

# FINANZA E DIRITTO®

SOSTENIBILITA'

FINANZA

ASSICURAZIONI

STUDI LEGALI

IMPRESE

WEB TV

PREMIO LE FONTI



PERCHE' LA FED HA SEPELLITO IL MONETARISMO. La risposta di Anatole Kaletsky, ec...

*Anatole Kaletsky*



LE FRODI, GLI SCIOCCHI, E I MERCATI FINANZIARI. La teoria di Robert Shiller, pre...

*Robert J. Shiller*



CHI SOFFRIRA' DI PIU' A CAUSA DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO? La domanda di Bill Gate...

*Bill Gates*

## JOBS ACT, PREGI E DIFETTI DELLA RIFORMA DEL LAVORO ANALIZZATA DA DIECI GIUSLAVORISTI ITALIANI IN ATTESA DEL CEO SUMMIT DEL 9 OTTOBRE

**23 Settembre 2015 - Autore: Redazione**

[Consiglia](#)
[Condividi](#)
0
[Tweet](#)
2
[G+](#)
0
[Share](#)
2





#### Articoli correlati

- LOMBARDI MOLINARI SEGNI E ALLEN & OVERY NELLA TRANSAZIONE TRA BANCA MONTE PASCHI E NOMURA
- A&O CON DAVIDE CAMPARI NELL'EMISSIONE DI UN EUROBOND DA 600 MILIONI DI EURO
- FLICK GOCKE SCHAUMBURG ENTRA NEL NETWORK TAXAND
- BIRD & BIRD CON BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.P.A. NELL'ACQUISIZIONE DEL 97,37% DEL CAPITALE SOCIALE DI BANCA DEL LAVORO E DEL PICCOLO RISPARMIO
- BIRD & BIRD CON BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.P.A. NELL'ACQUISIZIONE DEL 97,37% DEL CAPITALE SOCIALE DI BANCA DEL LAVORO E DEL PICCOLO RISPARMIO

Il **Jobs Act** aiuterà l'Italia a lasciarsi alle spalle la crisi economica più dura che il nostro paese ha vissuto nella sua storia repubblicana? Il mercato del lavoro riformato dal Governo Renzi determinerà un incremento dell'occupazione, mai scesa a livelli così bassi come quelli attuali, soprattutto per quanto riguarda i giovani? E invoglierà le imprese straniere ad investire nel nostro mercato, potendo contare su regole più flessibili soprattutto per quanto riguarda i licenziamenti? Questi temi, al centro del servizio condotto da **Finanzaediritto.it**, saranno ulteriormente approfonditi nel corso del **Ceo Summit & Awards** (al cui interno è programmata una tavola rotonda con la partecipazione dei ceo finalisti e vincitori), in programma il 9 ottobre presso Palazzo Mezzanotte, sede istituzionale di Borsa Italiana, in occasione degli IAIR Awards. In vista dell'evento, **Finanzaediritto.it** ha interpellato gli avvocati giuslavoristi di alcuni tra più importanti studi italiani. Per raccogliere il loro parere su temi

che dividono da mesi la politica, gli economisti, l'opinione pubblica. E per capire anche come la riforma ha impattato, o lo farà, sulla loro professione, sul loro lavoro quotidiano, dentro e fuori le aule dei tribunali. «Il Jobs Act rappresenta indubbiamente una grande novità nel panorama legislativo del diritto del lavoro e introduce forti elementi di discontinuità con il passato. La nuova normativa scardina un sistema da tempo consolidato, dove tutti gli attori, dai datori di lavoro fino agli avvocati e agli stessi magistrati, si muovono su un terreno solido, consolidato. Gli effetti, dunque, potrebbero essere anche dirompenti e non necessariamente quelli previsti o auspicati», spiega **Sergio Barozzi**, socio dello studio **Lexellent**. «Come ci ha insegnato Bill Gates, tendiamo infatti sempre a sopravvalutare gli effetti di una novità nel breve periodo e a sottovalutarne la portata nel lungo». L'effetto "rivoluzionario" della riforma è condiviso da **Sergio Passerini**, socio dello studio **Ichino Brugnattelli e Associati**. «Con l'insieme di riforme comunemente chiamato Jobs Act, a partire dal decreto Poletti del marzo 2014 sino ai decreti di attuazione delle deleghe conferite al Governo con la legge 183 del 10 dicembre 2014, sono state introdotte nel nostro ordinamento molte profonde innovazioni in materia di rapporto e mercato del lavoro. Basti pensare alla riforma del sistema di tutele del lavoratore contro i licenziamenti illegittimi, con una decisa inversione di tendenza rispetto al passato e la generalizzazione del rimedio solo risarcitorio». Ma non è tutto, sottolinea Passerini. «Si pensi anche all'abrogazione del contratto a progetto, al riordino delle tipologie contrattuali, alla riforma degli ammortizzatori sociali, alla revisione della disciplina dei controlli a distanza, alla riorganizzazione del mercato del lavoro. Si tratta di riforme destinate ad avere, nei prossimi anni, importanti effetti strutturali e di sistema, e forse anche a cambiare la nostra cultura del lavoro e la nostra percezione del ruolo dei vari attori del mercato occupazionale».

## Una riforma strutturale

«Il Jobs Act ha il pregio di essersi dato ed avere realizzato un obiettivo primario di portata storica: avere attuato interventi di tipo strutturale nel diritto del lavoro non più rinviabili, aggiornando le norme ai nostri tempi ed al relativo contesto», concorda **Olimpio Stucchi**, fondatore dello studio **Uniolex**. «Potranno piacere oppure no le soluzioni adottate, magari non saranno stati affrontati tutti i temi del settore, ma di certo lo sforzo di semplificare e far chiarezza è stato notevole. Certamente è da apprezzare la lucidità e la esaustività di pensiero nel disciplinare la catena composta da: ingresso sul mercato del lavoro/costituzione del rapporto e sua gestione/uscita, ammortizzatori e sostegni al reddito». «Il Jobs Act non è, come i suoi detrattori vogliono far credere, una banale riforma della disciplina dei licenziamenti: è la prima riforma, da sempre, che tocca tutti gli aspetti del rapporto di lavoro con competenza, aspetto non scontato se guardiamo alle riforme del passato, e con un approccio pratico e attento alla soluzione dei problemi di sempre», dice **Aldo Calza**, managing partner e fondatore di **hELP - the Employment Law Plant**. «La riforma parte da un serio miglioramento dell'indennità di disoccupazione, oggi chiamata Naspi, frutto della constatazione che solo una buona indennità di disoccupazione rende possibile un alleggerimento dei vincoli al licenziamento. La riforma rivede poi e aggiorna tutti i principali istituti e contratti del diritto del lavoro, adeguandoli finalmente alle mutate esigenze imprenditoriali e sociali e rendendoli finalmente fruibili. Dunque la corretta e tanto attesa riforma della disciplina dei licenziamenti è uno dei tanti ottimi interventi introdotti dalla riforma, ma non l'unico e forse nemmeno il più importante; è solo quello che dà più nell'occhio, soprattutto per i non addetti ai lavori o per chi non ha a cuore il destino del nostro mercato del lavoro».

## La flessibilità entra nella gestione dei rapporti contrattuali

Il giudizio sulla riforma dell'avvocato **Franco Toffoletto**, presidente e managing partner di **Toffoletto De Luca Tamajo e Soci**, è «certamente positivo. Principalmente per l'intervento su tre norme, gli articoli 4, 13, 18 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero la regolamentazione del controllo attraverso strumenti informatici, la disciplina dello ius variandi (la modifica delle mansioni) e la disciplina dei licenziamenti che ha ridotto notevolmente la discrezionalità dell'intervento giudiziario». Dopo l'introduzione del contratto a tutele crescenti con il regime flessibile del licenziamento, gli ultimi decreti del Job Act approvati al governo hanno in effetti introdotto altre importanti modifiche all'attuale sistema. A partire dalla possibilità offerta alle aziende, spiega **Luca Failla**, fondatore insieme a **Francesco Rotondi** dello studio **LabLaw**, «di "flessibilizzare" anche in pejus le mansioni in conseguenza di necessità aziendali, tanto che i postulati dell'organizzazione del lavoro dovranno di certo essere rivisti». A fianco di ciò si colloca poi la semplificazione delle tipologie contrattuali con l'abrogazione del contratto a progetto introdotto dalla Legge Biagi. Chiude il capitolo la nuova disciplina dei controlli a distanza, che introduce importanti novità nell'ambito del rapporto tra azienda e dipendente in materia di privacy e, soprattutto, sul controllo sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa anche a distanza tramite strumenti di lavoro». A giudizio di **Angelo Zambelli**, partner dello **Studio Grimaldi**, «il decreto di maggior rilievo è senza dubbio quello sul contratto a tutele crescenti che, limitando la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo dei neoassunti ad alcuni casi espressamente tipizzati, ha stabilito una tutela principalmente indennitaria, con un ristoro economico certo e crescente con l'anzianità di servizio in caso di recesso. La modernizzazione della disciplina sui controlli a distanza garantirà il superamento dei problemi sorti in passato a causa di una disciplina non più in linea con le esigenze di globalizzazione dell'economia e di informatizzazione dei processi produttivi». «Uno degli obiettivi principali del Jobs Act è senza dubbio la ricerca della flessibilità, non solo del mercato del lavoro, ma anche e soprattutto, nella gestione dei rapporti contrattuali. E' proprio in quest'ottica che va collocata l'introduzione del nuovo ius variandi. Possiamo dire che, oggi, con margini più ampi rispetto al passato, il datore può modificare le

mansioni dei dipendenti, senza incorrere in inadempimenti contrattuali dai quali possano derivare responsabilità di carattere risarcitorio. Innanzitutto, la maggiore flessibilità che caratterizza i rapporti di lavoro è da riconnettersi all'eliminazione del concetto di equivalenza dal codice civile. Infatti, secondo la nuova versione del primo comma dell'articolo 2103, l'azienda può assegnare il dipendente a mansioni diverse da quelle svolte in passato con il solo limite della riconducibilità allo stesso livello contrattuale e alla stessa categoria legale di inquadramento di quelle da ultimo svolte», dice **Francesco D'Amora**, partner dello studio **Quorum**.

### **La necessità di una ripresa economica solida**

Il giudizio sulla riforma di **Stefano Trifirò**, partner senior di **Trifirò & Partners Avvocati**, è invece sospeso. «Ad oggi, nell'ambito della nostra attività di contenzioso, stiamo lavorando ancora con le norme introdotte dalla Riforma Fornero. Non abbiamo affrontato casi legati alle novità del Jobs Act. Aspettiamo il test del Tribunale e allora capiremo la bontà o meno della riforma». Di certo, per Trifirò, i primi segnali di ripresa dell'occupazione non sono da imputare al Jobs Act, quanto ad un'economia che finalmente ha ripreso a crescere e, inoltre, agli incentivi alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato in vigore da inizio anno. «Sarà poi importante capire se saranno garantite le coperture economiche necessarie per il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, un altro importante capitolo della riforma». Anche a giudizio di **Cristina Mazzamauro**, socio di **Tonucci & Partners**, se la riforma ha avuto il coraggio e il pregio di modificare il mercato del lavoro in profondità, per valutarne la bontà complessiva bisognerà attendere la fine del primo triennio di attuazione, quando scadranno appunto gli incentivi alle assunzioni con il nuovo contratto a tutele crescenti. «Perché la riforma produca gli effetti sperati, è infatti fondamentale che le imprese tornino ad investire e che l'economia riprenda a correre».

### **L'evoluzione della professione: meno contenzioso e più consulenza**

Le novità introdotte dalla riforma, è opinione condivisa da molto giuslavoristi, spingeranno la professione a lavorare molto di più al di fuori delle aule dei palazzi di giustizia. «La normativa determinerà certamente un maggiore ricorso alla conciliazione a scapito del contenzioso. Il lavorista andrà, probabilmente, meno in tribunale ma più spesso in azienda», riflette Francesco D'Amora. «Già adesso, la professione si sta adeguando agli standard europei in cui il lavorista non è solo chi licenzia nelle aziende, ma chi ne disegna le strategie complessive in termini di gestione delle performance, di motivazione e di negoziazione degli esodi». «Stiamo vivendo tempi importanti anche per noi avvocati giuslavoristi. Il contenzioso diminuirà e l'avvocato dovrà sempre di più essere consulente cercando di trovare soluzioni "fantasiose" in linea con la nuova normativa e con le opportunità», gli fa eco Luca Failla. «Anche il contenzioso sul licenziamento è

destinato a cambiare pelle: sarà infatti sempre di più incentrato sulla discriminazione e sulla nullità del licenziamento». Per Aldo Calza, «dopo un trentennio di immobilismo legislativo, finalmente noi giuslavoristi possiamo divertirci a studiare nuove strategie difensive e nuovi metodi di gestione delle attività stragiudiziali resi possibili dalla riforma». L'impatto sulla professione sarà rilevante anche a giudizio di Cristina Mazzamauro. «L'avvocato giuslavorista dovrà sempre più porsi come il braccio destro dell'imprenditore, accompagnandolo nelle scelte di carattere organizzativo dello staff e delle risorse, a partire dalla individuazione delle tipologie contrattuali da applicare». Il Jobs Act dovrebbe inoltre ridurre il contenzioso e favorire gli accordi al di fuori delle aule giudiziarie, andando incontro ad un'esigenza sempre più prioritaria per gli imprenditori. «Le aziende cercano di evitare sempre di più la fase patologica della causa e di individuare soluzioni conciliative preventive». Anche la possibilità di ricorrere alla conciliazione per la risoluzione del rapporto di lavoro, «una norma introdotta dalla Riforma Fornero solo per il licenziamento per motivo oggettivo e ora estesa anche alle altre forme di risoluzione dei rapporti di lavoro

con la proposta conciliativa successiva a licenziamento, ha un evidente obiettivo deflattivo del contenzioso». Tanto che a prestare attenzione alle novità della riforma sono state tante aziende. «La richiesta di formazione in azienda e di consulenza per l'adeguamento della modulistica o per la gestione dei casi alla luce delle nuove norme è stata intensa in questi mesi», dice Olimpio Stucchi. «E' prevedibile che andremo incontro ad un periodo di deflusso del contenzioso, soprattutto in materia di licenziamenti, a meno che non intervengano letture delle norme non in linea con lo spirito ad esse sottostanti».

### **L'interdisciplinarietà sarà sempre più richiesta**

La strada della consulenza è stata da tempo intrapresa dagli avvocati esperti in diritto del lavoro alla luce di un mutato atteggiamento delle aziende nei confronti del processo. La crisi economica degli ultimi anni ha infatti fatto capire a tanti imprenditori che è meglio evitare, ove possibile, il contenzioso, e puntare semmai su soluzioni preventive e conciliatorie. «Da tempo siamo strutturati per evitare ai nostri clienti i conflitti nelle aule dei tribunali», conferma Stefano Trifirò. «Le nostre unità composte da avvocati giuslavoristi, consulenti del lavoro ed esperti di relazioni sindacali e industriali, si muovono per raggiungere un accordo di composizione preventiva e fare in modo così che in tribunale finiscano solo i casi "irrisolvibili"». Anche perché, sottolinea Franco Toffoletto, «il ruolo dell'avvocato giuslavorista non è cambiato per il Jobs Act, ma molto prima, già dagli anni '90 del secolo scorso. La sua funzione è da tempo molto più consultiva di una volta, perché i clienti hanno bisogno da parte nostra della comprensione del business e della proposizione di soluzioni. Il parere di dieci pagine, con dotte citazioni di dottrina e giurisprudenza, non esiste più da trent'anni. Inoltre, occorre un'efficienza organizzativa che prima non era neppure immaginabile. Certamente il Jobs Act ridurrà il contenzioso, ma aumenterà il lavoro di consulenza e assistenza nella redazione di contratti e procedure interne. Inoltre, l'avvocato giuslavorista dovrà approcciare la professione con un'ottica sempre più interdisciplinare, abbracciando le aree del fiscale, della privacy, della regolamentazione dei mercati e del diritto commerciale». Il passaggio dunque si annuncia epocale. «Probabilmente diminuiranno le controversie discusse in tribunale, ma l'importanza del ruolo dell'avvocato nella consulenza a lavoratori e imprese aumenterà sicuramente», dice Sergio Passerini. «Il filo conduttore di molte delle nuove norme è la valorizzazione dell'autonomia individuale del lavoratore e, dunque, il venir meno della possibilità di fare affidamento su norme di legge e di contratto collettivo precostituite. Sarà dunque bene che i lavoratori, in particolare i più qualificati, e i datori di lavoro si abituino fin d'ora alla necessità di negoziare individualmente i contenuti del loro rapporto; e in questa contrattazione il ruolo dell'avvocato sarà essenziale». Così come avviene d'altronde in tanti ordinamenti stranieri, dove il ricorso all'assistenza di un avvocato nella definizione delle regole e del contenuto del contratto individuale di lavoro è molto frequente. «Se da un lato l'offerta di conciliazione con un

indennizzo predeterminato, esente da tasse e contributi, potrebbe determinare una prevedibile riduzione dell'attività giudiziale, dall'altro potrebbe registrarsi un aumento del contenzioso fondato sui motivi discriminatori del recesso, rimasto sostanzialmente l'unico ambito di operatività residuale dell'articolo 18», avverte Angelo Zambelli. A giudizio di Sergio Barozzi, invece, l'archiviazione parziale della pratica dell'articolo 18 non garantirà la semplificazione del contenzioso. In futuro il nostro sistema importerà da altri paesi istituti come il constructive dismissal o i punitive damages. Il diritto del lavoro non morirà. Semmai diventerà più difficile e selettivo, richiederà maggior studio, impegno, capacità innovativa e non necessariamente renderà la vita degli imprenditori più semplice. Il contenzioso cui siamo abituati potrebbe, come già avviene in tanti altri paesi, essere acqua di rose rispetto a quello che verrà».

La discussione su questi temi proseguirà dunque all'interno di IAIR Awards - Ceo Summit & Awards il 9 ottobre, l'evento che dopo Milano farà tappa a Londra il 28 ottobre con la partecipazione del volto storico della BBC Justin Webb. Anche in quest'occasione non mancheranno momenti di dibattito per individuare i fattori di crescita del sistema-Italia attraverso l'apporto sinergico di aziende, finanza e consulenti.

Lucio Torri



provinciale del Lavoro o la Commissione di Certificazione, e lì gli si proponga l'accordo. Prefiguro che il patto di demansionamento sarà usato dalle aziende come strumento di contenimento dei costi. Si tratta di un tassello che può portare allo spegnersi di tutta una serie di vecchi contratti con ancora la tutela dell'articolo 18, che sarebbero poi riaccessi come tutele crescenti». Osservazioni corrette da parte del giuslavorista, anche se forse varrebbe la pena valorizzare un dato di fondo: perché mai un'azienda dovrebbe sottrarre un collaboratore da una mansione che viene svolta bene per spostarlo a un'altra mansione che sia meno impegnativa? Quale sarebbe l'interesse di un'organizzazione a sottoutilizzare le energie e le intelligenze di cui dispone? Anzi, potrebbe darsi il caso contrario, di un dipendente assegnato a mansioni superiori, cosa che è sempre successa quasi come normale dinamica di crescita professionale. La novità sta nei tempi, perché prima bastavano tre mesi nella mansione per essere promossi d'ufficio, cioè per far diventare definitiva la situazione, mentre adesso il periodo è raddoppiato. In ogni caso, su questo terreno del cambio di mansioni, in orizzontale o in su o in giù, è immaginabile che si potranno dare delle belle sperimentazioni, anche su come si possa gestire la propria vita lavorativa con il progredire dell'età. Tra l'altro, sono spazi di negoziazione individuale, senza nemmeno il bisogno dei sindacati, dunque anche da questo punto di vista è un po' il nuovo che avanza. Vedremo se si intaseranno le aule dei tribunali o se, invece, le parti sapranno trasformare questa nuova libertà in un'opportunità.

#### **Confermato il controllo a distanza**

Infine, la questione dei controlli a distanza, che è stata approvata solo dopo l'estate, avendo subito un rinvio spiegabile probabilmente con la necessità di riflettere bene su un tema tanto critico. Fatto sta che, nonostante il parere negativo espresso dal Garante della Privacy, il Governo ha confermato l'impianto originale; del resto aveva fatto più volte capire che lo considerava un testo blindato e anche la disponibilità del Ministro Poletti a rivedere alcuni punti si è scontrata con la risolutezza del Premier a mantenersi aderenti allo schema iniziale. In sostanza, viene riscritto l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, che risale al 1970

e dunque a un'epoca in cui la tecnologia a disposizione consisteva al massimo in qualche telecamera installata e le discussioni giravano attorno alla legittimità che i centralini permettessero di visualizzare i numeri chiamati, e consente ciò che prima era vietato, cioè che tutti i dati raccolti grazie al monitoraggio degli strumenti e del luogo di lavoro possano essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, compresi il controllo del rendimento della prestazione lavorativa e i fini disciplinari, licenziamento compreso. L'unica condizione richiesta è che il lavoratore sia stato debitamente informato, senza che l'installazione di strumenti di controllo si debba giustificare, ad esempio, con le esigenze di tutela aziendale, e ancora una volta con la conferma della tendenza generale a dare più libertà di movimento alle aziende, poiché l'accordo sindacale, che continua a essere necessario per l'installazione di telecamere e altri sistemi di controllo fissi, non è invece richiesto per gli strumenti di lavoro come pc, tablet e cellulari.

#### **Policy aziendali da riscrivere**

Anche qui si aprono degli scenari, perché s'intuisce come tale libertà possa effettivamente cozzare, e sicuramente cozzerà, contro le esigenze di tutela della privacy. Tanto per fare un'ipotesi semplice, cosa succede quando un lavoratore dovesse fare richiesta di accesso ai propri dati? Si inaugurerà, dunque, un nuovo filone di cause proprio sul tema della privacy, per non dire del contenzioso sull'argomento della discriminazione posta in atto a seguito della conoscenza da parte dell'azienda di aspetti molto personali della vita del dipendente. O ancora, al fine di non consentire all'azienda di conoscere i propri movimenti extra lavoro, il dipendente potrebbe anche decidere di spegnere tutto, telefonino e pc, dopo una certa ora oppure, se il controllo è costante e dunque l'orario di lavoro è non stop, chiedere contropartite economiche, come già sta avvenendo negli Stati Uniti. L'unica cosa sicura è che per le imprese è diventato fondamentale, anche ai fini di eventuali contenziosi, ripensare e riscrivere le policy aziendali cercando di coniugare le esigenze di controllo con quelle della tutela della privacy. Tutto lavoro per le funzioni Risorse Umane. ■

**Gi.G.**

Studio Legale Lexellent  
Via Borghetto, n. 3 - 20122 Milano | Via dei Gracchi 128 - 00192 Roma  
Tel. 02 8725171 - Fax 02 87251740 | P.IVA 07411510964  
[lexellent@lexellent.it](mailto:lexellent@lexellent.it) - [www.lexellent.it](http://www.lexellent.it) | [www.ellint.net](http://www.ellint.net)

**ELLINT**  
Employment &  
Labor Lawyers  
International