Osservatorio Diritto del Lavoro

Le reazioni Con l'eliminazione dei contratti a progetto è più evidente il confine tra lavoro autonomo e subordinato

Riforma La parola passa agli avvocati

I giuslavoristi giudicano il Jobs act. Provvedimento promosso, ma la sua applicazione non sarà facile

DI **FAUSTA CHIESA**

Da chi lo approva in tutto e per tutto, arrivando a tesserne le lodi anche per il modo in cui è stato scritto, a chi ne critica alcuni (per la verità molto pochi) aspetti (la facilità di licenziare) o lamenta il fatto che non c'è stato dibattito con la comunità giuridica durante la stesura del testo, ma comunque ne dà un giudizio sostanzialmente positivo. Gli avvocati giuslavoristi promuovono il Jobs act con un voto che supera di gran lunga la sufficienza.

Certezze

Il merito che gli viene riconosciuto più trasversalmente è quello di dare certezza in caso di licenziamento. La riforma della legge sul lavoro rende chiaro sin da subito il costo dell'uscita di un lavoratore, anche nel caso in cui il rapporto di lavoro dovesse risolversi in modo illegittimo. Le imprese sapranno esattamente quanto costerà licenziare. Con la normativa precedente alla legge Fornero, quindi fino a luglio 2012, il costo di un licenziamento era imprevedibile ed era questo l'aspetto che secondo gli studi legali preoccupava maggiormente le aziende straniere, spaventate non tanto da un ipotetico importo elevato, quanto dall'impossibilità di poter fare un calcolo preventivo. Se la legge Fornero del luglio 2012 ha introdotto un elemento di prevedibilità (da 12 a 24 mesi di indennizzo), con il Jobs act si ha l'esatto numero di mensilità da corrispondere, in base a una tabella prestabilita (due mensilità per ogni anno di anzianità fino a un massimo di 24 mesi, *ndr*). Il giudizio generale è positivo anche per quanto riguarda la modifica dello Statuto dei lavoratori. Da più parti l'articolo 18 era considerato troppo rigido e distante da quanto accade all'estero. E qui sta un altro pregio del Jobs act: quello di avvicinare la nostra legislazione a quella degli altri Paesi europei e di portare il nostro ordinamento più vicino agli standard internazionali.

Molti sottolineano il carattere organico della riforma, che non si limita a cambiare le regole sui licenziamenti, ma ha previsto anche di migliorare gli ammortizzatori sociali, estendendoli anche ai collaboratori. Poi ci sono le attese sulla ripresa dell'occupazione. Secondo diversi avvocati, le aziende saranno incentivate ad assumere, visto che è prevista una diminuzione del costo del lavoro per i primi tre anni dall'assunzione, ma anche alla luce del fatto che risolvere un contratto di lavoro non sarà più difficile né dai costi incerti. C'è, inoltre, chi pone l'accento su un ulteriore aspetto di chiarezza: il governo ha messo un confine tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato, eliminando forme intermedie come i contratti a progetto.

Sistema riordinato

In definitiva, il Jobs act (che tanto ha fatto discutere a livello politico), per gli addetti ai lavori delle aule di giustizia, è una buona riforma, che non ha deluso le aspettative. Per la prima volta – sostengono gli avvocati – si riorganizza il sistema in modo organico con una politica chiara, che intende passare dalla tutela del lavoratori nel posto di lavoro alla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro.

Certo, per molti anni i lavoratori rimarranno divisi a metà: quelli più garantiti, che godono delle tutele del regime Fornero, a quelli meno garantiti, perché le cosiddette «tutele crescenti» in realtà riguardano soltanto il numero di mensilità di indennizzo in caso di licenziamento. Un doppio binario, a cui dovranno abituarsi anche i giuslavoristi, che si dovranno districare tra due tipologie di contratti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Maramotti

1) Ammortizzatori sociali e misure di sostegno al reddito:
Riforma della cassa integrazione, vengono favoriti i contratti di solidarietà. Nasce la Naspi, l'assegno di disoccupazione e un'indennità speciale per i lavoratori a progetto e i collaboratori senza partita Iva

2) Contratto a tutele crescenti:
Per tutti i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo cambia il regime delle tutele in caso di licenziamento. La reintegrazione sarà possibile solo per i licenziamenti fondati su motivo illecito, ovvero in ipotesi di licenziamento per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza materiale del fatto contestato. Negli altri casi è previsto un indennizzo parametrato all'anzianità di servizio e alla natura del vizio (formale o sostanziale) riscontrato nel licenziamento

3) Riordino delle tipologie contrattuali
Accorpamento in un unico testo normativo della disciplina di part-time, lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato, somministrazione, apprendistato; superamento dall' 1 gennaio 2016 dei co.co.co. e del lavoro a progetto; ampliamento dei limiti di ricorso al lavoro accessorio retribuito mediante voucher

4) Mansioni e inquadramento:
Modifica dell'articolo 2103 del Codice civile che consente al datore di lavoro maggior elasticità nel mutamento di mansioni, anche deteriori rispetto a quelle precedenti, pur con conservazione della retribuzione

Il commento

Dieci mesi che decideranno il futuro del sistema

Saranno dieci mesi chiave per il contratto a tutele crescenti, sul quale ruota tutta l'architettura del Jobs act.

Dieci mesi, perché sono quelli nei quali le aziende potranno beneficiare dei potenti sgravi, fino a 8.060 euro l'anno per tre anni su tutte le assunzioni a tempo indeterminato fatte entro il 31 dicembre 2015, che renderanno il contratto a tutele crescenti di gran lunga il più conveniente.

Quello che dovrebbe accadere è che la maggior parte delle assunzioni di quest'anno avvengano col nuovo contratto, relegando la minor parte alle forme precarie, esattamente il contrario di quanto accaduto finora.

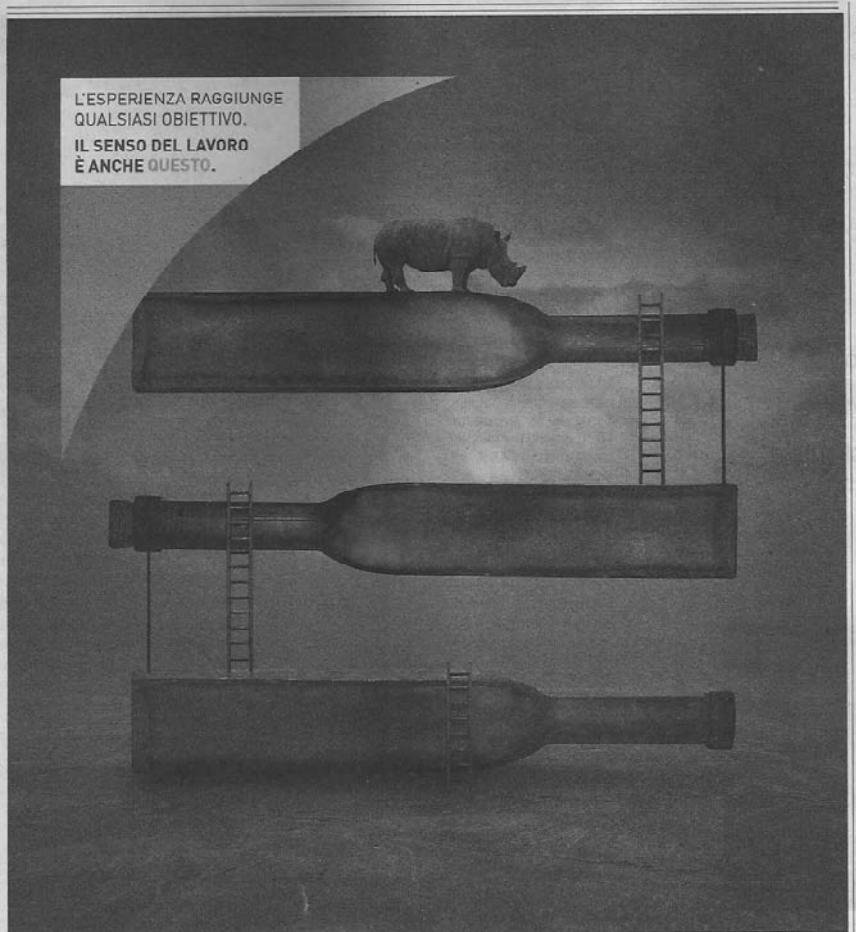
Se ciò non avvenisse, sarebbe il fallimento della riforma, la prova che le imprese non si fidano di un contratto anche solo nominalmente come quello a tutele crescenti. Se invece accadrà, il governo avrà vinto la scommessa che il nuovo contratto diventi la forma normale di occupazione, semplificando la giungla dei rapporti di lavoro e dando maggior stabilità al lavoro stesso. A quel punto, però, l'esecutivo dovrà affrontare alcune importanti questioni.

Innanzitutto, dovrà trovare qualche miliardo per finanziare la proroga degli sgravi. Anzi, se ci fosse un boom del nuovo contratto, i fondi stanziati con la legge di Stabilità potrebbero non bastare già quest'anno. Bisognerà poi analizzare con attenzione che tipo di assunzioni sono state fatte col nuovo contratto e le strategie seguite dalle imprese. Se cioè, accanto all'effetto sostituzione e stabilizzazione, ci sia stata anche un'occupazione aggiuntiva. E soprattutto andrà valutato se il nuovo contratto non abbia spinto le aziende, più ancora di ora, a disfarsi della manodopera anziana per sostituirla con i giovani a tutele crescenti.

Il sindacato già paventa abusi: imprese che chiudono e dopo sei mesi riaprono magari riassumendo gli stessi lavoratori col nuovo contratto. Infine, se il contratto a tutele crescenti prenderà piede, andrà rafforzata l'altra faccia del Jobs act: gli ammortizzatori sociali e le politiche di ricollocamento. Una riforma altrettanto difficile. E più costosa.

ENRICO MARRO

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Trifirò

«Non basta cambiare le regole: bisogna tagliare il cuneo fiscale»

Le aziende saranno incentivate ad assumere, visto che è prevista una diminuzione del costo del lavoro. I licenziamenti, inoltre, saranno molto più facili. La reintegrazione ci sarà solo in casi eccezionali e, in caso di controversie, tutto si ridurrà ad una questione meramente economica di importi contenuti. Sapendo già in partenza a che cosa si andrà incontro». Commenta così Salvatore Trifirò, fondatore dello Studio Trifirò & Partners, la nuova riforma del lavoro. «Se il licenziamento cadrà, ad esempio, nei primi tre anni, il rischio massimo per l'azienda, se l'allontanamento sarà ritenuto in giudizio ingiustificato, sarà pari a sei mensilità di retribuzione globale».

La riforma aiuterà davvero a combattere la disoccupazione?

«Darà un contributo, ma per combattere la disoccupazione occorre creare lavoro e il lavoro non si crea se le aziende non aumentano gli investimenti. D'altra parte, le aziende investiranno di più se aumenta la domanda e la domanda non cresce se i salari resteranno bassi. Per farli crescere bisogna ridurre tasse e contributi. La nuova riforma del lavoro indurrà le aziende ad assumere visto che facilita sia le assunzioni che i licenziamenti ma, senza una reale ripresa economica, le norme serviranno solo a gestire al meglio il presente».

Trifirò & Partners
Salvatore Trifirò

Le Pmi si sentono penalizzate. È vero?

«Per evitare che il passaggio dal vecchio al nuovo sistema di tutele possa disincentivare le aziende più piccole ad effettuare nuove assunzioni, il decreto prevede che, quando un'impresa con meno di 15 dipendenti supera tale soglia dopo l'entrata in vigore della riforma, il nuovo regime delle tutele crescenti, con norme meno rigide sui licenziamenti, si applica a tutti i dipendenti, anche a quelli assunti prima di tale data».

Cosa cambia per le prestazioni assistenziali?

«La durata della nuova Naspi sarà correlata non più all'età anagrafica del disoccupato, ma alla sua pregressa storia contributiva. Il lavoratore verrà garantito per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione versate negli ultimi 4 anni. In alcuni casi, sarà anche possibile, al termine della Naspi, accedere ad un ulteriore strumento di sostegno al reddito chiamato Asdi per altri sei mesi. In buona sostanza, la Naspi è più vantaggiosa per lavoratori con un'anzianità contributiva elevata, mentre per gli altri l'indennità sarà sostanzialmente di pari durata, se non addirittura inferiore».

Per chi volesse saperne di più, il prossimo 13 marzo presso il Salone degli Affreschi dell'Umanitaria a Milano si terrà il convegno «Il lavoro al tempo del Jobs act» organizzato dallo Studio Trifirò.

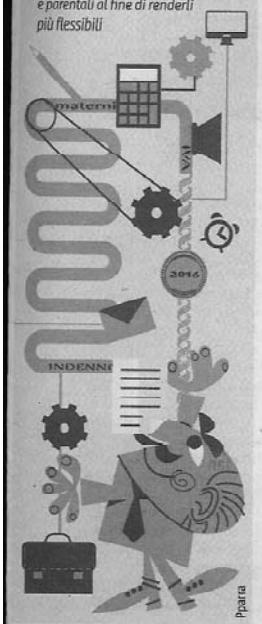
BARBARA MILLUCCI

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Osservatorio Diritto del Lavoro

5) Salario orario minimo:
Introdotto in via sperimentale

6) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
Estensione dell'indennità di maternità alle lavoratrici parasubordinate; introduzione del tax credit per le lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili; incentivazione degli accordi collettivi su orario di lavoro flessibile, premi di produttività e telelavoro; cedibilità dei riposi ordinari; revisione dei congedi obbligatori e parentali al fine di renderli più flessibili



Pparra

Daverio&Florio

«L'esenzione dai contributi favorirà l'assunzione dei collaboratori»

Il Jobs act ci allinea ai modelli legislativi europei, soprattutto sul principio delle tutele crescenti. Quando il nuovo sistema andrà a regime, non credo ci saranno licenziamenti di massa dei nuovi assunti». Questo è il parere di Fabrizio Daverio, socio fondatore dello studio legale Daverio&Florio, che considera il cambiamento un passaggio necessario per lo sviluppo del Paese. Con un appunto. «Non c'è stato dibattito con la comunità giuridica nella fase di stesura del testo, ma solo dopo che è stato redatto lo schema di decreto legislativo».

Quali sono i principali vantaggi del Jobs act?

«Le aziende potranno effettuare con più tranquillità nuove assunzioni, sapendo che le eventuali azioni di uscita, in caso di successivo cattivo andamento, potranno avvenire a costi conosciuti e ragionevoli. In ogni caso, il giudizio generale è positivo, anche sulla norma relativa ai nuovi contratti. L'articolo 18 era unanimemente considerato troppo rigido e di fatto costituiva un disincentivo alle assunzioni. L'eliminazione della norma per i nuovi assunti, nell'ambito anche del programma di esonero contributivo, fa parte di una manovra complessiva che punta a ridurre la precarietà e promuovere il contratto a tempo indeterminato. Bisogna capire se sarà vincente e lo vedremo nelle statistiche di fine anno».

Daverio&Florio
Fabrizio Daverio

Che ne pensa degli incentivi?

«Si tratta senza dubbio di una manovra significativa, visto che l'esonero contributivo arriva a circa 8 mila euro. In pratica, per un contratto di lavoro a retribuzione medio-bassa, l'impresa non paga alcun contributo».

Quanti sono i contratti a progetto?

«Secondo alcune stime superano i 500 mila e trasformare tutti questi rapporti in posti fissi è complicato, soprattutto se il passaggio deve verificarsi in tempi brevi. Qualche azienda potrebbe pensare di usare escamotage per bypassare la norma; il rischio è di veder nascere altre false partite Iva. Si tratta comunque di una grande operazione di riqualificazione dei rapporti, che renderà necessaria tutta una serie di conciliazioni individuali. Insomma, prima di andare a regime il nuovo sistema dovrà affrontare incognite tutte da verificare».

PAOLA CARUSO

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Toffoletto De Luca Tamajo

«Effetti molto positivi sull'occupazione Non conviene più cercare scorciatoie»

Norme intelligenti, opportune e che avranno un grande risultato, con un picco di assunzioni». Franco Toffoletto, managing partner di Toffoletto De Luca Tamajo e soci, non ha dubbi sulla validità del Jobs act. «La riforma è buona – commenta — e avrà un impatto significativo sulla disciplina dei rapporti di lavoro. Il che non riguarda solo le regole sui licenziamenti con la modifica sostanziale dell'articolo 18, ma implica un disegno più ampio che include l'abbassamento del cuneo fiscale con la decontribuzione per tre anni, la giusta abrogazione dei contratti a progetto, la revisione dei limiti di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro di modificare le mansioni e altro ancora».

Che cosa avevano di male i «co.co.co» e i collaboratori a progetto?

«Erano norme scritte male che hanno creato un enorme e ingestibile contenzioso. Ora il governo ha messo un confine tra il lavoro autonomo, che continua a esistere e non è brutto e precario, ma è semplicemente lavoro autonomo, e il lavoro subordinato, cercando di non creare situazioni intermedie».

Tdlt
Franco Toffoletto

Ma non c'è il rischio che i collaboratori diventino partite Iva?

«Non credo. La maggior parte delle aziende farà contratti di lavoro subordinato perché costano meno. Prima utilizzavano figure intermedie perché non potevano fare facilmente contratti a termine. Ora possono fare sia contratti a termine sia a tempo indeterminato, che costano meno e prevedono la possibilità di interrompere il rapporto con un costo certo e predeterminabile. All'ultimo convegno dell'associazione italiana dei direttori delle risorse umane tutti hanno detto che faranno assunzioni a tempo indeterminato. Anche perché non c'è più l'articolo 18. Nel pensiero comune c'è sempre stato un errore di prospettiva: che la conseguenza naturale di un licenziamento ingiustificato fosse solo la reintegrazione. Ma in nessun altro Paese in Europa, tranne Grecia e Portogallo, è così. Il rimedio normale è il risarcimento, anche nei casi di licenziamento discriminatorio. E dove la legge può prevedere anche la reintegrazione, come in Inghilterra, nella pratica i giudici non la dispongono mai».

Quali aspetti negativi vede?

«Nessuno. E' anche una legge scritta bene. Meglio degli interventi fatti in materia negli ultimi vent'anni».

F. CH.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ichino Brugnatelli

«Regole e costi certi per le imprese I risultati? Solo con lo sforzo di tutti»

Dalla tutela del posto alla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro. Per Franco Tofacchi, socio dello studio Ichino Brugnatelli & Associati, è questo il «merito» principale del Jobs act.

Qual è il giudizio complessivo della riforma?

«Si tratta di una buona legge. Per la prima volta si organizza davvero un sistema che consente di passare dalla tutela del lavoratori nel posto di lavoro alla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro. Anche se l'attenzione è stata focalizzata sulla nuova normativa che riguarda i licenziamenti, in realtà la riforma è composta da vari strumenti».

Quali?

«Gli ammortizzatori sociali, che sono aumentati per durata, per importo e sono stati estesi anche ai collaboratori. Altro strumento fondamentale è il contratto di ricollocazione. Strumenti importanti che, se funzioneranno, aumenteranno la tutela del lavoratore e gli permetteranno di passare da un posto che viene meno a una nuova occupazione. A patto che tutti facciano la loro parte: le strutture centrali e quelle regionali. Poi ci sono la decontribuzione e la defiscalizzazione per i primi tre anni».

Ichino Brugnatelli
Franco Tofacchi

Avrà effetti positivi sull'occupazione?

«Sì, dovrebbe esserci un saldo positivo tra licenziamenti e assunzioni. Anche perché adesso gli imprenditori hanno una certezza maggiore».

Quale?

«Sanno esattamente quanto costerà licenziare. Fino a luglio 2012, il costo era totalmente imprevedibile. Poi la legge Fornero ha introdotto un elemento di prevedibilità (da 12 a 24 mesi di indennizzo), ma l'esatto numero di mensilità dipendeva dalla discrezionalità dei giudici. Il Jobs act toglie questa discrezionalità sull'indennità, che ora è pari a due mensilità per ogni anno di anzianità fino a un massimo di 24 mesi. Un fatto positivo per le imprese, che hanno un dato di certezza».

Ci sono aspetti negativi?

«Il maggior profilo di problematicità mi sembra il fatto che ci saranno tre discipline del licenziamento: il Jobs act, che si applica solo ai nuovi assunti; la normativa Fornero, mentre per i vecchi e, per chi è stato licenziato prima del luglio 2012, la normativa ancora precedente».

F. CH.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LabLaw

«Rivalutata la formazione Non avremo più lavoratori passivi»

Un mix, quello tra bonus contributivo per le assunzioni e nuove misure in caso di licenziamenti, che darà sicuramente nuovo slancio all'occupazione. Ne è convinto Francesco Rotondi, uno dei soci fondatori dello studio legale LabLaw, specializzato esclusivamente in diritto del lavoro e diritto sindacale, con uffici a Milano, Genova, Padova e Pescara.

Il Jobs act va nella giusta direzione?

«Sicuramente, anche se non ci sarà una corsa immediata alle assunzioni. Ma nell'arco dell'anno avremo dati interessanti. L'obiettivo del governo è ridare spinta all'imprenditoria e nel contempo facilitare l'accesso al lavoro. Con il Jobs act si è voluto intervenire sul sistema sanzionatorio del licenziamento, limitando il diritto alla reintegrazione solo ai licenziamenti nulli e discriminatori. Per tutti gli altri casi ci sarà un'indennità risarcitoria che aumenta al crescere dell'anzianità di servizio. Lo scopo è anche limitare la discrezionalità del giudice, sia nella valutazione della proporzionalità del provvedimento, sia nella quantificazione dell'indennità».

LabLaw
Francesco Rotondi

Quali i provvedimenti adottati sul fronte dell'ingresso nel mondo del lavoro?

«Cambiare solamente l'aspetto sanzionatorio dei licenziamenti sarebbe stato inutile, ma se a questo si abbina anche il bonus contributivo di otto mila euro per tre anni previsto dalla legge di Stabilità a disposizione delle aziende, l'effetto combinato dei due provvedimenti darà i risultati sperati. Anche se a decidere dopo sarà il mercato».

Una volta esauriti gli incentivi collegati alle nuove assunzioni cosa accadrà?

«Si potrà effettivamente valutare se la spinta occupazionale sarà dipesa dalla nuova tipologia contrattuale, dunque se il sistema ha funzionato. Per l'imprenditore sarà un'opportunità che gli permetterà di riorganizzare e gestire al meglio l'azienda, facendo una sorta di due diligence organizzativa, volta a contenere i costi a parità occupazionale».

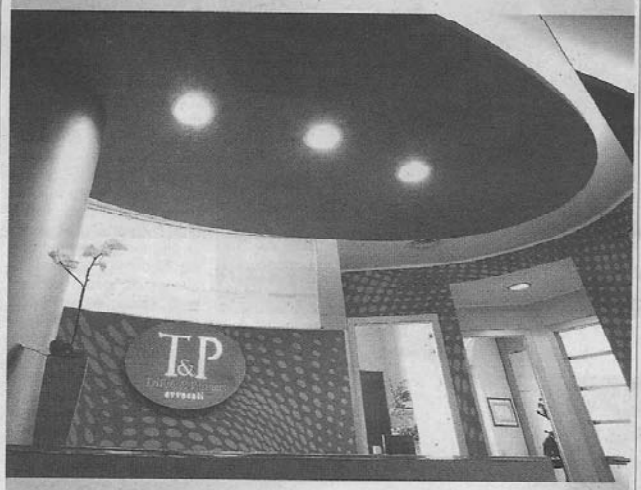
Che ruolo ha la formazione nel Jobs act?

«Non avremo più lavoratori passivi, unicamente fruitori dell'assegno assistenziale e vi sarà una ridefinizione dell'intero sistema formativo e di collocamento con l'intervento di soggetti privati. Ci sarà una riduzione della durata dell'assegno di disoccupazione a fronte della maggiore copertura della platea di riferimento, con un riordino del sistema degli ammortizzatori sociali».

BA. MILL.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Trifirò & Partners Avvocati



Milano Roma Torino Trento Parma

Milano, Via San Barnaba 32
Tel: + 39 02 55 00 11
trifiro.partners@trifiro.it

www.trifiro.it @TrifiroPartners

Gf Legal

«L'articolo 18? Può diventare un elemento di trattativa tra le parti»

Del Jobs act c'era bisogno, per una serie di fattori. Il più importante, secondo Mario Fusani, socio fondatore della law firm Gf Legal, è l'adeguamento con i tempi, eliminando una serie di norme anacronistiche. «L'Italia non è più quella degli anni Settanta — spiega Fusani — e lo Statuto dei Lavoratori, mi riferisco all'impalcatura, non è stato modificato radicalmente per tanto tempo. Perché salvo piccole riforme successive, come quella sul lavoro temporaneo, ha subito una manutenzione, mai una vera e propria riforma».

Il Jobs act arriva al momento giusto?

«Rispecchia di più il mercato del lavoro, sempre più dinamico e internazionale, con flussi di risorse umane che arrivano da tutto il mondo. O partono per altri Paesi».

Per le aziende che cosa significa?

«La flessibilità sulla movimentazione del personale da una posizione all'altra per rispondere alle esigenze del business permette alle imprese di sopravvivere, adeguandosi all'andamento dell'economia. Si tratta di dare alle aziende gli strumenti per essere più competitive».

Gf Legal
Mario Fusani

Gli incentivi per le assunzioni avranno effetto positivo?

«Funzioneranno per agevolare le assunzioni di chi è in disoccupazione da almeno sei mesi, perché su ogni nuovo contratto ci sono circa 8 mila euro di sgravi contributivi per tre anni. I precari, invece, potrebbero essere assunti con contratti a tutele crescenti. In questo caso, l'azienda non avrà tutti i benefici, ma comunque una maggiore flessibilità nella gestione».

Per i vecchi contratti rimane l'articolo 18?

«Sì, rimane una differenza tra nuovi e vecchi assunti, un doppio binario che esisteva anche prima, perché le aziende con meno di 15 dipendenti non lo avevano, mentre per le altre era obbligatorio. Decidere di mantenere l'articolo 18 per alcuni significa attenuare gli effetti della novità: ma non si può entrare a gamba tesa su un mercato del lavoro che ha una storia».

L'articolo 18 diventa una scelta e non un'imposizione?

«Il datore di lavoro può anche valutare se utilizzare l'articolo 18 come una sorta di benefit, come se fosse un incentivo, e potrebbe negoziarlo sia sui contratti individuali che su quelli collettivi. Per esempio, potrebbe dire: ti do un po' di soldi in meno, ma ti applico l'articolo 18. Oppure può essere il lavoratore a chiederlo in fase di negoziazione, puntando a quella stabilità che aiuta le persone dal punto di vista psicologico».

P. CAR.

© RIPRODUZIONE RISERVATA