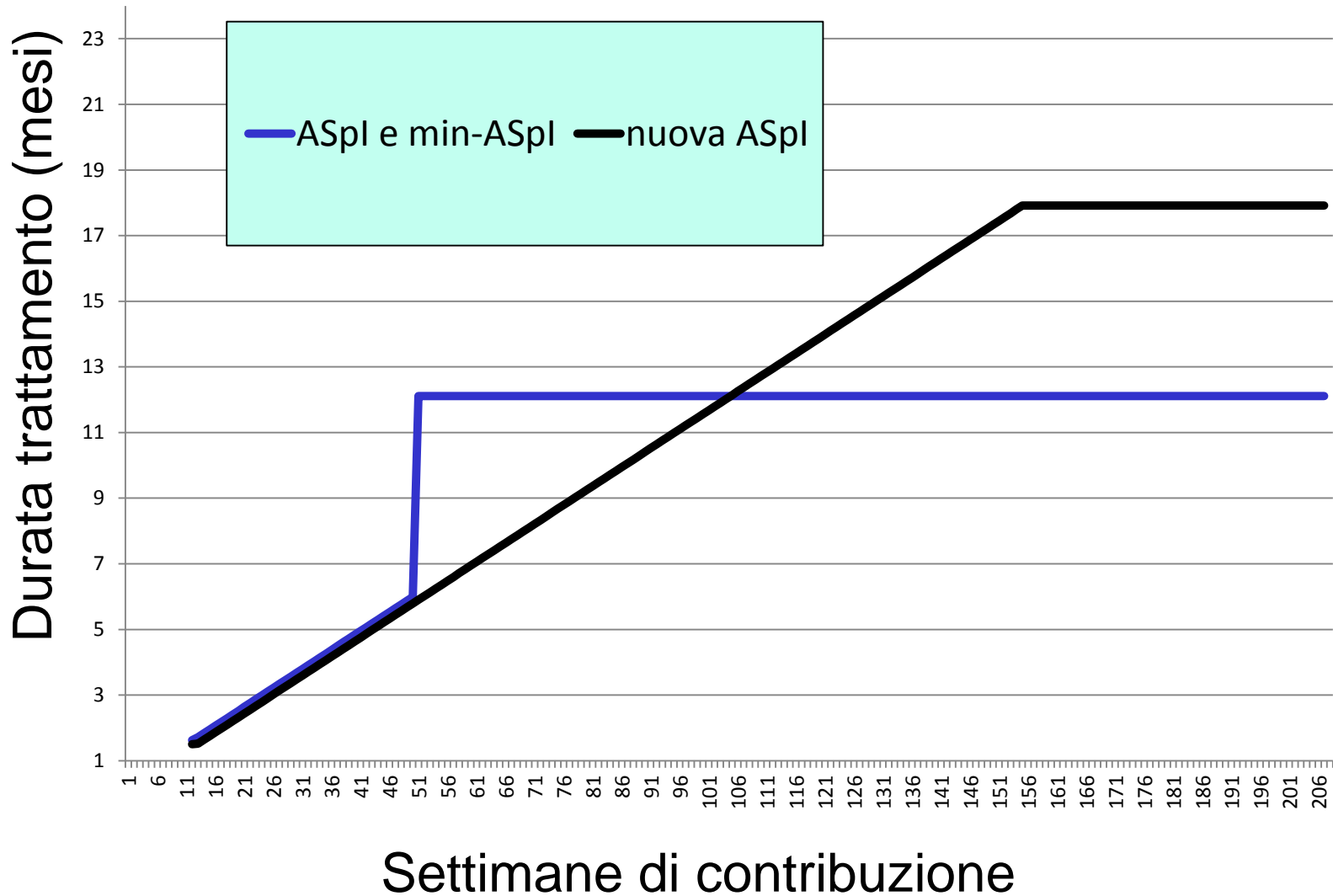
... per passare a un regime ispirato
al principio della *flexsecurity*:
coniugare il massimo possibile di
flessibilità delle strutture produttive
con il massimo possibile
di **sicurezza** economica e
professionale delle persone **nel**
mercato del lavoro

Le linee essenziali della legge-delega

1° pilastro: **ammortizzatori sociali**

- Riconduzione della **Cassa integrazione** alla sua funzione originale (e chiusura del capitolo della Cig in deroga)
- Potenziamento e ampliamento dell'**assicurazione universale contro la disoccupazione**: nella nuova ASpl trattam. crescente con l'anzianità contributiva

La nuova e la vecchia ASpl



Le linee essenziali dalla legge-delega

2° pilastro: **servizi per l'impiego**

- L'**agenzia nazionale** con compiti di
 - **definizione** degli standard dei servizi per l'impiego
 - **controllo** del loro rispetto
 - **surrogazione** alle Regioni che si rivelano incapaci
- **Complementarietà** tra serv. pubblico e ag. private
- Congiunzione funzionale delle politiche passive e attive per mezzo di strumenti operativi, come il **contratto di ricollocazione**

Le linee essenziali dalla legge-delega

3° pilastro: **codice semplificato** **e contratto a tutele crescenti**

- Rendere più semplici e flessibili **tutti** i contratti di lavoro stabili a tempo indeterminato
 - riscrittura semplice di tutta la disciplina del lav. ...
 - ... nel **Codice semplificato**, oggetto di un decreto che verrà emanato a marzo o aprile
- ... e per i **nuovi**: **contratto a t. indeterminato a tutele crescenti**, oggetto del primo decreto (1°.1.15)

Subordinazione, dipendenza e altri tipi contrattuali (1° decreto?)

- Si conferma la nozione attuale di «lavoro subordinato»...
- ... come parte dell'insieme più ampio del «**lavoro dipendente**»...
- ... del quale fa parte anche tutto il lavoro svolto in modo **continuativo**, in cond. di **monocommittenza** e con **basso reddito** (€ 18.000 annui, rif. all'ultimo anno fisc.)
- ... quale che sia la forma del contratto: co.co.co, associazione in partecipazione, lavoro cooperat.
- Scompare il «lavoro a progetto»

Mutamento delle mansioni

(possibile contenuto del 2° decreto delegato)

L'innovazione principale: possibilità di **negoziazione assistita** con il lavoratore di una **riduzione del livello professionale**, e relativa retribuzione, nel caso in cui

a) l'**evoluzione tecnologica** determini l'obsolescenza del contenuto professionale delle mansioni contrattuali, o comunque il mutamento valga a evitare il licenziamento per motivi economici od organizzativi;

b) le mansioni contrattuali risultino incompatibili con la protezione della **salute e sicurezza** del lavoratore;

c) si sia determinata una situazione di **comprovata inidoneità professionale** del prestatore alle mansioni contrattuali;

d) il prestatore stesso lo chieda in funzione del mantenimento del rapporto di lavoro in una situazione di **crisi occupazionale aziendale**, o di un **proprio interesse personale**

Tutela della riservatezza e controlli del datore di lavoro (possibile contenuto del 2° decreto delegato)

Inviolabilità degli spazi privati personali: alla protezione oggi vigente (Cod.civ., St.lav. e Cod.privacy) si aggiungono disposizioni nuove in tema di

- **spazi chiusi** assegnati per uso personale in azienda
- **account @** assegnati per uso personale in azienda
- **indagini motivazionali** e **test psicoreattivi**

Controlli a distanza: l'ordinamento riconosce che la tecnologia informatica e telematica implica intrinsecamente e inevitabilmente la **possibilità del controllo diretto a distanza** della prest. lavorativa:

- il vincolo della preventiva negoziazione collettiva viene meno
- si impone l'adozione di misure atte a **prevenire l'uso improprio...**
- ... e l'**informazione** in proposito alle r.s.a.

Licenziamento per motivo oggettivo (possibile contenuto del 1° decreto delegato)

- È consentito il recesso «per **motivo economico, tecnico od organizzativo, anche riferito alla qualità o quantità della prestazione del singolo lavoratore**»
- Se il giudice ritiene il motivo insufficiente o insussistente, condanna a un **indennizzo fino a 1,5 mensilità per anno** di anzianità, con min 2 mensilità e max 24
- **Conciliazione express**: il ddl versa al lavoratore una **indennità pari a 1 mens. per anno** di anzianità, max 16; se il lav. non restituisce, optando per impugnaz., la questione si chiude così
- Indenn. **fino a 2 mensilità** per lavoratore che ha maturato la pensione
- Imprese **<15 dip.**: tutti gli importi sono dimezzati, con **max 6 mensilità**

Licenziamento disciplinare

(possibile contenuto del 1° decreto delegato)

- a)* **difetto procedurale**: indennità pari all'indennizzo massimo per licenziamento ordinario, con un minimo di 3 e un massimo di 24 mensilità
 - b)* sussistenza dell'inadempimento contestato, ma **gravità non sufficiente a giustificare il licenziamento**: indennità di cui alla lettera *a)*, ridotta in misura proporzionale alla colpa accertata del lavoratore
 - c)* **insussistenza della mancanza contestata**: ind. di cui alla lett. *a)*
 - d)* consapevolezza del ddl circa l'**insussistenza del fatto materiale contestato**: reintegrazione nel posto di lavoro con pag. delle retribuzioni maturate, comunque in misura non superiore a 12 mensilità...
- ¿¿ ...con clausola di **opting out** per ciascuna delle parti??

Il contratto di ricollocazione

(possibile contenuto del 1° decreto delegato)

Il lavoratore con **più di 2 anni** di anzianità ha diritto a un c. ric.

- stipulato con Cpl, **agenzia scelta dal lavoratore** e impresa >15
- **tratt. complementare 15%** (+75% ASpl) per n° mesi = n° anni di anzianità
- **assistenza intensiva** nella ricerca della nuova occupazione
- **voucher regionale** pagato per la maggior parte a risultato
- **obbligo del lavoratore**: tutte le attività necess. per rioccup.
- il tutor **denuncia l'eventuale rifiuto** ingiustificato, con conseguente perdita del benefit da parte del lavoratore

La determinazione automatica del grado di disponibilità necessario

- Se l'agenzia pratica una **severità eccessiva**, i lavoratori tenderanno a non sceglierla
- ma se l'agenzia pratica una **severità insufficiente**, non ottiene la ricollocazione (e quindi non guadagna)
- il meccanismo di quasi-mercato determina così automaticamente una **condizionalità equa**

Confronto legge Fornero/Jobs Act

LF

Contratto a termine: → 12 mesi liberi

Licenziamenti:

indennizzo → **da 12 a 24** mensilità

reintegrazione → nei casi più gravi di licenz. **sia disciplinare sia g.m.o.**

Aspi → tratt. pieno per i dipendenti, molto ridotto per parasubordinati

Servizi per l'impiego:

→ enunciazione nuovi principi

JA

→ 36 mesi liberi, divisi in max 6 periodi

→ **1** mensilità/anno anz.

→ solo in **un caso partic. di licenz. disciplinare**

→ tendenziale parific. per dip. e parasub.

→ attuazione

Grazie per l'attenzione

(queste slides sono disponibili sul sito *www.pietroichino.it*)