

I NUOVI PRINCIPI E CONFINI DEL DIRITTO DEL LAVORO

Una prima lettura dei d.lgs. n. 22 e 23/2015
e dello schema di decreto A.G. n. 158, art. 47

*Relazione al Congresso Unirec
Roma, 14 maggio 2015*

Il contenuto fondamentale della riforma

- Passaggio da una *property rule*...
... a una *liability rule*
- Ampliamento dell'area di applicazione della protezione al lavoro in una posizione di effettiva **dipendenza** (al di là della nozione stretta di subordinazione tradizionale)

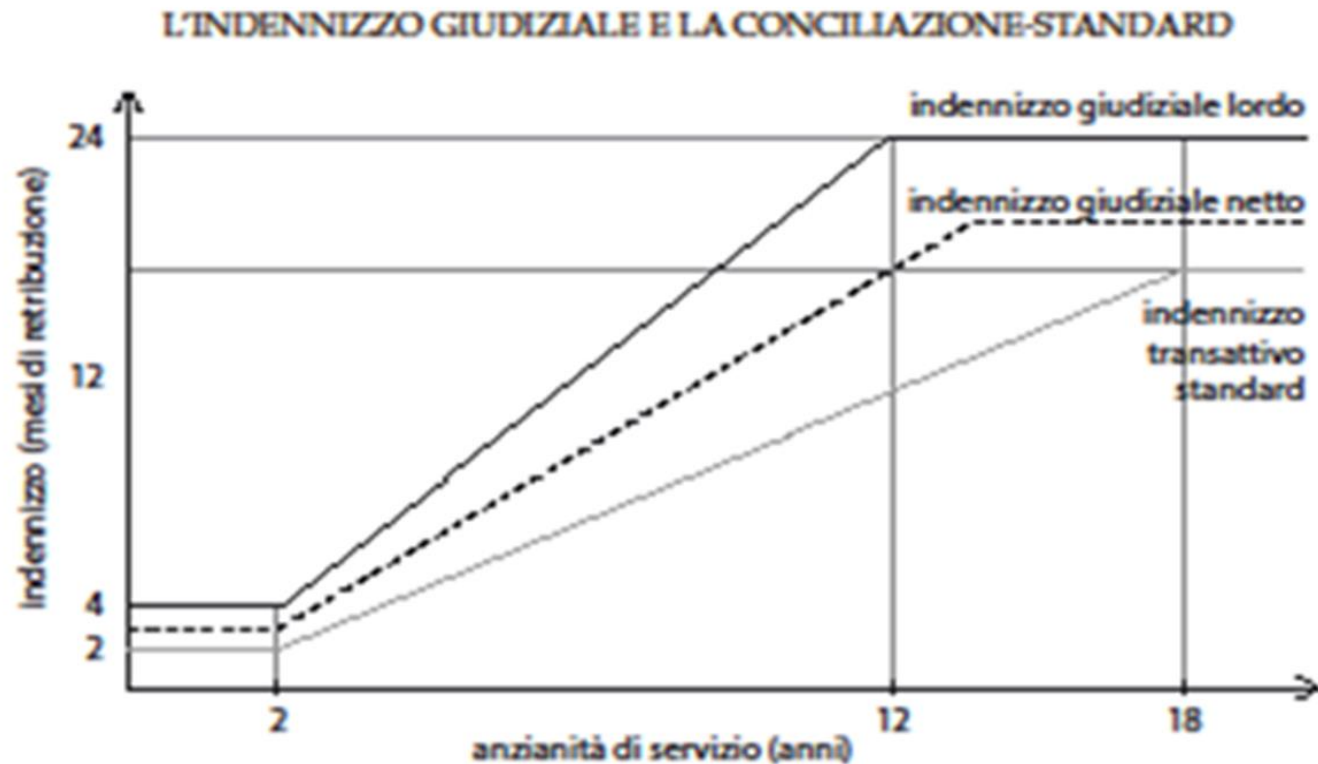
La fine della *job property*

- Il d.lgs. n. 23/2015 definisce la responsabilità del datore in **termini esclusivamente indennitari** ...
 - in caso di difetto del motivo di lic., il giudice lo condanna a **2 mens. per anno** di anzianità, **min 4 max 24**
- ... puntando su di una **soluzione conciliativa standard** fortemente incentivata, secondo il modello tedesco

La conciliazione standard

- Il modello: legge Hartz 4 in RFT, del 2004
- il datore offre **1 mens. per anno, min 2 max 18**:
se il lavoratore accetta, il caso è chiuso
- l'importo dell'indennizzo concordato è
esente da imposizione fiscale e contributiva
- (eventuali **ulteriori somme** dedotte nella
transazione sono soggette all'imposizione)
- obiettivo: un **drastico decongestionamento del
contenzioso giudiziale** sui licenziamenti

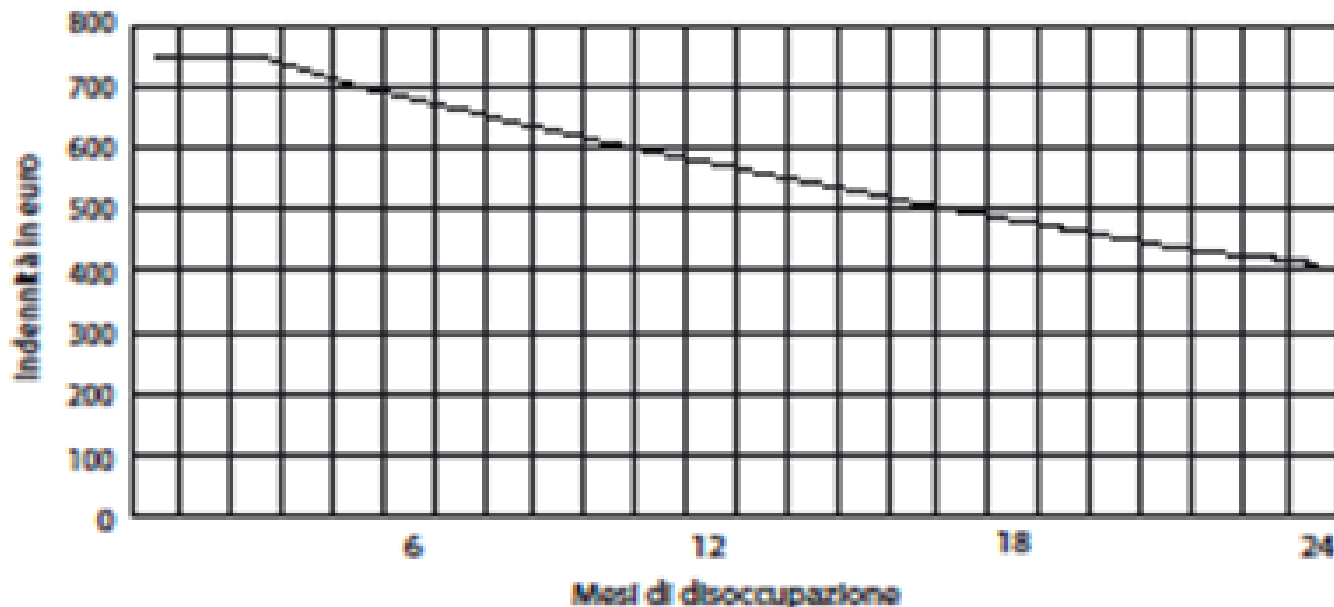
Perché la conciliazione standard conviene a entrambe le parti



La sicurezza economica del lavoratore licenziato

UN'ASSICURAZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE SECONDO
I MIGLIORI STANDARD EUROPEI

Nuova ASpl (ultima retribuzione mensile € 1000)



Possibili motivi oggettivi di licenziam.

- **Soppressione** del posto di lavoro specifico
- **Sostituzione** di persona dotata di competenza A con persona dotata di competenza B
- Necessità di **trasferimento**, per il quale la persona interessata non è disponibile
- Necessità di **spostamento dell'orario** giornaliero di lavoro, per il quale la persona non è disponibile
- **Inaffidabilità della persona**, in relazione a eventi esterni rispetto al rapporto di lavoro ma rilevanti per il suo svolgimento
- Lo **scarso rendimento**, quando non sia effetto di disabilità

Il solo caso di difetto del motivo in cui è prevista la reintegrazione

Art. 3, comma 2

- «Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento ... [disciplinare] ... in cui sia **direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore...
- ... rispetto alla quale resta **estranea ogni valutazione circa la sproporzione** del licenziamento...
- ...il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione...»

La reintegrazione a seguito di licenziamento nullo

Resta invariata la regola vigente, che commina la reintegr. per tutti i casi di nullità del licenziamento:

- **discriminazione** o rappresaglia
- **matrimonio** della lavoratrice (dalle pubbl. a un anno dal matr.)
- **maternità** (dal concepimento a un anno dalla nascita)
- altro **motivo illecito** determinante (per esempio: rifiuto da parte del lavoratore di commettere un reato)

Resta anche la clausola di *opting out* per il lavoratore

Sanzione leggera per il licenziamento affetto da irregolarità procedurale

- Nel caso di omissione della motivazione, oppure di licenziamento disciplinare con irregolarità del relativo procedimento, **incluso il difetto di immediatezza**, indennizzo di **1 mens. per anno di anzianità, min 2 e max 12...**
- ... a meno che il giudice ritenga che ci siano i presupposti (discriminazione, oppure difetto del giustificato motivo) per applicare una sanzione più grave

La sicurezza professionale nel m.d.l.: il contratto di ricollocazione

Il disoccupato ha diritto a un contratto di ricollocazione

- stipulato con **agenzia accreditata scelta dal lavoratore**
- **assistenza intensiva** nella ricerca della nuova occupaz.
- **voucher** pagato a risultato
- **obbligo del lavoratore**: tutte le attività necessarie per la rioccupazione
- 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**

Il superamento dell'*apartheid* fra protetti e non protetti

- Le origini del problema: **la fuga dal diritto del lavoro** (dalla seconda metà degli anni '70)
- La soluzione logica: a parità di **effettiva dipendenza**, pari livello di protezione (ciò che è eccessivo per gli uni va considerato tale anche per gli altri e viceversa)
- L'impianto del ***Codice semplificato*** del lavoro come condizione per la parificazione piena

Settori e figure professionali più interessate dal fenomeno

- **Editoria**: giornalisti *free lance*, redattori, designer, correttori di bozze
- **Informatica**: programmatori, analisti
- **Comunicazione**: addetti a call centre
- **Marketing**: merchandiser, promoter, ricercatori di mercato
- **Sanità**: medici e paramedici di case di cura
- **Recupero crediti**: operatori tel., agenti domiciliari
- **Settore no profit**: «dialogatori», assistenti sociali

La soluzione contenuta nello schema di decreto **AG 158, articolo 47**

- Una **nuova definizione della fattispecie** di riferimento, cioè del lavoro dipendente:
 - carattere **prev. personale, continuità, coordinamento** spazio-temporale, **ripetitività**
 - derogabilità mediante contratto collettivo
 - esclusione per membri di organi societari e professioni ordinistiche
- Lo scarsissimo valore definitorio della “ripetitività” (conseguente eccessiva alea giudiziale)

Una soluzione possibile nel decreto legislativo

Una **nuova definizione** della fattispecie **del lavoro**
«dipendente» basata su

- carattere **prevalentem. personale** della prestazione
- **continuità nel tempo**
- **potere del creditore di determinare il luogo e il tempo** della prestazione

Derogabilità mediante contratto collettivo
nazionale **di settore, o aziendale**

Esclusione per membri di **organi societari, albi e ordini, ricerca scientifica, attività sportive CONI**

Grazie per l'attenzione

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