

# I CONTRATTI DI LAVORO “ATIPICI” E LA NUOVA NOZIONE DI LAVORO “ECONOMICAMENTE DIPENDENTE”

Come è nato e cresciuto il regime di *apartheid*  
fra protetti e non protetti nel mercato del lavoro  
Una strategia per superarlo: il nuovo *Codice del lavoro*

Seminario promosso dalla  
*Fondazione per la Formazione forense  
dell’Ordine degli Avvocati di Arezzo*  
e da *Avvocati Lavoro della Toscana – Sez. di Arezzo*

Arezzo, 10 maggio 2010

# ALLE ORIGINI DEL FENOMENO

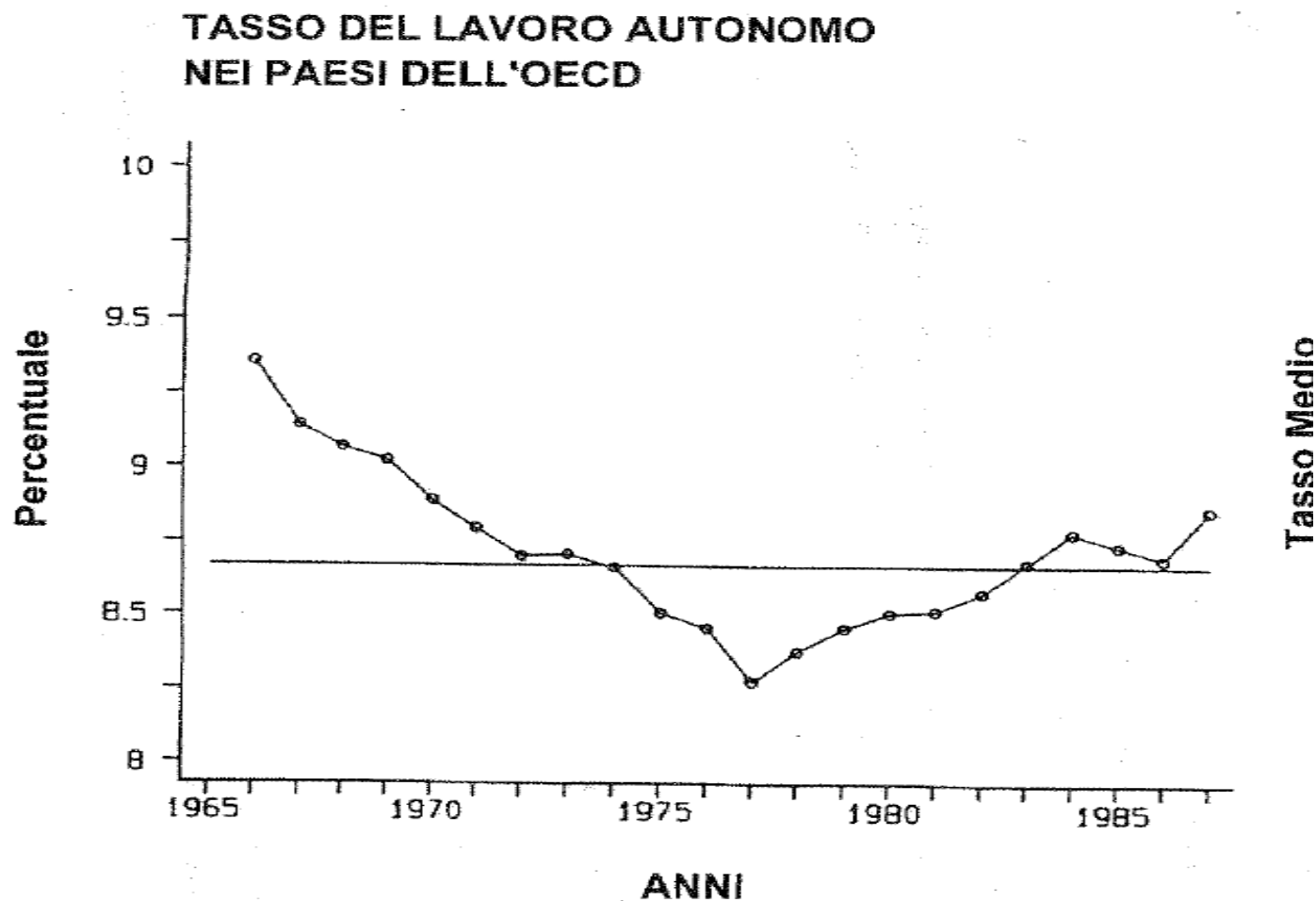
## La situazione negli anni '70

- Dominava ancora il modello fordista
- I contratti a termine erano regolati in modo rigido; erano intorno al 6-7% del totale
- Le collaborazioni autonome (co.co.co.) non erano state ancora “scoperte”
- Nell’alternativa secca tra lavoro standard e non lavoro i giovani erano in grave difficoltà
- La proposta di Cgil-Cisl-Uil per uscirne

# LA FASE DEL “GARANTISMO FLESSIBILE”

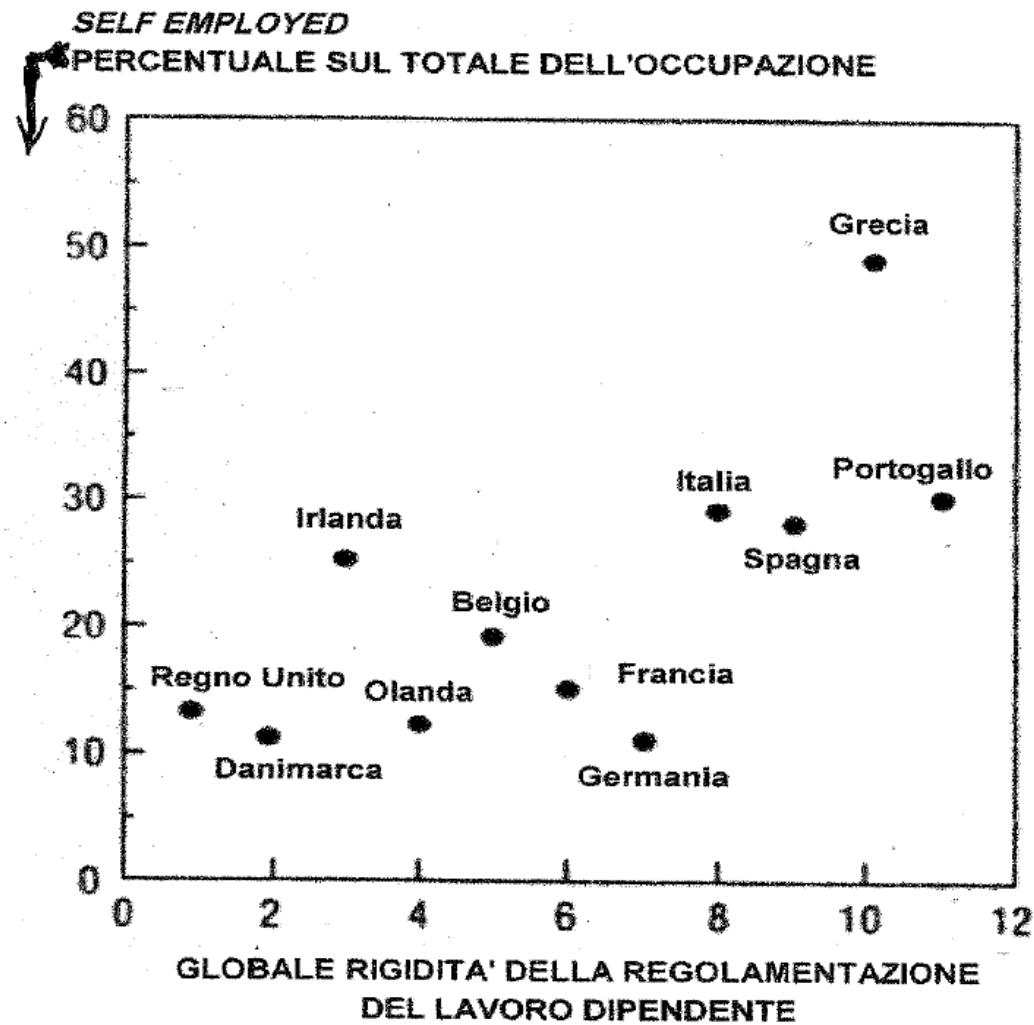
- L'introduzione del c.f.l.: dalla L. n. 285/1977 alla L. n. 863/1984
- La liberalizzazione controllata dei c.a.t., i decreti del 1979 e la L. n. 56/1987
- La progressiva abolizione della regola “collocamento numerico”, dal 1984 al 1991
- Il lavoro senza regole dei co.co.co. e la “fuga dal lavoro subordinato”

# LA RISALITA DEL LAVORO AUTONOMO DALLA SECONDA META' DEGLI ANNI '70



Fonte: Z. J. ACS, D. B. AUDRETSCH, D. S. EVANS, *Why does the self-employment rate vary across countries and over time?*, C.E.P.R., 1994, Discussion Paper n. 871.

## LA CORRELAZIONE TRA TASSO DI LAVORO AUTONOMO E RIDIGITÀ DELLA PROTEZIONE NEGLI ANNI '90



Fonte: D. GRUBB, W. WELLS, *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in OECD, *Economic Studies*, 1993, n. 21, pp.7 ss..

# IL DIRITTO DEL LAVORO DUALE

1995-2003: i co.co.co. escono dal limbo

- Estensione progressiva di protezioni:
  - assicurazione pensionistica (rif. Dini, L.n.335/95)
  - assic. antinfortunistica (D.lgs. n. 38/2000)
  - le tutele ulteriori della Legge Biagi ...
  - ... che dà però anche *un forte giro di vite*
- Il riconoscimento previdenziale del 1995 favorisce la diffusione dei co.co.co. ...
- ... ma dal 2004 (nel settore privato, dove si applica la L. Biagi) la tendenza si inverte

# L'INTENDIMENTO RIGORISTA NEL *LIBRO BIANCO* DEL 2001

- *“Il Governo ritiene... che sia necessario evitare l'utilizzazione delle ‘collaborazioni coordinate e continuative’ **in funzione elusiva o frodatoria** della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane”*

# LAVORO A PROGETTO DIVENTA PIU' DIFFICILE E PIU' COSTOSO

- l'idea di Marco Biagi è dunque di consentire le **sole** collaborazioni aventi per oggetto, “*senza vincolo di subordinazione, ... un progetto o un programma di lavoro o una fase di esso*”
- **aumenta l'onere contributivo** per tutte le collaborazioni autonome “atipiche”
- Nonostante le incertezze interpretative, aumenta la **difficoltà di eludere i controlli**
- una nuova valvola di sfogo: **la partita Iva**



# LA RIFORMA DEI CONTRATTI A TERMINE DEL 2001

- Nel d.lgs. n. 368/2001, invece, l'intendimento è di liberalizzazione; ma esso non corrisponde al contenuto pratico della nuova disciplina
- Abrogata la “delega” del 1987 all'autonomia collettiva...
- ... il “giustificato motivo” di apposizione del termine sostituisce il controllo sindacale *ex ante* con il controllo giudiziale *ex post*
- Dal 2002 al 2006 **i c.a.t. diminuiscono!**

# L'OCCUPAZIONE CON CONTRATTO A TERMINE DAL 1993 AL 2006

(dati di stock)

anno *	<b>A</b> contratto a tempo indeterm. val. assol. x 1000	<b>a</b> variaz. % di A su anno precedente	<b>B</b> contratto a termine val. assol. x 1000	<b>b</b> variaz. % di B su anno prec. **	<b>C</b> totale lavoratori dipendenti A + B x 1000	<b>c</b> variaz. % di C su anno prec. **	<b>D</b> % dei c.a.t. (B) sul totale (C)	<b>d</b> variaz. della % D ***
<b>1992</b>	13.366		1.595		14.961		<b>10,6%</b>	
<b>1993</b>	13.199	-1,3	1.432	-10,2	14.631	-2,2	<b>9,8%</b>	<b>-0,9</b>
<b>1994</b>	12.894	-2,3	1.523	+6,4	14.417	-1,5	<b>10,6%</b>	<b>+0,8</b>
<b>1995</b>	12.773	-0,9	1.572	+3,2	14.345	-0,5	<b>10,9%</b>	<b>+0,4</b>
<b>1996</b>	12.894	+0,9	1.563	-0,6	14.458	+0,8	<b>10,8%</b>	<b>-0,1</b>
<b>1997</b>	12.874	-0,2	1.618	+3,5	14.492	+0,2	<b>11,2%</b>	<b>+0,4</b>
<b>1998</b>	12.953	+0,6	1.749	+8,1	14.702	+1,4	<b>11,9%</b>	<b>+0,7</b>
<b>1999</b>	13.183	+1,8	1.839	+5,2	15.022	+2,2	<b>12,2%</b>	<b>-0,3</b>
<b>2000</b>	13.344	+1,2	2.037	+10,7	15.381	+2,4	<b>13,2%</b>	<b>+1,0</b>
<b>2001</b>	13.696	+2,6	1.929	-5,3	15.625	+1,6	<b>12,3%</b>	<b>-0,9</b>
<b>2002</b>	13.951	+1,9	1.982	+2,7	15.933	+2,0	<b>12,4%</b>	<b>+0,1</b>
<b>2003</b>	14.211	+1,9	1.997	+0,8	16.208	+1,7	<b>12,3%</b>	<b>-0,1</b>
<b>2004</b>	14.328	+0,8	1.962	-0,2	16.290	+0,5	<b>12,0%</b>	<b>-0,3</b>
<b>2005</b>	14.597	+1,9	2.122	+0,8	16.719	+2,6	<b>12,6%</b>	<b>+0,6</b>
<b>2006</b>	14.648	+0,3	2.313	+9,1	16.961	+1,5	<b>13,6%</b>	<b>+1</b>

\* dati relativi al IV trimestre di ciascun anno

\*\* variazione percentuale del valore assoluto

\*\*\* variazione della percentuale dei contratti a termine

(Fonte: ISTAT, La ricostruzione delle serie storiche degli occupati dipendenti per carattere dell'occupazione – IV Trimestre 1992-IV Trimestre 2006,

# I C.A.T. RESTANO AL DI SOTTO DELLA MEDIA EUROPEA

Incidenza dei contratti a termine sul totale del lavoro subordinato:

**1993**

Italia: 9,8%

UE (15 Paesi): 11,0%

**2006**

Italia: 13,6%

UE (15 Paesi): 14,7%

**ma questo dato non comprende le 800.000 collaborazioni autonome continuative, che alzano la percentuale al 20%**

# MA IL DIRITTO DEL LAVORO DIVENTA... “FACOLTATIVO”

- Con la crisi e l'aumento dell'incertezza, si registra una **impennata delle assunzioni in forma “atipica”**
- In alcuni settori (editoria, case di cura) spariscono quasi del tutto le assunzioni per lavoro subordinato regolare
- Dilagano le assunzioni “con partita Iva” e gli appalti di lavoro in varie forme
- Un'intera generazione esclusa dal dir. lav.

# CINQUE STRATEGIE CONTRO L'APARTHEID

- Estendere il “diritto unico” degli anni '70 (Allewa, 2005; Cgil, 2006; L. Gallino, 2007)
- Lo “**Statuto dei lavori**” (Amato-Treu, 1999-2005; Sacconi, 2007 e 2010)
- L'applicazione rigorosa della **Legge Biagi** (Damiano 2006; nuova giurisprud. sull'art. 69)
- **Contratto a protezioni crescenti** per tutti (Boeri-Garibaldi, 2007; Nerozzi-Bobba 2010)
- **Flexsecurity** per tutti (Ichino 1996 e 2009, Debenedetti 1997)

## CINQUE STRATEGIE CONTRO L'APARTHEID

# 1. ESTENDERE IL “DIRITTO UNICO” DEGLI ANNI '70

- Incomincia ad affermarsi il concetto di lavoro “economicamente dipendente”
- L'idea di estendere le protezioni del lavoro subordinato a tutto il lavoro ec. dip. ...
- ... e il rischio di un **ritorno alla situazione degli anni '70**, per di più in un contesto post-industriale nel quale quella rigidità è ancora più costosa per le imprese

## CINQUE STRATEGIE CONTRO L'APARTHEID

### 2. LO “STATUTO DEI LAVORI”

- L'idea dei “cerchi concentrici”: lavoro subordinato, lavoro “parasubordinato”, lavoro associato, lavoro autonomo tradizionale
- ma in questo modo non si supera il dualismo tra lavoratori protetti e non protetti

## CINQUE STRATEGIE CONTRO L'APARTHEID

### 3. APPLICAZ. RIGOROSA DELLA L. BIAGI

- La vicenda dei *call center* nel 2006 e la linea rigorosa degli ispettori del lavoro
- La mediazione del ministro Damiano, la **circolare n. 17/2006**, la **finanziaria 2007** e gli incentivi al “ravvedimento operoso”
- Gli effetti del rigore: rischio di rilevanti perdite di occupazione



## CINQUE STRATEGIE CONTRO L'APARTHEID

### 4. e 5. L'EMERSIONE DELLA NOZIONE DI LAV. "ECONOMICAMENTE DIPENDENTE"

- Anni '90: il diritto del lavoro incomincia ad attingere dall'economia del lavoro
- *Continuità e monocommittenza* come fattori di dipendenza economica
- Il congresso di Rimini della Cgil, 2004, rivendica questa come nuova fattispecie di riferimento del diritto del lavoro
- I disegni di legge della XVI legislatura  
(Ichino, AS 1481 e 1873; Nerozzi, AS 2000; Madia, AC 2630)

# UNA DEFINIZIONE DEL LAVORATORE “ECONOMICAMENTE DIPENDENTE”

*E' prestatore di lavoro dipendente da un'azienda il lavoratore subordinato, nonché il lavoratore autonomo continuativo l'associato in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano **più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che** ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:*

***a)** la retribuzione annua lorda annua del collaboratore superi i **40.000 euro** [30.000 nel d.d.l. Nerozzi]; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;*

***b)** il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.*

# I DISEGNI DI LEGGE ISPIRATI AL PROGETTO BOERI-GARIBALDI

- Nerozzi + 47, AS 2000 (Bobba + 1, AC 3251):
  - “contratto unico di ingresso” fino a 3 anni
  - a tempo indeterminato
  - indennità di licenziamento: 5 gg. x mese anz.
  - c. a termine consentiti solo nei casi “classici”
- Madia + 87, AC 2630:
  - “contratto unico di inserimento formativo” fino a 3 anni
  - è contratto a termine
  - forte incentivo contributivo alla stabilizzazione

# IL PROGETTO

## “SEMPLIFICAZIONE E *FLEXSECURITY*”

- Ichino + 34 - AS 1481: sperimentazione
- Ichino + 55 - AS 1873: nuovo codice del lavoro
  - grande **semplificazione** della normativa legislativa...
  - ... per la competitività internazionale dell'ordinam.
  - ... e **perché possa diventare davvero universale**
  - i lavoratori “economicamente dipendenti”:
    - tutti a tempo indeterminato (tranne i c.a.t. “classici”)
    - tutti protetti contro le discriminazioni
    - nessuno inamovibile, ma tutti sicuri nel mercato:
    - a tutti sostegno forte in caso di licenziamento (continuità del reddito e riqualificazione)

# L'idea della grande semplificazione

- Oggi un codice del lavoro decente richiede più di **mille pagine**: è illeggibile senza il consulente
- E' possibile ridurre il cuore del diritto del lavoro a **una sessantina di articoli**, a condizione che:
  - si cerchi la semplicità e la leggibilità: *ogni riga di testo in più è un costo per il Paese*
  - si rinunci a regolare tutto: *in molti casi il mercato del lavoro endo-aziendale funziona bene da solo*
  - si eviti di fare danni in 99 casi, per evitare un comportamento scorretto nell'1% restante dei casi

# Un esempio di pervasività eccessiva: il *part-time*

## LA DISCIPLINA ATTUALE

D.lgs. n. 61/2000 come  
modificato e integrato nel 2003  
e nel 2007:

**13 articoli, 3803 parole**

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- limite massimo lav. supplementare ogni settimana e ogni anno
- causali per il lavoro supplementare
- retribuzione lavoro supplementare
- riduz. orario in costanza di rapporto
- “clausole flessibili” ed “elastiche”
- reversibilità delle clausole elastiche
- sanzioni in relaz. a tutto quanto sopra

## LA *DISCIPLINA* NUOVA

Commi 1-3 dell’art. 2108  
cod.civ.:

**3 commi, 117 parole**

Sono previsti soltanto:

- forma scritta
- riproporzionamento degli standard e non discriminaz.
- riduz. orario in costanza di rapp.

# Un esempio di regolazione ostruttiva: il lavoro intermittente

## LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 276/2003, artt. 33-40:

**8 articoli, 1443 parole**

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- i casi in cui si può
- le persone che si possono assumere
- indennità di disponibilità, in relazione a ciascuno dei possibili casi
- il caso dell'impedimento del lav.
- il rifiuto ingiustificato
- regole di non-discriminazione
- criteri di computo del lav. intermitt.

## LA DISCIPLINA **NUOVA**

Comma 2, lett. *f*), art. 2097 cod. civ.:

**1 capoverso, 39 parole**

*[... è ammessa ...]*

*“f) assunzione per prestazioni di durata inferiore a sei giorni lavorativi relative a servizi occasionali, quando negli ultimi trenta giorni lo stesso lavoratore non abbia prestato lavoro per lo stesso datore o committente complessivamente per più di cinque giorni lavorativi.”*

# Due esempi di prolissità evitabile:

## a) l'apprendistato

### LA DISCIPLINA ATTUALE

#### Codice civile

Artt. 2130-2134 - 5 articoli

#### L. n. 25/1955

33 articoli

#### D.lgs. n. 276/2003

artt. 47-53: 7 articoli, 1859 parole

**totale: 45 articoli**

### LA DISCIPLINA NUOVA

Articolo 2130 cod. civ.

**totale: 1 articolo, 414  
parole**

I tipi di rapporto di apprendistato sono ridotti da tre a due, ma *non si perde una sola delle disposizioni essenziali*



# Due esempi di prolissità evitabile: b) maternità, paternità e congedi

## LA DISCIPLINA ATTUALE

**Testo unico contenuto nel  
d.lgs. n. 151/2001**

la parte che disciplina  
maternità, paternità e  
congedi occupa

**57 articoli**

## LA DISCIPLINA NUOVA

**Articolo 2111 cod. civ.**

le stesse protezioni sono  
contenute in

**1 articolo di nove  
commi**

Probabilmente è opportuno  
riformare questa disciplina, per  
renderla maggiormente effettiva;  
ma per ora ci si è limitati alla pura  
semplificazione, senza mutare il  
contenuto sostanziale

# Semplificazione e ampliamento: la nuova Cassa integrazione

## LA DISCIPLINA VECCHIA

- sparsa in **34 leggi diverse**
- **solo per le imprese medio-grandi**, nel settore industr., editoria e grande distribuz.
- nasce come **risposta alla precarietà dei salariati**: cioè *assicura il lavoratore*
- prevede delle “**cause integrabili**” incontrollabili
- consente il ricorso alla Cig per ritardare i licenziamenti

## LA DISCIPLINA NUOVA

- **1 solo articolo, 5 commi**
- **tutti i lavoratori** hanno diritto all'80% retr. se il lavoro è sospeso dall'impr.
- **la c.i.g. assicura le imprese**; col *bonus/malus* il premio medio calerà dal 3 allo 0,5%
- adotta due **filtri automatici** costo az. e rientro al lavoro
- obbliga ad affrontare subito (e meglio) il problema

# La nuova disciplina dei licenziamenti e la *flexsecurity*

## LA DISCIPLINA VECCHIA

- **Quattro leggi:**
  - codice civile, artt. 2118-9
  - legge n. 604/1966
  - Statuto dei Lav., art. 18
  - legge n. 108/1990

## LA DISCIPLINA NUOVA

- **Tre articoli del codice:**
  - 2118: lic. disciplinare
  - 2119: lic. per motivo ogg. preavviso lungo e indenn.
  - 2120: sostegno forte *nel mercato*, a carico in parte dello Stato, in parte dell'impresa >15dip.

# La tecnica normativa e la “copertura conoscitiva” della legge

- perché la scelta di “novellare” il codice civile
- conservare il più possibile la distribuzione originaria della materia
- rendere possibile un primo livello di comprensione accettabile anche per i “non addetti ai lavori”
- bilanciare i possibili benefici della disciplina di dettaglio con i relativi costi in termini di *conoscibilità* della legge
- un’importante idea nuova: ogni legge deve avere, oltre alla copertura finanziaria e a quella amministrativa, anche **una “copertura conoscitiva”** o comunicativa

# Il criterio fondamentale

L'obiettivo del superamento dell'*apartheid* tra protetti e non protetti impone questo **criterio di selezione delle tutele**:

- se una protezione è davvero indispensabile nel campo del lavoro subordinato, essa va estesa a tutto il lavoro sostanzialmente “dipendente”
- se una protezione è ritenuta eccessiva in riferimento al lavoro “dipendente” non subordinato, allora essa non può essere imposta neppure nel campo del lavoro subordinato

# I tre comparti della materia

- **Diritto sindacale:** ddl n.1872 (con modifica art.39 Cost.)
  - artt. 2063-2075 cod. civ., su diritti sindacali in azienda, rappresentanze sindacali e relative elezioni, contrattazione collettiva e sciopero
- **Diritto del rapporto individuale :** ddl n.1873
  - artt. 2087-2131 sui diritti fondamentali, disciplina del lavoro dipendente, telelavoro e lav. a domicilio, apprendistato
- **Collaborazioni per servizi alla persona o comun.**
  - artt. 2132-2134 sul lavoro fuori standard

# Il diritto sindacale

- **Capo II - DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO**
  - Articolo 2063 - *Libertà e attività sindacale*
  - Articolo 2064 - *Rappresentanze sindacali aziendali*
- **Capo III - DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA**
  - Articolo 2065 - *Diritto di sciopero*
  - Articolo 2066 - *Sciopero nel settore dei trasporti pubblici*
  - Articolo 2067 - *Proclamazione dello sciopero aziendale nel settore dei trasporti pubblici*
  - Articolo 2068 - *Proclamazione dello sc. a livello sovra-aziendale nel sett. dei trasp. pubbl.*
- **Capo IV - DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI**
  - Articolo 2069 - *Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali*
- **Capo V - DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEGLI USI AZIENDALI**
  - Articolo 2070 - *Contratto collettivo di diritto comune*
  - Articolo 2071 - *Contratto collettivo con efficacia generale*
  - Articolo 2072 - *Disposizione transitoria*
  - Articolo 2073 - *Recesso unilaterale dal contratto collettivo a tempo indeterminato*
  - Articolo 2074 - *Efficacia del contratto collettivo dopo la scadenza*
  - Articolo 2075 - *Efficacia del contratto collettivo sul rapporto individuale*

# Il diritto del rapporto individuale

## A - disciplina comune a tutti i rapporti

### **Sezione II – Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro**

Articolo 2087 - *Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*

Articolo 2088 - *Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*

Articolo 2089 - *Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*

Articolo 2090 - *Assicurazione generale per vecchiaia, invalidità e disoccupazione*

Articolo 2091 - *Parità di trattamento e divieti di discriminazione*

Articolo 2092 - *Compensazione orario minimo*

Articolo 2093 - *Servizi nel mercato del lavoro*



# Il diritto del rapporto individuale

## B – disciplina del lavoro dipendente

### **Sez. III – Disc. del lav. dipendente e del lav. subord.**

- Art. 2094 - *Subordinazione e dipendenza*
- Art. 2095 - *Inquadramento professionale*
- Art. 2096 - *Assunzione in prova*
- Art. 2097 - *Contratto a termine*
- Art. 2098 - *Collocamento dei disabili*
- Art. 2099 - *Retribuzione*
- Art. 2100 - *Concorr. di fonti negoz. in materia retrib.*
- Art. 2101 – *Pagam. retribuz. a mezzo di buoni-lavoro*
- Art. 2102 - *Luogo della prest., trasferta, trasferimento*
- Art. 2103 - *Mansioni del lavoratore*
- Art. 2104 - *Diligenza del prestatore di lavoro*
- Art. 2105 - *Divieto di concurr. e obblighi di segreto*
- Art. 2106 - *Sanzioni disciplinari*
- Art. 2107 - *Orario di lavoro*
- Art. 2108 - *R. di lav. a tempo parz. e lavoro ripartito*
- Art. 2109 - *Riposo domenicale, festivo e annuale*
- Art. 2110 - *Impedimenti personali alla prestaz. Lav.*
- Art. 2111 - *Maternità, paternità e congedi parentali*
- Art. 2112 - *Trasferimento di azienda*
- Art. 2113 - *Rinunzie e transazioni*
- Art. 2114 - *Diritto del lavoratore alla riservatezza*
- Art. 2115 - *Controlli del datore di lavoro*
- Art. 2116 - *Sospens. D. prest. nell'interesse del datore*
- Art. 2117 - *Recesso del prestatore di lavoro*
- Art. 2118 - *Recesso del datore di lavoro*
- Art. 2119 - *Licenz. per mot. economico, tecnico od org.*
- Art. 2120 - *Assistenza nel mercato al lav. licenziato*
- Art. 2121 - *Accantonamento per t.f.r. o prev. Compl.*
- Art. 2122 - *Indennità in caso di morte*
- Art. 2123 - *Lavoro a domicilio e telelavoro*
- Art. 2125 - *Patto di non concorrenza*
- Art. 2126 - *Prestaz. di fatto con violazione di legge*
- Art. 2127 - *Somministrazione di lavoro*
- Art. 2128 - *Interposizione irregolare o fraudolenta. Appalto dipendente*
- Art. 2129 - *Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche*

# C – l'apprendistato e le collaborazioni fuori standard

## **Sezione IV – *Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione***

Art. 2130 – *Apprendistato*

Art. 2131 - *Stage di formazione e orientamento in azienda.*

*Borse-lavoro*

PER METTERE IN COMUNICAZIONE DOMANDA E OFFERTA  
DI LAVORO NON PROFESSIONALE FUORI STANDARD  
(ANZIANI, GIOVANI, ECC.):

## **Sezione V – *Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità***

Art. 2132 - *Contratto di collaborazione di pubblica utilità*

Art. 2133 - *Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*

Art. 2134 - *Commissione di garanzia per le collab. di pubblica  
utilità*

# Disciplina transitoria dei licenziamenti e abrogazioni

La **vecchia disciplina dei licenziamenti** continua ad applicarsi ai rapporti di lavoro costituiti prima dell'entrata in vigore del nuovo codice

Vengono **abrogate 106 vecchie leggi**.  
D'ora in poi solo modifiche inserite nel codice

# Grazie per l'attenzione!

Per i testi dei disegni di legge, il dibattito su di essi  
e alcuni studi in proposito, rinvio al

**Portale della semplificazione e della *flexsecurity***  
nel sito

[www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)