

# LA CORNICE: IL MERCATO DEL LAVORO NELL'ITALIA REPUBBLICANA

## **A) periodo dei “trent’anni gloriosi”: dal 1950 al 1980**

Sistema monistico (modello fordista-taylorista)

- contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato

## **B) svolta neoliberista dal 1980 al 2015**

### Prima fase (1980 – 2010)

Sistema dualistico (modello produttivo reticolare)

- contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato (contratto standard o tipico)
- contratti di lavoro non standard o atipici (a termine, part-time, collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, a chiamata, job sharing...)

### Seconda fase (2010-2015)

Sistema neomonistico

- contratto di lavoro flessibile

# Il “Jobs Act”

## COSTRUZIONE A DUE MODULI

### INCENTIVO NORMATIVO

**A) “Decreto Poletti” (D.L. 30/2014 conv. in L. 78/2014) in vigore dal 20 maggio 2014:** deregulation dei contratti a termine e delle somministrazioni di lavoro a tempo determinato, oltre a modifiche in materia di apprendistato e altri oneri amministrativi;

**B) Legge delega 183/2014 e decreti attuativi: cinque deleghe dal Parlamento al Governo**

- delega in materia di ammortizzatori sociali (attuata dal Governo con dlgs. 22/2015)
- delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive per il lavoro (in corso di attuazione e parziale attuazione con art. 17 dlgs. 22/2015 – cd contratto di ricollocazione)
- delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti amministrativi ai fini della semplificazione degli oneri per i cittadini e le imprese (in corso di attuazione);
- delega in materia di riordino delle forme contrattuali e dell’attività ispettiva (attuazione parziale governativa con dlgs. 23/2015 contratto a tutele crescenti - in corso di attuazione per il resto)
- delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (in corso di attuazione);

# Il “Jobs Act”

## INCENTIVI ECONOMICI

- **Decreto Ministero del lavoro e della politiche sociali 8 agosto 2014, n. 1709**: bonus occupazione del “Programma operativo nazionale per l’attuazione dell’iniziativa Europea per l’Occupazione dei Giovani”
- **Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (cd Legge di stabilità 2015)**  
Art. 1 comma 118 e seguenti: sgravi contributivi e fiscali a favore delle assunzioni a tempo indeterminato dal 1/1/2015 al 31/12/2015.

# INCENTIVO LEGGE DI STABILITA' (art. 1 comma 118 e ss. L. 190/2014)

## Condizioni:

- assunzioni con contratto a tempo indeterminato di qualunque tipo, purchè effettuate tra il 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015;
- il lavoratore non sia stato assunto nei sei mesi precedenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Non è necessario aumento di occupazione, si può trattare anche di occupazione “sostitutiva”.

Non c'è vincolo di tempo al periodo di assunzione.

## Ambito soggettivo:

Tutti i lavoratori, di ogni settore (area agricola limitata secondo gli stanziamenti governativi operati) e di ogni qualifica (anche dirigenziale).

# INCENTIVO LEGGE DI STABILITA' (art. 1 comma 118 e ss. L. 190/2014)

## Contenuto:

Sgravio contributivo Inps (no Inail) per lavoratore fino ad un massimo annuo di € 8.060,00.  
Piena deducibilità del costo del lavoratore ai fini Irap.

## Durata agevolazione:

36 mesi dalla data di assunzione.

## Convenienza:

Fino al 31 dicembre 2015 contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato forma più conveniente, ad eccezione dell'apprendistato.

# “CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI”

OVVERO DEL DLGS. 23/2015 (IN VIGORE DAL 7 MARZO 2015)

1)

Non è un nuovo contratto (definizione atecnica)

*E' l'ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con una nuova, rivoluzionaria disciplina sulla conseguenza dei licenziamenti illegittimi (flessibilità in uscita).*

2)

Si applica ai quadri, agli impiegati e agli operai. Non si applica a coloro che abbiano il recesso *ad nutum* (dirigenti, lavoratori domestici, lavoratori in prova, lavoratori che abbiano raggiunto i requisiti pensionistici) nonché agli apprendisti e ai dipendenti del pubblico impiego.

3)

E' derogabile: possibile nelle trattative collettive o individuali stipulare assunzioni in deroga con applicazione del “vecchio” art. 18 Stat. Lav.

## NON SI OPERA A “MONTE” SULLE CAUSE

4)

Nessuna modifica sul dovere di giustificazione del licenziamento, che rimane inalterato (L. 604/1966, art. 1, necessità di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o soggettivo)

- *non è ammesso il recesso ad nutum, salvo specifiche fattispecie (lavoro domestico, lavoro dirigenziale, lavoro in prova, lavoratore che abbia raggiunto i requisiti pensionistici);*
- *permane, dunque, il regime di discrezionalità giudiziale su quale sia una giusta causa, un giustificato motivo oggettivo o soggettivo di licenziamento.*

## SI OPERA “A VALLE” SUGLI EFFETTI

5)

Ribaltamento del regime giuridico sulle conseguenze a carico del datore di lavoro in caso di accertamento giudiziale del licenziamento illegittimo (ovvero privo di giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo) per le società medio-grandi (ovverosia oltre la soglia dei 15 dipendenti per unità produttiva o comunque piu' di 60 complessivi).

*Passaggio dal modello tutela reale regola- tutela obbligatoria eccezione al nuovo modello tutela obbligatoria regola- tutela reale eccezione.*

## Società e organizzazioni di tendenza oltre soglia art. 18 Stat. Lav. (oltre 15 dipendenti per unità locale o comunque più di 60 dipendenti complessivi)

**A) REGOLA:** fattispecie licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo illegittimi. Licenziamenti collettivi illegittimi per violazione procedura o criteri di scelta:

1. rapporto di lavoro si estingue comunque e il Giudice liquida matematicamente un indennizzo proporzionale all'anzianità lavorativa  
(due mensilità per ogni anno di anzianità, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità);
2. nel caso di vizi formali (difetto di motivazione o erronea procedura disciplinare) indennizzo ridotto, una mensilità per anno da un minimo di 2 a un massimo di 12 mensilità.

**B) ECCEZIONE:** fattispecie licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (cd licenziamento "disciplinare") illegittimo per assenza del fatto materiale direttamente provata dal lavoratore (?); licenziamento illegittimo per insussistenza della disabilità fisica o psichica del lavoratore; licenziamento nullo (?) o discriminatorio o verbale; assenza di forma scritta nei licenziamenti collettivi;

- scelta per il lavoratore tra reintegra nel posto di lavoro o 15 mensilità e comunque risarcimento del danno.

## Società e organizzazioni di tendenza sotto soglia art. 18 Stat. Lav.

- **REGOLA:** tutti i casi di licenziamento illegittimo;
  - 1) tutela obbligatoria, rapporto di lavoro si estingue comunque ed il giudice liquida un'indennità pari ad una mensilità per anno di anzianità, da un minimo di due mensilità ad un massimo di sei mensilità;
  - 2) nel caso di vizi formali, indennizzo pari a 0,5 mensilità per anno, da un minimo di 1 a un massimo di 3 mensilità;
- **ECCEZIONE:** licenziamento nullo (?), discriminatorio o verbale; licenziamento illegittimo per insussistenza della disabilità fisica o psichica del lavoratore;
- scelta per il lavoratore tra reintegra nel posto di lavoro o 15 mensilità e comunque risarcimento del danno.



## CONSEGUENZE:

- ✓ ampia flessibilità in uscita e riduzione dei costi sia di “terminazione” sia di gestione della forza lavoro (diminuzione potere contrattuale dei lavoratori);
- ✓ complessità nella gestione del personale per la coesistenza di differenti “statuti soggettivi” tra vecchi e nuovi assunti (7 marzo 2015 discrimine tra differenti discipline sostanziali e processuali) – anomalia evidente nei licenziamenti collettivi;
- ✓ annullamento discrezionalità giudiziale sugli effetti del licenziamento.
- ✓ tripartizione del mercato del lavoro in atipici/garantiti ad esaurimento/assunti a tutele crescenti;
- ✓ possibili profili di incostituzionalità;
- ✓ incremento occupazione o occupazione sostitutiva?

# DEMANSIONAMENTO E SANATORIA DEI CONTRATTI ATIPICI

(schema di d.lgs. recante il testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni)

## Nuovo art. 2103 c.c.:

Si applica a tutti i prestatori di lavoro subordinato, sia vecchi assunti sia nuovi assunti (anche dirigenti).

Modifica della norma relativa alla disciplina delle mansioni in tre direzioni

1) **nuova nozione di “equivalenza”**: possibilità di mutare unilateralmente le mansioni del dipendente purché vi sia equivalenza, da intendersi in senso formale (e non più sostanziale), **“stesso livello di inquadramento”**, ovvero qualunque tipo di mansione sia formalmente elencata nel CCNL con riferimento al livello di inquadramento per cui è stato assunto il dipendente.

2) **legittimazione del “demansionamento”**, potere unilaterale di riduzione della mansione del dipendente purché

a) giustificato da *“modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore”*;

b) assegnazione a *“mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore”* (?) – mansioni a livello immediatamente inferiore o anche ad altri livelli inferiori (?) – non è possibile modifica inquadramento.

\* irriducibilità della retribuzione e del livello di inquadramento, salvo le indennità strettamente connesse alla mansione non più svolta;

\* possibilità di demansionamento concordato, con modifica del livello di inquadramento, delle mansioni e della retribuzione purché nell’interesse del lavoratore per – conservazione del posto di lavoro o – acquisizione diversa professionalità o – miglioramento condizioni di vita;

3) **ampliamento dei requisiti necessari per acquisire il livello superiore**:

- preposizione per sei mesi continuativi;

- salvo diversa volontà del lavoratore;

- non deve verificarsi per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio;

**art. 48  
(stabilizzazione dei  
collaboratori  
coordinati e  
continuativi anche a  
progetto e di  
persone titolari di  
partita Iva)**

**Presupposti:**

- 1) assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra entrata in vigore norma e il 31 dicembre 2015;
- 2) assunzione di soggetti con cui sia in corso un rapporto di lavoro autonomo (a partita Iva) o di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto)
- 3) stipulazione di una conciliazione in sede protetta in cui il lavoratore rinunci a tutte le pretese derivanti dal pregresso rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) o di lavoro autonomo;
- 4) vincolo di stabilità del datore per 12 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato (salvo licenziamento legittimo per motivi disciplinari) – non rilevano dimissioni del lavoratore (salvo dimissioni giusta causa);

**Effetti:**

Sanatoria "tombale" di tutte le violazioni relative ad obblighi contributivi (INPS), assicurativi (INAIL) e fiscali connessi al pregresso rapporto di lavoro e ad una sua differente qualificazione (subordinazione in luogo della parasubordinazione o dell'autonomia).

**Esclusione:**

Rapporti lavorativi pregressi le cui violazioni siano già state accertate dall'Autorità ispettiva prima della stabilizzazione.