

Jobs Act, impatti concreti tra criticità e opportunità

Alessia Martini

Il Jobs Act è una riforma significativa e potente, soprattutto per la complessità della legislazione e la numerosità delle tipologie contrattuali da sempre disincentivo a investire nel nostro Paese.

Quali prospettive si aprono ora? Semplificare il diritto del lavoro con la riduzione delle tipologie di contratti, scoraggiare l'applicazione dei rapporti a tempo determinato, inserire nuove disposizioni sui licenziamenti, con le esclusioni delle possibilità di reintegro.

Il Jobs Act riscrive le norme che regolamentano il mondo del lavoro.

La semplificazione può rappresentare una grande opportunità per l'economia italiana? È importante ragionare anche su un nuovo patto che si deve stipulare tra le aziende e le persone: il datore di lavoro e i collaboratori, nel rispetto degli interessi delle parti, devono condividere un progetto, un sogno, un'idea. Fondamentale, in questo nuovo scenario che si sta delineando, il ruolo del responsabile del personale.

Ci siamo confrontati con alcuni studi giuslavoristici per indagare la nuova riforma del lavoro attuata e approfondiamo inoltre gli spunti di riflessione emersi dal convegno di ESTE Edizioni dello scorso 26 gennaio a Milano *Jobs Act: impatti concreti sull'organizzazione del lavoro*.

La certezza dei rischi a quali si va incontro

Secondo Mario Scofferi, Partner di Giglio&Scofferi, una risposta puntuale passerebbe necessariamente dall'esame del testo definitivo dei decreti delegati i quali, allo stato, ancora non sono noti. "Limitandoci dunque alla Legge delega e agli 'schemi' di decreti legislativi sin qui diffusi, possiamo pensare al c.d. Jobs Act come a una rivoluzionaria medicina: inutile quando una persona è in salute, provvidenziale quando invece questa viene meno. Allo stesso modo, la riforma non avrà realisticamente un impatto significativo nella gestione ordinaria dei rapporti di lavoro, quanto piuttosto nella loro fase patologica, atteso che il datore di lavoro potrà finalmente, non 'licenziare chi vuole' come talvolta si legge bensì, sapere con certezza a quali rischi va incontro.

Questo naturalmente in prospettiva, poiché passerà ancora qualche anno prima che la nuova 'medicina' entri pienamente a regime.

L'HRM assumerà a mio avviso un ruolo ancor più di rilievo. Provando a fare un pronostico: i maggiori (ancorché certo non unici) profili di delicatezza atterranno alla gestione dei rapporti con le OO.SS. le quali, fino a quando la nuova medicina non verrà somatizzata, proveranno a introdurre negoziabilmente le 'vecchie' tutele. Il convegno Jobs Act del 26 gennaio, considerato che il dibattito aveva a oggetto una norma dai contenuti non ancora definitivi, ha offerto spunti interessanti e ha confermato che, per parte datoriale, poco o nulla cambierà sul piano della gestione del rapporto con le proprie risorse umane.

Secondo la lettura che sin qui ne è stata data, gli 'schemi' di decreti delegati non sembrano avere suscitato dubbi di rilievo. Personalmente, penso che maggiore attenzione dovrebbe essere riservata al perimetro di applicazione della riforma la quale, in estrema sintesi, da una lettura testuale potrebbe risultare applicabile ai soli lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Se così fosse, resterebbero nell'ambito delle attuali tutele (quantomeno rispetto al licenziamento ingiustificato) tutti quei lavoratori, pur subordinati e ipoteticamente anche a tempo indeterminato al momento del recesso, il cui rapporto sia inizia-



Mario Scofferi,
partner,
Giglio&Scofferi



to con un tipo contrattuale diverso dal lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le opportunità del Jobs Act, in definitiva, sono molteplici, tanto più se dovesse essere confermato, anche per gli anni successivi al 2015, il *bonus* per le assunzioni a tempo indeterminato. In questo scenario, infatti, anche prescindendo dalla revisione delle numerosissime forme contrattuali attualmente presenti nel nostro ordinamento, verrebbero di fatto marginalizzati tutti quei contratti attualmente utilizzati per ridurre il costo del lavoro, da un lato, e avere maggiore flessibilità, dall'altro (tra i tanti, si pensi al contratto a progetto).

In conclusione, non penso che il *Jobs Act*, da solo, sia la panacea di tutti i nostri mali. Ritengo tuttavia che costituisca un primo sì piccolo, ma non per questo meno fondamentale, passo per dare certezza al nostro ordinamento e serietà al nostro Paese”.

Riduzione delle tutele: più importanza alla negoziazione in fase preassuntiva

“Il Jobs Act è una grande opportunità per il mercato del lavoro italiano—conferma l'avvocato Roberto Ferrario di Ferrario Provenzali & Partners—, puntando a realizzare quella combinazione tra flessibilità e sicurezza verso la quale da tempo si stanno muovendo i Paesi europei. Una delle finalità più importanti del pacchetto legislativo è di aumentare il numero dei posti di lavoro mediante una promozione, anche attraverso importanti sgravi contributivi, del contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma comune del contratto di lavoro, in modo da renderlo più conveniente per le aziende e preferibile ad altre forme di lavoro flessibile. A tal fine, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un contratto 'a tutele crescenti' (ma sarebbe più opportuno parlare di 'indennizzo crescente') che, in caso di licenziamento illegittimo, aumenteranno in relazione all'anzianità di servizio.

L'introduzione, per i soli 'nuovi assunti' presenta tuttavia alcune importanti criticità. La prima e forse più evidente è data dall'immobilismo che, nei prossimi anni, si potrà creare nel mercato del lavoro, determinato dall'enorme sproporzione tra vecchie e nuove tutele. Proprio tale criticità renderà sempre più importante la figura del responsabile del personale che, spesso con il supporto del legale, dovrà temperare le esigenze delle parti in sede di negoziazione contrattuale attraverso la previsione, ad esempio, di tu-

tele ulteriori che rendano conveniente per il 'vecchio assunto' trasformarsi in un 'nuovo assunto'. In altre parole, non si negozierà solo (o principalmente) sull'aspetto retributivo, ma anche sul fronte delle tutele.

Quanto sopra, tuttavia, potrà valere per chi ha già un posto di lavoro o per quelle figure più specializzate e, quindi, con maggiore mercato, mentre i lavoratori disoccupati dovranno rassegnarsi a tutele molto più basse, quanto meno per i primi anni del rapporto. Ciò comporterà un incremento esponenziale dei contenziosi in materia di discriminazione o che possano comunque condurre ad un giudizio di nullità del licenziamento (come peraltro avviene da tempo, ad esempio, nei paesi anglosassoni), in quanto solo in tal caso il giudice potrà disporre la reintegrazione nel posto di lavoro.

Per altro verso, l'introduzione delle nuove tutele può rappresentare un'importante opportunità per quelle aziende serie e con forte etica, che da una maggiore flessibilità non potranno che trarne benefici. Infatti, nessuno potrà più nascondersi dietro a protezioni a volte troppo rigide (e ancor più rigide prima del 2012) e tutti dovranno dare il massimo se vorranno conservare il posto di lavoro. Sarà importante, quindi, che le società favoriscano un consolidamento del rapporto fiduciario con i propri dipendenti e, anche in questo caso, fondamentale sarà il ruolo della direzione risorse umane che, sempre più, dovrà far convergere le rispettive esigenze e aspettative del datore di lavoro e dei dipendenti. Al contrario—conclude Ferrario—, le società meno serie potranno strumentalizzare la riforma a proprio vantaggio, con inevitabili ripercussioni sui diritti dei lavoratori”.

Una riforma, per ora, a metà

Secondo Emanuele Barberis, Partner dello Studio Chiomenti, l'obiettivo della riforma è raggiungere l'equilibrio tra rigidità in entrata e flessibilità in uscita. Cambiano le tutele in caso di illegittimità del licenziamento per gli assunti dopo l'entrata in vigore della riforma. La riforma prevede come rimedio generale la sanzione economica, parametrata all'anzianità di servizio: maggiore sarà l'anzianità del lavoratore, maggiore sarà l'indennità a cui avrà diritto.

“Si restringono le ipotesi di reintegrazione ai licenziamenti discriminatori, ritorsivi, vietati dalla legge e disciplinari, in cui sia accertata l'insussistenza materiale del fatto contesta-



Roberto Ferrario,
partner, Ferrario
Provenzali & Partners



Emanuele Barberis,
partner,
Studio Chiomenti



to, in linea con gli ultimi orientamenti della Cassazione. Sul punto, la riforma esclude, la valutazione dei giudici riguardo alla proporzionalità del recesso.

A fronte della flessibilità in uscita, assisteremo a una semplificazione delle forme contrattuali e il contratto 'a tutele crescenti' sarà la forma privilegiata di contratto di lavoro.

Negli ultimi anni –continua Barberis–, i direttori HR hanno fronteggiato licenziamenti collettivi e procedure di cassa integrazione; con l'auspicabile rilancio del sistema produttivo: il loro ruolo verterà maggiormente su politiche di sviluppo per la tutela delle diversità sul lavoro e per il benessere personale/familiare dei dipendenti, da attuarsi con forme articolate di *welfare* aziendale. Inoltre, l'innalzamento dell'età pensionabile è già un fattore che impone politiche di valorizzazione del personale.

In tema di reintegrazione: essa non è totalmente esclusa dai rimedi previsti in caso di illegittimità del licenziamento, pertanto, occorre un'attenta analisi, non solo delle circostanze che giustificano il licenziamento, ma anche di quelle che precedono la scelta.

Si tratta di una riforma 'a metà' e rimane sullo sfondo il rischio che il recesso possa ritenersi ingiustificato al punto da dar luogo alla reintegrazione, con verifica, in definitiva, rimessa ai giudici.

Il cuore della riforma è la predeterminabilità del costo del licenziamento: tema essenziale per le aziende che fino a oggi si sono confrontate con un sistema in cui era difficile prevedere gli oneri economici dei licenziamenti. Il nuovo sistema cosiddetto 'a tutele crescenti' è un importante passo in avanti.

Un'altra opportunità riguarda la semplificazione delle forme contrattuali. Sembrano

tramontare le collaborazioni atipiche e, grazie a specifici incentivi, il contratto a tempo indeterminato sembra diventare la forma più conveniente di assunzione. La predeterminabilità del costo dei licenziamenti è essenziale per attrarre investimenti dall'estero. Nella mia esperienza ho notato quanto sia complesso per le aziende straniere comprendere le intrecciate maglie del nostro sistema normativo.

Parimenti –in conclusione–, la semplificazione delle formule contrattuali e il contrasto alla precarietà sono strumenti imprescindibili per rendere attrattivo il nostro mercato e limitarne l'esodo”.

Un circuito virtuoso per un Paese più 'appealing'

Il Jobs Act rappresenta un cambiamento molto significativo, secondo Carlo Fossati, Partner dello studio Ichino Brugnattelli e Associati, che non sarà, però, da subito ritenuto un cambiamento epocale. “Da un lato comporterà conseguenze immediate poco apprezzabili, con le nuove disposizioni applicate in via esclusiva ai nuovi contratti, accentuando quindi le differenze tra due tipologie di lavoratori paritetiche al regime contrattualistico (vecchio/nuovo ordinamento). Da un altro lato, in modo fisiologico, con il passare del tempo si verificherà proprio quel cambio epocale, in primis 'culturale', di cui probabilmente il mondo del lavoro aveva bisogno. I contratti legati al vecchio regime andranno sparendo e la nuova normativa diventerà 'normalità'”.

Secondo Fossati, in ogni caso si auspica che grazie a ulteriori specifiche via via introdotte dai decreti attuativi si arriverà a una normativa del lavoro più semplice, flessibile ed efficace: una legge con l'obiettivo di rendere il mercato, del lavoro e delle imprese, ricco di opportunità, di lavoro come di investimenti imprenditoriali.

“Questo cambio culturale porterà la magistratura e gli addetti ai lavori ad applicare in modo differente, e migliore, la disciplina giurisprudenziale. Sparirà, ad esempio, la procedura del reintegro in caso di licenziamento fino a oggi data per assodata. Concetto che, di fatto, era già nelle intenzioni della legge Fornero, che intendeva rendere la reintegrazione uno strumento residuale, ma che poi si è rivelato inefficace in senso pratico per via dell'interpretazione restrittiva della magistratura”.

La resistenza principalmente culturale, per Fossati, dovrebbe ridursi in modo progressi-



Carlo Fossati,
partner,
studio Ichino
Brugnattelli e Associati



IEO
Istituto Europeo
di Oncologia



IEO check up

il tuo futuro è oggi
scegli la prevenzione



Per maggiori informazioni



+39 02 57489730



ieo.checkup@ieo.it



www.ieo.it/checkup

IEO Istituto Europeo di Oncologia Via Ripamonti 435 - 20141 Milano



Passo per passo

- Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014 la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, meglio nota come Jobs Act, contiene le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. I primi due decreti legislativi di attuazione della legge, entrata in vigore il 16 dicembre, sono stati varati dal Consiglio dei Ministri il 24 dicembre.
- Un decreto approvato dal Governo il 24 dicembre modifica la disciplina dei licenziamenti per giustificato motivo sostituendo la reintegra con un'indennità certa e crescente in funzione dell'anzianità di servizio: due mensilità per ogni anno di servizio.
- Il nuovo ammortizzatore sociale varato dal Consiglio dei ministri del 24 dicembre è destinato ai dipendenti (esclusi i pubblici e gli agricoli) che hanno perso il lavoro ma hanno, nei 4 anni precedenti, almeno 13 settimane di contribuzione.
- Il riordino dei contratti passerà per un graduale superamento della tipologia delle collaborazioni a progetto. Un generale ripensamento della struttura delle collaborazioni coordinate e continuative, per renderle una forma genuina di rapporto flessibile. Verso la cancellazione delle associazioni in partecipazioni.
- Si razionalizzano gli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare a situazioni che statisticamente hanno una minore probabilità di trovare occupazione. Si guarda agli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche per l'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti.
- In arrivo una revisione delle misure per tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Alle madri parasubordinate va garantita la prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.
- Verrà istituita un'agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, Regioni e Province, vigilata dal Ministero del Lavoro. Avrà competenze gestionali su servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi. Sinergie tra servizi pubblici e privati, terzo settore, istruzione e università.
- Previsto il riordino della cassa integrazione: non potrà essere più concessa in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa. Si potrà accedere alla Cig solo se esaurito il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro con i contratti di solidarietà.
- Revisione delle discipline delle mansioni nei processi di riorganizzazione, e dei controlli a distanza. Razionalizzazione dell'attività ispettiva, attraverso un'agenzia unica. Estensione del lavoro accessorio per attività occasionali con voucher tracciabili.

(Fonte: *Il Sole 24 Ore*)

vo. “Vorrei sottolineare che il Jobs Act non è solo una rivisitazione dell'articolo 18, ma soprattutto mira a una significativa flessibilizzazione e a una generale semplificazione della normativa del lavoro. Difatti nei prossimi mesi saranno diversi gli interventi legislativi che porteranno un'evoluzione nel sistema giuslavoristico incidendo su altri 'istituti'. Per esempio: il demansionamento, il trasferimento, le politiche attive di ricollocazione; infine, la nozione stessa di 'rapporto di lavoro subordinato' nell'attuale accezione verrà superata da un concetto di 'lavoro dipendente' di fattispecie più ampia, che vedrà l'inclusione dei contratti 'parasubordinati' e atipici”. Nell'ambito della risistemazione complessiva il punto cruciale del cambiamento è: meno tutele (fino a oggi a esclusiva di alcuni) ma estese

a quanti più lavoratori possibili. “Altrettanto vero è che il cambiamento della protezione da ieri a oggi –per i lavoratori sia insider (con troppe tutele) sia outsider (senza tutele)– è stato molto elevato, forse 'troppo'. Il risultato finale, però, sarà una condizione socio-economica più omogenea per ogni lavoratore.

In conclusione ritengo che il Jobs Act sia un'opportunità per innescare progressivamente un circuito virtuoso dei Paesi 'appealing' per gli investitori stranieri e per gli investimenti italiani in nuove imprese. Con il nuovo regime le organizzazioni 'nascenti' avranno sia sgravi fiscali sia dipendenti con lo stesso trattamento: flessibilità e semplicità che non possono che portare a una maggior competitività sul mercato”.