

DECRETO «DIGNITÀ»

(d.-l. 12.7.18 n. 87, convertito dalla l. 9.8.18 n. 96)

Un ritorno al diritto del lavoro del Novecento?

Relazione al Convegno promosso
dal GDP-Gruppo Intersettoriale
Direttori del Personale

Milano, 13 settembre 2018



1901 – Il quarto stato

I – La modifica della disciplina del contratto a termine



2018 – I nuovi salariati

Le novità rispetto alla normativa precedente

(artt. 1 e 3 c. 2°)

- Limite ordinario di durata del contratto: **12 mesi**
- Durata fino a **24 mesi** solo per «esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria» o «sostitutive di altri lavoratori», oppure per «incrementi temporanei non programmabili dell'attività»
- In caso di rinnovo o proroga del contratto oltre i 12 mesi (comunque non oltre i 24) **vanno specificate le esigenze** di cui sopra
- a ogni **rinnovo** il **contributo previdenz. aumenta dello 0,5%** (art.3 c. 2);
ma che cosa significa precisamente «rinnovo»?

Un mix di tecniche normative vecchie e nuove



La scelta compiuta con le riforme del 2012 e 2015:

- per ridurre il contenzioso sul contr. a termine, **abolizione del controllo giudiziale** sul motivo («causale»), che viene sostituito con:
- **aggravio contributivo** dell'1,4%
- **contingentamento** al 20% dell'organico stabile



La scelta compiuta con la riforma del 2018:

- reintrodurre l'**obbligo di verbalizzare la «causale»**, sottoposta a controllo giudiziale, oltre il primo anno di durata
- **aggravio contributivo ulteriore** dello 0,5% per ogni rinnovo

Perché la riforma del 2014-15 aveva abbandonato la tecnica del controllo giudiziale sulla «causale»

La tecnica legislativa della «clausola generale» o «aperta» nasce per fornire al giudice **un prototipo** o **figura socialmente tipica** a cui fare riferimento nella determinazione del comportamento dovuto...



Bassorilievo rappresentante il bonus pater familias

❑ per esempio il riferimento alla «**diligenza del buon padre di famiglia**» (art. 1176 c.c.)

... oppure per fornire al giudice **un parametro** determinato, **suscettibile di evolversi nel tempo**. Per esempio:

❑ il rif. alla «**diligenza richiesta dalla natura della prestazione**» (art. 2104 c.c.)

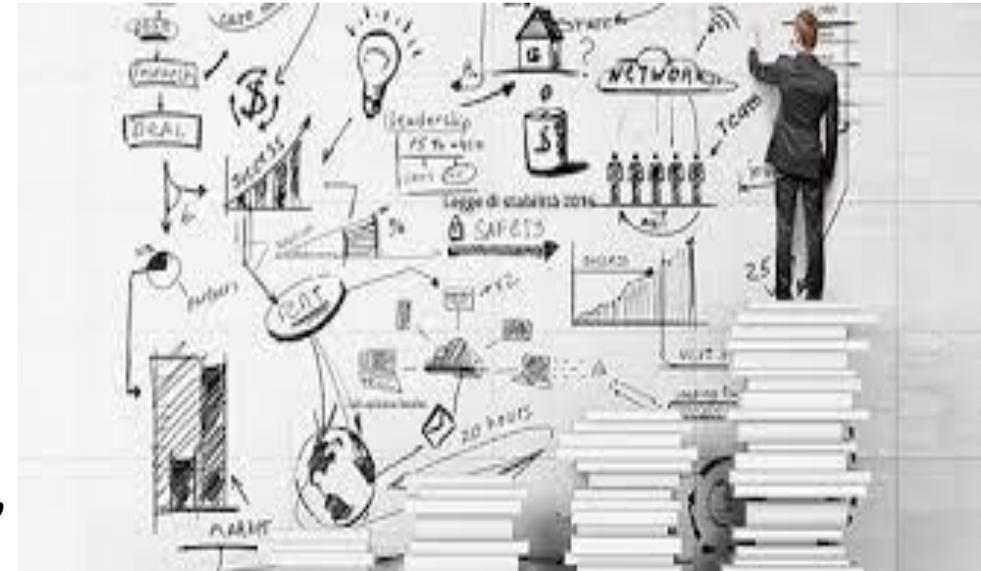
❑ il rif. alle «**misure necessarie... secondo l'esperienza e la tecnica**» (art. 2087 c.c.)

... ma la «clausola aperta» in materia di c. a termine non rinvia ad alcun prototipo o parametro

Non esiste un riferimento che consenta di dare **un significato univoco** alle espressioni

- ❑ «**esigenze temporanee e oggettive estranee all'attività ordinaria**»
- ❑ «**esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili**»

Dunque, nell'ampia gamma dei significati compatibili con queste espressioni, il giudice sceglie sulla base del proprio **orientamento personale**, questo sì non prevedibile al momento della stipulazione



... e l'incertezza circa l'esito del giudizio produce un aumento del contenzioso giudiziale

È questo il motivo che ha indotto il legislatore del 2012 e del 2014-15 ad abbandonare la tecnica normativa della «causale»

Con questi risultati →

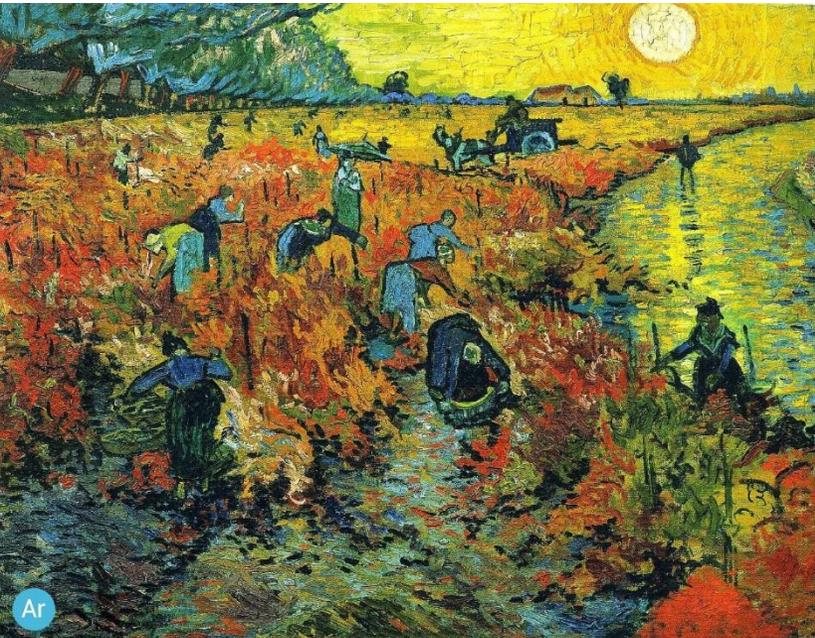
Le cause di lavoro
In Italia nel settore privato
PROCEDIMENTI ISCRITTI A RUOLO IN MATERIA DI LAVORO

	2012	2013	2014	2015	2016	Var. % nei 5 anni
Categoria e qualifica	1.627	1.508	1.520	1.486	1.307	-19
Mansioni	1.346	1.326	1.222	1.062	1.248	-7
Retribuzione	52.644	51.923	47.131	41.368	39.293	-25
Sanz. discipl. minori	1.440	1.184	1.237	1.229	1.364	-5
Trasferimento	472	498	514	540	668	41
Trasfer. azienda	470	407	444	360	324	-31
Dimissioni	389	387	424	331	295	-24
Tot. Parziale	58.388	57.233	52.492	46.376	44.499	-23
Contratto a termine	8.019	4.363	2.867	1.789	1.246	-84
Lavoro interinale	1.376	633	430	251	280	-79
Licenziam. collettivo	901	552	462	403	279	-69
Lic. g.m.o.*	7.535	5.952	4.615	3.493	3.298	-56
Lic. disciplinare	3.665	2.432	1.494	1.050	1.040	-71
Lic. giusta causa	5.641	3.522	2.492	1.966	2.151	-61
Licenz. Dirigente	455	506	338	295	286	-37
Tot. Parziale	27.592	17.960	12.698	9.247	8.580	-69
TOTALE	123.156	110.259	98.016	85.460	82.514	-33

In sostanza, un giro di vite per ridurre il flusso dei contratti a termine



- Sul piano delle tecniche normative, c'è un po' di **ritorno al vecchio impianto** e un po' di **utilizzazione del nuovo...**
- ... con l'intendimento, comunque, di **arginare l'aumento dei contratti a t. determinato**
- Manca però, nei lavori preparatori, qualsiasi **analisi circa le cause** dell'aumento in atto, che è un **fenomeno planetario**



1888 – Van Gogh, La vigna rossa

II – La modifica della disciplina della somministrazione



2018 – Formazione di giovani per l'avvio a lavoro temporaneo nel settore agricolo

Le novità rispetto alla normativa precedente

(art. 2 e 3 c. 2°)

- Il contratto a termine può essere rinnovato dall'agenzia senza che si applichi il **termine dilatorio** di 10 (o 20) giorni (cd. *stop & go*)...
- ... ma si applica anche qui l'**aggravio contributivo dello 0,5% per ogni rinnovo** (applicabilità dubbia nel caso della successione di missioni presso utilizzatori diversi)
- Viene introdotto il **limite complessivo del 30%** di lavoratori a termine o in somministrazione rispetto all'organico aziendale stabile...
... che non sostituisce, ma si aggiunge a quello del 20% per i soli lavoratori a termine presso l'utilizzatore, posto dalla norma del 2014
- L'**obbligo della «causale»** si applica anche all'assunzione a termine da parte dell'agenzia, quando il lavoro presso l'utilizzatore superi i 12 mesi



L'equiparazione tra somministrazione e c. a t. ignora una differenza sostanziale

La logica della (previgente) disciplina differenziata tra lavoro **a termine** diretto e lavoro **somministrato** si fondava su due presupposti:

- A. l'agenzia di lavoro temporaneo – almeno in linea di tendenza – **coniuga due interessi**: l'esigenza di flessibilità del singolo utilizzatore e l'aspirazione del lavoratore alla continuità del lavoro
- B. il lavoro somministrato costa strutturalmente più di quello dipendente: nella logica delle leggi del 1997, 2003 e 2015 questo costo opera come un **«filtro automatico»**

La nuova norma **ignora A** e **sovrappone a B il costo dell'alea giudiziale**

III – La modifica della disciplina dei licenziamenti



Lehman Brothers 2008



Il contadino cacciato dal padrone

Le novità rispetto alla normativa precedente

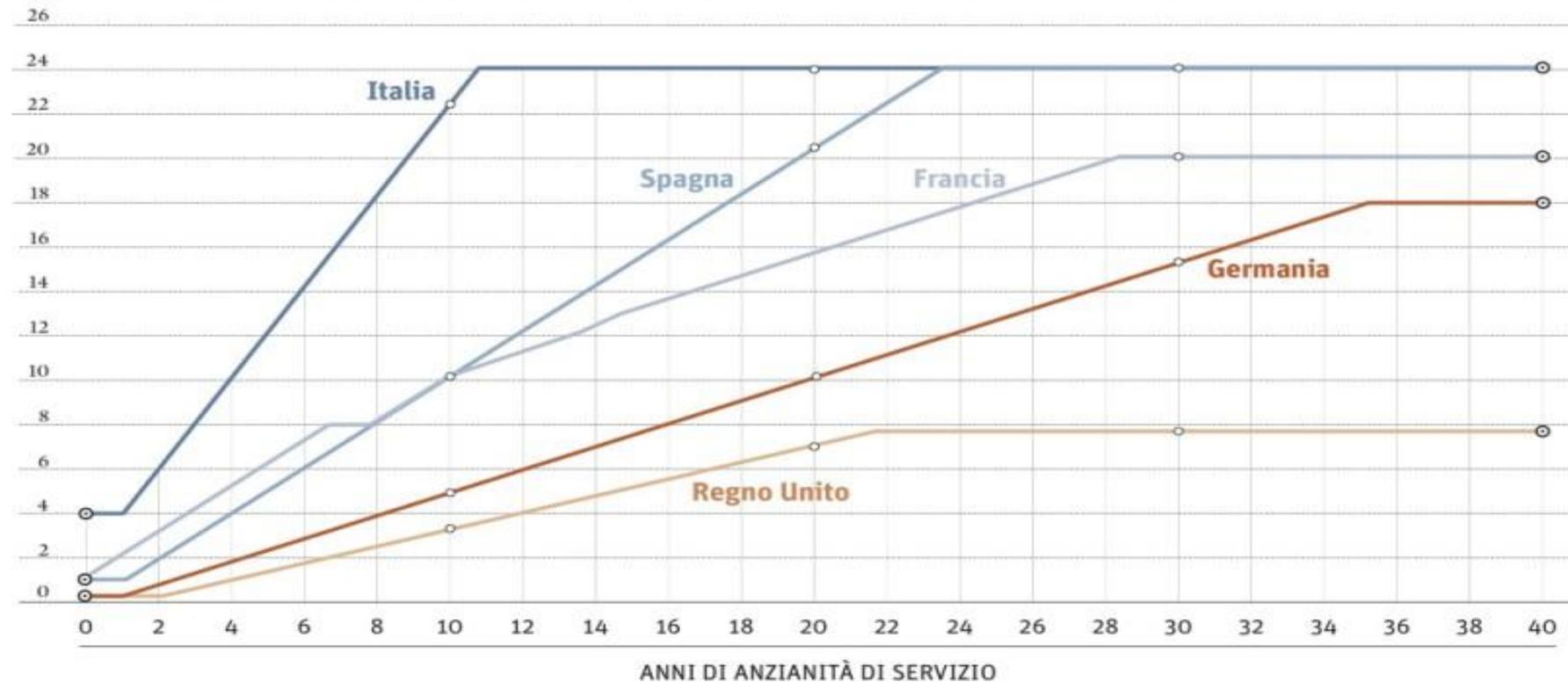
(art. 3)

- Resta **invariato l'impianto dell'apparato sanzionatorio** per i licenziamenti che non superano il vaglio giudiziale (nessun ritorno alla *job property*) ...
- ... ma viene **umentata del 50% l'entità dell'indennità**
 - sia di quella giudiziale
 - sia di quella oggetto della transazione-standard esentata da Irpef

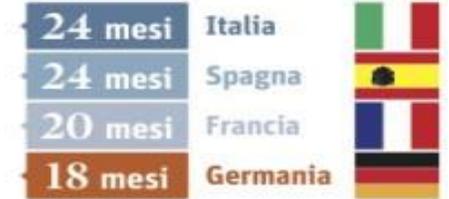
Il quasi-allineamento del *severance cost* italiano rispetto a quello dei principali Paesi europei (2015)

Il confronto internazionale

Rapporto tra anzianità di servizio e mensilità di retribuzione dovute come indennità risarcitoria (scala sinistra)



Indennità massima



7,8 mesi Regno Unito

È previsto un massimo di indennità, ossia quante £ devono corrispondere a una mensilità

Un *severance cost* più alto degli standard UE (ma anche una sostanziale conferma del nuovo impianto)

Il «costo di separazione» in Italia è nettamente superiore rispetto a quelli dei maggiori Paesi UE



- non solo per l'**aumento dell'indennità**,
- ma anche per il **contributo accollato all'impresa** nel caso di licenziamento collettivo (raddoppiato con la l. finanziaria 2018)



Per tirare le fila del discorso

1 – Si legifera un po' «a tentoni»

- Nel decreto si osserva un **mix di tecniche normative vecchie** (controllo giudiziale sulla «causale») **e nuove** (differenziazione del costo contributivo, contingentamento rispetto agli organici)
- un ritorno all'**aumento del tasso di complessità** della normativa in materia di contratti a termine e, soprattutto, di somministrazione
- quasi sempre, comunque, in direzione di una **maggiore rigidità**: riemerge l'idea dell'**onnipotenza della legge** contro il precariato
- Manca l'interesse per la **misurazione rigorosa degli effetti** della norma

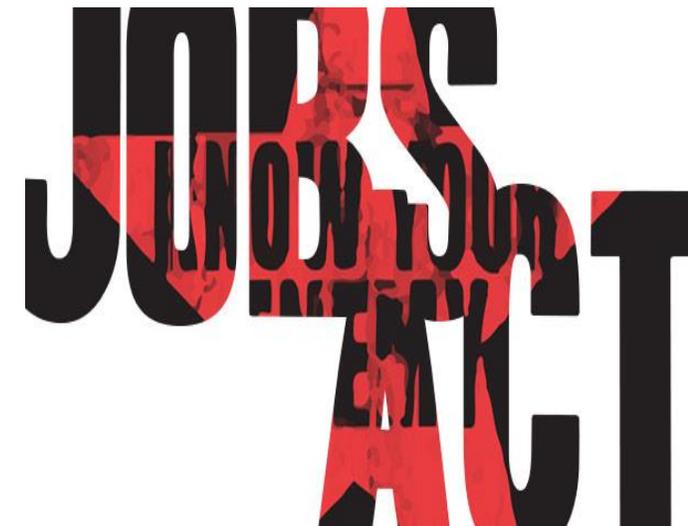
per tirare le fila del discorso - segue

2 – Ma l'impianto della riforma del 2012-2015 non viene alterato

Il legislatore del 2018 torna a puntare in qualche misura sul **filtro giudiziale** per contratti a termine e somministrazione

emerge di nuovo l'**antica ostilità** di principio verso la somministrazione di lavoro

ma il sistema istituito tra il 2012 e il 2015
subisce solo **ritocchi tutto sommato marginali**





Grazie
per la vostra
attenzione

*Queste slides possono
essere scaricate dai siti
www.ichinobrugnatelli.it
e www.pietroichino.it*