

Con l'imminente varo dei decreti di attuazione della l. 183/14, giuslavoristi al lavoro

Jobs Act, è l'ora dei legali

di Roberto Miliacca

Pochi giorni ancora e il quadro normativo relativo al cosiddetto Jobs Act, cioè alla legge delega di riforma del lavoro n. 183/2014, inizierà a prendere una forma ben definita. I due decreti di attuazione del provvedimento, cioè quello sul contratto a tutele crescenti e quello sulla nuova Aspi, sono all'esame delle commissioni Lavoro del Parlamento per il parere, ed entro il 12 febbraio, così come previsto dalla legge, dovrebbero ottenere il via libera. Certo, il dibattito si è infiammato in queste ore per il no deciso dai sindacati alle normative delegate, e il presidente della commissione Lavoro Cesare Damiano ha fatto capire che il tema della conformità tra legge delega e decreto attuativo sarà tenuto fortemente sotto controllo dai parlamentari, così come si cercherà di chiarire per quanto possibile tutti i dubbi «sul fronte dei licenziamenti collettivi e sui licenziamenti disciplinari, per i quali il decreto attuativo prevede solo una fattispecie» mentre, secondo Damiano, occorre «sottolineare il principio di proporzionalità tra l'infrazione e la sanzione: non credo si possa dare l'ergastolo a chi ruba una mela». Secondo gli avvocati giuslavoristi sentiti da Affari Legali questa settimana, il provvedimento, seppure ancora perfettibile sotto diversi aspetti, potrebbe però produrre effetti positivi sul mercato del lavoro. Di certo, fanno capire tutti, il Jobs Act è tutt'altra cosa rispetto alla legge Fornero. In senso migliorativo, naturalmente. Le imprese hanno già dimostrato interesse per la normativa. Ai legali s'è da intermediari con la sua attuazione concreta.



Primi giudizi degli avvocati giuslavoristi sulla legge delega in materia di lavoro

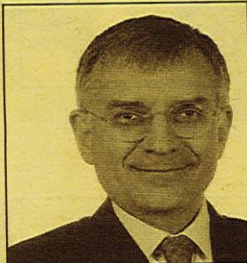
Jobs Act, meglio della Fornero ma non risolverà i problemi

Pagine a cura di
MARIA CHIARA FURLÒ

«Alla fine dei Mille giorni il diritto del lavoro sarà totalmente trasformato e l'Italia sarà un Paese semplice, in cui investire o non investire», così disse **Matteo Renzi** presentando lo scorso settembre il programma dei primi mille giorni di governo.

Maggio 2017 è ancora lontano e di strada da fare il Jobs Act ne ha ancora tanta. Ma i professionisti del diritto del lavoro si sono fatti il nodo al fazzoletto, tengono a mente la promessa del presidente del Consiglio e sono attentissimi ad ogni piccolo passo in avanti sulle riforme.

Lo schema di decreto appro-



Uberto Percivalle

vato dal governo la vigilia di Natale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) sul contratto a tutele crescenti però li ha quasi convinti e sono già al lavoro con le imprese. Tante le aziende che hanno contattato i giuslavoristi, chiedono loro di valutare come le modifiche dei primi due decreti possano incidere sui loro piani, sui regolamenti aziendali, sui modelli e le prassi interne.

«La preoccupazione immediata è legata ai tempi in cui le modifiche entreranno in vigore e cosa fare nel frattempo: le assunzioni e i licenziamenti dipendono dalle vicende aziendali e i tempi di queste non collimano con i procedimenti legislativi», dice **Uberto Percivalle**, partner di **Baker & McKenzie** aggiungendo che «il testo organico dei contratti di lavoro sarebbe senz'altro molto apprezzato dalle aziende, che cercano sempre semplificazione e affidabilità dei rapporti giuridici. Anche gli interventi previsti per migliorare le politiche attive del lavoro e incidere sulla disoccupazione

Supplemento a cura di
ROBERTO MILIACCA
rmiliacca@class.it
e GIANNI MACHIEDA
gmacheda@class.it

sono molto attesi, ma francamente credo che richiedano anche risorse aggiuntive e non solo norme».

Anche **Giulietta Bergamaschi**, partner dello studio lega-



Giulietta Bergamaschi

le **Lexellent**, conferma di aver già avuto modo di parlare con i responsabili di molte aziende e spiega: «quello che già oggi preoccupa i datori di lavoro è un possibile irrigidimento del mercato in cui i lavoratori saranno meno propensi ad abbandonare un posto che gode della tutela dell'articolo 18, così come la possibilità di trovarsi a dover concedere, in fase di contrattazione individuale, la garanzia della reintegra anche ai nuovi assunti, come clausola di maggior favore in deroga alla nuova disciplina, per riuscire ad assumere le figure di cui hanno bisogno. È abbastanza chiaro che la riforma non ha riguardato gli aspetti sostanziali di una nuova tipologia di contratto, ma è intervenuta sui soli aspetti sanzionatori di un contratto di lavoro già esistente».

Le aziende sono molto interessate ai riflessi che il Jobs Act potrebbe produrre sotto i profili del riordino contrattuale e della possibilità di razionalizzare e ridurre l'organico. Il parere di **Edgardo Ratti** - appena entrato a far parte dello **studio legale Trevisan & Cuonzo** come guida del nuovo dipartimento del diritto del lavoro - è che per quanto riguarda il primo aspetto ci sia «una diffusa preoccupazione per l'intenzione preannunciata nella legge delega di limitare se non addirittura impedire il ricorso agli strumenti contrattuali atipici, tra cui ad esempio le collaborazioni a progetto. Un timore ovviamente più diffuso dove tali contratti hanno ad oggi consentito di avvalorare il supporto di particolari figure professionali che poco sarebbero inclini all'instaura-

zione di un rapporto di lavoro subordinato. Il che evidenzia un possibile paradosso, l'eventualità che l'intento del legislatore vada a colpire anche l'area in cui tali forme contrattuali sono state legittimamente applicate e utilizzate».

Secondo **Massimo Compagnino** dello **studio legale Lupi & Associati** alle aziende interessa sapere cosa si rischia in caso impugnativa del recesso. Questa materia è disciplinata da uno dei due decreti di dicembre e le possibilità di reintegra del lavoratore paiono ormai residuali, cosa che le imprese vedono molto positivamente. Altro tema caldo. La norma prevede che nel caso in cui un'azienda con meno di 16 dipendenti superi la soglia con nuove assunzioni dopo l'entrata in vigore



Massimo Compagnino

del decreto, anche ai dipendenti assunti precedentemente si applichino le nuove norme e le tutele più deboli. L'obiettivo secondo **Compagnino** è quello di «incentivare gli imprenditori ad

assumere, ma il sistema pone un problema di eccesso di delega visto la legge delega pare non consentire di disciplinare le tutele di dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore del decreto. Si pone inoltre un tema di evidente disparità di trattamento fra imprese che avranno le stesse dimensioni occupazionali», conclude l'avvocato.

Anche secondo **Luca Failla**, fondatore di **Lablaw** sulla disciplina dedicata alle imprese under 16 si poteva e si doveva fare di più: «Le piccole imprese hanno ancora il terrore dell'articolo 18 e si tratta di un problema abbastanza importante, visto che sono la maggioranza in Italia. Bisognerebbe per questo motivo aiutarle a fare il salto, ad associarsi, fondersi, crescere e diventare competitive. Il mec-



Luca Failla

canismo previsto dallo schema di decreto sul contratto a tutele crescenti è interessante ma a mio avviso non sufficiente. Le nuove disposizioni potrebbero portare le imprese a dover pagare indennizzi superiori a quelli che ci sono oggi. Ecco perché sarebbe stato più opportuno introdurre un periodo di mora-

toria, magari di un anno, che non comportasse immediatamente per i vecchi assunti l'applicazione della nuova normativa, ma solo dopo aver fatto passare un periodo di verifica e consolidamento dell'impresa».

Su questo argomento non comprende e non condivide le discussioni e le critiche mosse alla riforma

Aldo Calza, managing partner e fondatore di **Help - The Employment Law Plant** che trova la disposizione prevista dall'articolo 1 comma 2 dello schema di decreto sul contratto a tutele crescenti «intelligente, corretta e coerente con lo spirito della riforma, che prevede il mantenimento delle vecchie garanzie soltanto in favore di chi già le aveva all'atto della entrata in vigore del decreto». E sui prossimi passi che il Jobs Act dovrebbe compiere commenta: «La riforma più delicata riguarda il meccanismo degli ammortizzatori sociali, soprattutto della cosiddetta Naspi, la Nuova Aspi, ossia la nuova indennità di disoccupazione. Solo se la riforma saprà dare un sostegno serio e duraturo, coerente con i contributi versati da ciascun lavoratore, a chi perde il posto di lavoro, le modifiche alla disciplina del licenziamento potranno durare a lungo. Se ciò non avverrà in tempi brevi, è facile prevedere che la riforma in materia di contratto a tutele progressive e di licenziamento verrà spazzata via alla prossima tornata elettorale».

Si tratterebbe di una norma giusta «che non toglie nulla a

nessuno» anche secondo **Fabrizio Daverio**, socio fondatore dello **Studio Legale Daverio & Florio**, che potrebbe però «creare qualche problema nel caso in cui il datore di lavoro, dopo aver superato il tetto dei 15 dipendenti, successivamente, torni di nuovo a tale soglia. Non si capisce quale disciplina vada applicata nel caso in cui si dovesse verificare questa ipotesi».

Affari Legali ha poi chiesto ai giuslavoristi se lo strumento previsto dall'articolo 6 dello schema di decreto sul contratto a tutele crescenti, dedicato all'offerta di conciliazione, servirà davvero a decongestionare il contenzioso giudiziale sui licenziamenti. **Enrico Del Guerra**, partner di **Pavia e Ansaldo** è dell'opinione che si tratti indubbiamente di una disposizione centrale: «A mio modo di vedere, lo strumento presenta forti potenzialità, soprattutto in ragione dei vantaggi



Aldo Calza

economici che offre: l'importo proposto dal datore di lavoro al fine di evitare il giudizio - entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento e nel limite massimo di 18 mensilità - non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. Se a tale risparmio fiscale e contributivo si aggiungono i risparmi in termini di spese legali, si comprende il forte incentivo alla definizione stragiudiziale della controversia introdotto dal Governo». Tuttavia, **Del Guerra** non condivide «la forte limita-



Fabrizio Daverio

zione temporale prevista dalla norma». «Si sarebbe potuto, invece, immaginare un incentivo più articolato, incentrato su una detassazione e decontribuzione tripartita: un incentivo massimo, pari al 100% della tassa-



Le imprese dimostrano interesse per le novità



Enrico Del Guerra



Olimpio Stucchi

zione e contribuzione, per le offerte intervenute nei termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento; un incentivo intermedio, di minore entità, per le offerte effettuate prima del deposito del ricorso di impugnazione del licenziamento; infine, un incentivo ancora più ridotto, per le offerte successive».

Non è totalmente convinto degli effetti di questa disposizione anche **Olimpio Stucchi**, partner di **Unionlex** che la commenta così: «tutte le esperienze che avevano a base strumenti pensati per deflazionare il contenzioso sono poi rivelati fallaci e privi di sostanziale utilità. Come ad esempio il Toc preventivo previsto dalla riforma Fornero o il precedente Toc quale condizione di procedibilità delle cause. La

realtà è che se si vuole trovare una conciliazione extra giudiziale vi sono spazi e tempi per agire a prescindere da qualsiasi formalità di legge, come ben noto a tutti gli avvocati di settore».

Il contenzioso giudiziale sui licenziamenti è già calato, secondo **Adelio Riva**, partner **Jones Day**, per effetto proprio



Adelio Riva



Emanuela Nespoli

di quanto previsto dalla riforma Fornero e suggerisce invece di fare chiarezza su un altro punto, molto delicato: i licenziamenti collettivi e i criteri di scelta. «Su questo aspetto occorre un

Rusconi (Agi). attenzione a non separare le regole del lavoro privato dal pubblico

Domanda. Cosa ne pensa dell'esclusione dei dipendenti pubblici dal campo di applicazione del contratto a tutele crescenti?

Risposta. Il punto rivela la tensione che riforme fatte a passo di corsa possono creare tra annunci e testi delle norme», dice **Fabio Rusconi**, presidente di Agi, l'associazione degli avvocati giuslavoristi italiani. «Che lo schema di decreto legislativo approvato il 24 dicembre scorso non sia applicabile al pubblico impiego è argomento sostenuto dal governo e da vari ministri, ma assai discusso dai tecnici. Sarebbe stato assai più semplice che la norma dicesse in chiaro che gli autori del testo sostengono, senza aver dato però appigli nitidi nella norma e senza tener

conto del fatto che nel Testo Unico sul lavoro alle dipendenze delle Pa c'è una norma che rende applicabili a quel rapporto le discipline del lavoro privato, se non è disposto diversamente. Certo, è allo studio un'importante riforma del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni e sarebbe ragionevole ritenere che sia quella la sede per trattare organicamente la materia. Ma da un lato bisogna stare attenti a non tornare a dividere le regole del lavoro privato da quelle del lavoro alle dipendenze delle Pa, dall'altro è necessaria una maggior attenzione alla tecnica legislativa per evitare danni da incertezze interpretative, che moltiplicano le liti e screditano il sistema Paese.

intervento radicale, che riconduca la violazione dei criteri di scelta ad un risarcimento di tipo economico. Per questo aspetto sono molto curioso di

conoscere le reali intenzioni legislative». La possibilità prevista da questa disposizione introduce per **Emanuela Nespoli**, partner **Tof foletto De Luca Tamajo e Soci** «un sicuro vantaggio per il lavoratore che riceverà un importo netto

che potrebbe essere superiore a quello conseguibile in un eventuale giudizio mentre per il datore di lavoro rimane l'esenzione contributiva già presente per gli importi erogati in occasione ed

in dipendenza della cessazione

termine, eliminando il requisito



Valentina Pomares



Cristina Mazzamauro

della causa. Tuttavia tali novità riguardano solo i nuovi assunti e ciò rischia di creare disparità con i vecchi che continuano a rimanere in una posizione privilegiata».

A n c h e per **Cristina**

mauro, partner dello **Studio Tonucci** il Jobs act attua una politica del lavoro più coraggiosa rispetto alla riforma Fornero «alla quale invece è mancato il coraggio di intervenire in modo così chiaro e netto sul contratto a tempo indeterminato limitandosi ad agire sui contratti flessibili».

del rapporto di lavoro». E in confronto alla riforma Fornero? «Sicuramente il Jobs Act si comporta meglio», dice **Valentina Pomares**, partner di **Eversheds Bianchini**, «in quanto in primo luogo ha eliminato il rito Fornero per i nuovi assunti. Inoltre, ha liberalizzato per le aziende l'utilizzo del contratto a

PIETRO ICHINO, STUDIO LEGALE ASSOCIATO ICHINO BRUGNATELLI

Manca ancora un Codice semplificato del lavoro

Domanda. I primi due decreti attuativi del 24 dicembre sono arrivati alle Camere per il parere previsto. Che cosa manca ancora?

Risposta. Manca il Codice semplificato del lavoro, nel quale dovrà essere inserita la norma sull'estensione selettiva di alcune protezioni del lavoro subordinato al lavoro autonomo in posizione di dipendenza economica. E manca la nuova disciplina dei servizi per l'impiego», dice ad **Affari Legali** **Pietro Ichino**, senatore di Scelta Civica e fondatore dello **Studio legale** associato **Ichino Brugnattelli**.

D. A proposito di servizi per l'impiego, sembra ancora molto contrastata la scelta del modello del contratto di ricollocazione. Che cosa sta accadendo, su questo capitolo?

R. La scelta di puntare sul contratto di ricollocazione implica essenzial-

mente che si punterà a un sistema fondato sulla cooperazione e integrazione tra servizio pubblico e imprese specializzate del settore dei servizi al mercato del lavoro. Questa scelta è invisa a una parte della struttura ministeriale, alla quale sarebbe piaciuto di più che si decidesse di investire su di un aumento delle risorse del collocamento pubblico; ed è invisa alla Cgil, per motivi in parte diversi.

D. Quali motivi?

R. La Cgil è ancora legata all'idea che il primo diritto da garantire ai lavoratori coinvolti in una crisi aziendale sia quello a un paio di anni almeno di Cassa integrazione. E in ogni situazione di crisi punta sempre a un rilancio dell'azienda mediante nuovi investimenti: in

questa ordine di idee, è naturale che non veda di buon occhio la ricerca di una nuova occupazione compiuta da ciascun lavoratore interessato per conto proprio, separatamente dagli altri. Il fatto è che quell'approccio tradizionale al problema caccia quasi sempre i lavoratori in un vicolo cieco, aggravando il problema invece che risolverlo.

D. Che cosa occorre modificare della norma per renderla più efficace?

R. Va introdotta una disposizione chiara ed esplicita che condizioni il mantenimento del trattamento di disoccupazione all'adempimento da parte della persona interessata degli obblighi assunti con il contratto di ricollocazione. Va previsto che un quinto circa del voucher sia pagabile indipendentemente dal risultato, secondo un modello di contratto collaudato là dove si è incominciato a sperimentarlo. Infine va chiarito che l'eventuale attività di qualificazione professionale non rientra nella prestazione retribuita con il voucher. Ma questi sono dettagli. La cosa più importante è che le strutture ministeriali facciano proprio fino in fondo l'obiettivo di far funzionare questo nuovo strumento e più in generale la cooperazione con le imprese private.

D. Cosa pensa della disposizione che consente di superare la soglia dei 15 dipendenti senza irrigidimento dei vecchi rapporti?

R. Ne penso molto bene, anche perché in questa scelta legislativa ho una responsabilità diretta.

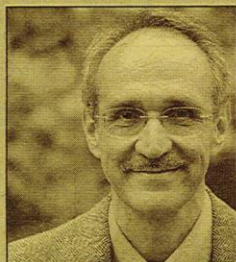
D. Incentiverà davvero le imprese più piccole a crescere o il timore di indennizzi più alti ri-

spetto alla vecchia disciplina le bloccherà?

R. Per le imprese sotto la soglia dei 16 dipendenti il decreto non porta aumenti degli indennizzi, bensì una riduzione negli importi minimi. Sopra la soglia, il decreto porta una flessibilità delle strutture produttive incomparabilmente maggiore rispetto alla disciplina oggi in vigore.

D. In tema di scarso rendimento viene introdotta, nel comma 3 dell'art. 3, una disposizione che lei definisce "ambigua" in riferimento all'«idoneità fisica o psichica del lavoratore». Di cosa si tratta e come propone di modificarla?

R. In materia di licenziamento per motivo economico-organizzativo la legge-delega non ammette che venga applicata la sanzione della reintegrazione. La prevede invece in materia di licenziamento discriminatorio. Ora, poiché questo comma 3 dispone la reintegrazione a seguito di licenziamento motivato dall'idoneità fisica o psichica del lavoratore, esso non può che essere interpretato come richiamo del divieto di discriminazione ai danni di persona disabile: altrimenti si configurerebbe un eccesso di delega. Gioverebbe comunque una formulazione più chiara in questo senso.



Pietro Ichino

