Jobs act, anno due Così cambia il lavoro L'indennizzo è re (non solo in Italia)

Il bilancio della riforma in vigore da due anni

Gli esperti concordano su un calo dei contenziosi e su una maggior dinamicità del mercato

La mappa globale delle norme in caso di licenziamento

a cura di **Barbara Millucci**

In 14 Paesi del mondo il rapporto di lavoro si conclude con una buona uscita e una stretta di mano. E' il dato che emerge dall'indagine di Toffoletto De Luca Tamajo, uno dei maggiori studi legali italiani specializzato in diritto del lavoro e sindacale. L'analisi, che ha coinvolto 41 Paesi, ha preso in considerazione solo il regime sanzionatorio applicabile alle aziende medio-grandi in caso di licenziamento individuale ingiustificato. Sono escluse dall'indagine le sanzioni in caso di licenziamento di dirigenti o rappresentanti sindacali, di lavoratori dipendenti di aziende di piccole dimensioni e le conseguenze del licenziamento discriminatorio, per violazioni procedurali o per cessazione di contratti a termine.

Il risarcimento (*vedi grafico*) è il rimedio predominante in caso di licenziamento individuale ingiustificato, anche là dove la legge prevede pure la reintegrazione, come Francia, Spagna e Regno Unito. In Italia, questo cambiamento si deve all'introduzione del Jobs Act, in particolare alle modifiche all'articolo 18. «I paesi nei quali la reintegrazione è prevista come rimedio unico ed esclusivo sono in minoranza», afferma il managing partner Franco Toffoletto.

Ichino Brugnatelli
Guglielmo Burragato, partner dello studio

Meno cause ma occupazione ancora instabile

A due anni e mezzo dall'entrata in vigore del Jobs Act, e in generale delle recenti riforme del lavoro, quali sono stati gli effetti? «Il netto crollo del contenzioso del lavoro. In particolare, sono quasi scomparse le controversie in materia di cessazione di rapporti a tempo determinato e in somministrazione, e sono notevolmente diminuite quelle in materia di licenziamenti», spiega Guglielmo Burragato, avvocato, partner dello Studio Ichino, Brugnatelli e Associati. Possiamo così affermare «che il contenzioso del lavoro ha assunto dimensioni di normalità, allineandosi agli standard occidentali».
Meno chiari sono stati però gli effetti del Jobs Act sul fronte dell'occupazione. «Certamente negli ultimi tre anni c'è stato un aumento di circa un milione di occupati in più e, in proporzione, degli impiegati a tempo indeterminato; ma dopo il boom del 2015, venuti meno gli incentivi contributivi per i nuovi contratti, il trend si è affievolito. La crescita dell'occupazione in Italia è ora modesta e, come quella del Pil, inferiore a quella europea.
Inoltre, risulta che di questa crescita abbiano beneficiato poco i giovani. Tra le ragioni anche l'innalzamento progressivo dell'età pensionabile», aggiunge il giuslavorista. Quanto hanno inciso le riforme del Jobs Act sul mercato? «Il nostro osservatorio suggerisce che le nuove regole in materia di liberalizzazione dei contratti a termine e dei licenziamenti abbiano conferito una maggiore fluidità, quanto meno nella aree economicamente più dinamiche del Nord e Centro Italia. Vale a dire minori remore sia ad assumere che a licenziare, in linea con un contesto economico globale sempre più dinamico e mutevole. Può darsi che le nuove regole abbiano contribuito ad un più veloce tasso di rotazione, ripartendo più equamente i carichi di disoccupazione, e facendo così diminuire i casi di lunga durata». Per il legale è importante che «il nostro ordinamento ormai si sia allineato agli standard dei principali paesi occidentali».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Trifirò & Partner
Stefano Trifirò: la mappa delle tutele contro gli abusi

Responsabili delle molestie Ma fino a dove?

Avance, mobbing e molestie sessuali sul luogo del lavoro sembrano essere sempre più all'ordine del giorno. Ma le donne (e le persone più in generale) sono tutelate? Innanzitutto un datore di lavoro ha delle responsabilità «non solo quando rivesta ruolo attivo nelle condotte vessatorie, ma anche qualora non abbia adottato cautele e provvedimenti idonei a tutelare l'integrità psicofisica e morale dei suoi lavoratori», afferma Stefano Trifirò (Trifirò & Partners). Lo stesso principio vale «nel trattamento che il datore di lavoro è legittimato a tenere nei confronti del dipendente che si sia reso responsabile di molestie nei confronti di un altro lavoratore». Le molestie a un collega, anche in assenza di esplicite previsioni all'interno del contratto collettivo e del codice disciplinare, sono «giusta causa di licenziamento». Sul tema non esiste un dato normativo, ma c'è un orientamento della Suprema Corte. In un caso, infatti, la Cassazione ha ritenuto che le molestie sessuali di un dipendente verso una collega fossero «una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto». E veniamo al caso in cui è il datore di lavoro ad avere atteggiamenti discriminatori. Se licenzia un dipendente per «motivi religiosi, politici, raziali, sessuali, fisici e ritorsivi» il Jobs Act prevede il vecchio rimedio della tutela reintegratoria forte. Che cosa significa? Che il datore di lavoro deve reintegrarlo, nonché risarcirlo del danno equivalente alla retribuzione globale che il dipendente non ha percepito nelle more del licenziamento e comunque non inferiore a cinque mensilità. «In alternativa il lavoratore ha la possibilità di chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto» continua Trifirò. E' ovvio che la vittima delle molestie desideri, una volta accertata la nullità del licenziamento, voltare pagina preferendo il risarcimento monetario piuttosto che la reintegrazione sul posto di lavoro.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

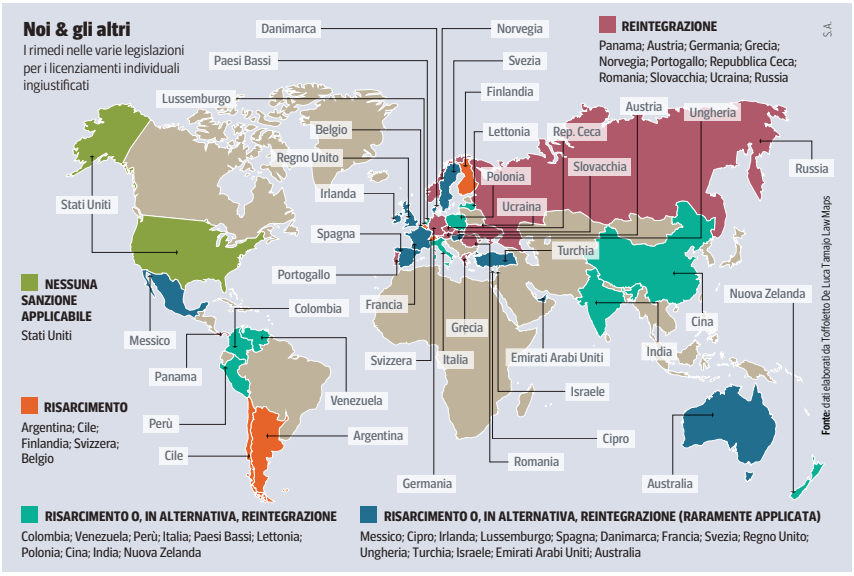
L'evento

Smart working: laboratorio Milano

Trasformare il modello di lavoro per mettere le persone al centro. Il progetto di smart working di Maire Tecnimont basato proprio su questo semplice concetto, è stato il centro dell'evento «Be adaptive, be smart» che si è tenuto lo scorso 8 novembre a Milano alla presenza del sindaco della città Giuseppe Sala. Molte le tematiche affrontate nella tavola rotonda che ha visto la partecipazione di Ferruccio Resta, rettore del Politecnico di Milano, Alessandro Spada, vice presidente vicario di Assolombarda, Silvia Candiani, amministratore delegato di Microsoft Italia, Fabio Benasso, presidente e ceo Accenture Italia e Pierroberto Folgiero amministratore delegato di Maire Tecnimont. Come ha tenuto a sottolineare Resta, «Il capitale umano è fondamentale per il successo delle imprese: i lavoratori qualificati saranno attratti sempre più anche da un buon ambiente lavorativo».

Proprio con l'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano, Maire Tecnimont ha selezionato tra i 58 progetti presentati da oltre 150 dipendenti, coinvolti in prima persona nel programma «smart», le cinque migliori proposte, riconoscendo ai team vincitori un premio fino a 40mila euro. Silvia Candiani ha commentato: «Siamo particolarmente lieti di supportare Maire Tecnimont nel proprio percorso di innovazione all'insegna di un modo di lavorare capace di adattar-

VkVSlyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2VzYWFlIyMjNGE2YTg3NjctMTI2MC00YTk3LTk5NmMtN2VmMmNlNzIhNzdhIyMjMjAxNy0xMS0xNVQxNTozNzo1NyMjI1ZFUg==



La reintegrazione è prevista in Austria, Germania, Norvegia, Repubblica Ceca, Ucraina, Slovacchia e Romania. Ma anche in Russia, Panama o Portogallo, dove tuttavia il lavoratore può optare per il pagamento di un'indennità sostitutiva, come avveniva in Italia fino alla riforma del 2012. «È bene sottolineare — prosegue il legale — che in gran parte dei Paesi pur essendo previsti sia il risarcimento che la reintegrazione, di fatto quest'ultima non viene quasi mai disposta». Un riconoscimento solo monetario è previsto in Australia, Lussemburgo, Cipro, Danimarca, Irlanda, Svezia e Ungheria; e ancora in Messico, Turchia, Israele ed Emirati Arabi. Gli Stati Uniti sono gli unici dove non si applica alcuna sanzione, considerando che il licenziamento, salvo alcune specifiche eccezioni, può essere intimato senza preavviso e motivazione. In Paesi che hanno welfare forti, come Finlandia, Svizzera e Belgio, la reintegrazione è del tutto esclusa. L'unico rimedio possibile è il pagamento di un'indennità. In Finlandia, ad esempio, può arrivare fino a 24 mensilità; in Svizzera, invece, fino a un massimo di 6. Anche in Argentina e Cile i dipendenti hanno diritto al solo indennizzo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

si alle sfide del mercato».

L'evento, che si è svolto nella sede di Maire Tecnimont alle TorriGaribaldi, è stato l'occasione per presentare la nuova hall del complesso architettonico del gruppo, 1.200 metri quadri, trasformati in uno spazio di co-working aperto alla città, dotati di circa 200 postazioni e aree riunioni, in un ambiente che favorisce il confronto e lo scambio di idee. Come ha detto Fabrizio Di Amato, presidente di Maire Tecnimont, «siamo pronti a condividere la nostra esperienza, le nostre capacità e i nostri spazi con la città di Milano». «Lo smart working — gli ha fatto eco il sindaco Sala— sta facendo un salto di

Vertici
Fabrizio Di Amato, presidente di Maire Tecnimont, gruppo internazionale specializzato nell'engineering e contracting,

qualità importante. In giunta abbiamo approvato le linee guida per estendere i benefici del lavoro agile a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di raggiungere il 10% di adesioni in tre anni». E sullo smart working are Fabio Benasso ha le idee chiare: «significa andare oltre l'adozione di strumenti e tecnologie, ma operare un cambiamento organizzativo e culturale». Il sostegno al cambiamento arriva anche da Assolombarda. All'incontro, Alessandro Spada ha commentato: «Consapevoli dell'impatto positivo dello smart working, abbiamo avviato un servizio per sostenere le imprese associate e in meno di un anno ne abbiamo supportate più di 80».

Maria Elena Zanini

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ICHINO BRUGNATELLI e ASSOCIATI

Da più di un secolo,
il meglio della cultura e della tecnica giuridica
al servizio della nostra clientela

Via L. Mascheroni, 31 - 20145 Milano
Tel. 02 4819 3249 - 02 4819 3228
studio.legale@ichinobrugnatelli.it - www.ichinobrugnatelli.it

Toffoletto De Luca Tamajo
L'avvocato Paola Pucci, specializzato in privacy

Privacy, una tutela in stile europeo

Da un parte il Congresso Usa che cancella la *privacy on line*, permettendo ai colossi delle tlc di raccogliere e vendere i dati dei clienti senza il loro consenso, fra cui la cronologia ricerche, la geo-localizzazione, i numeri di previdenza sociale o le app scaricate. Dall'altra l'Europa, che va nella direzione opposta con il Gdpr, il nuovo regolamento sulla privacy. Come fanno le aziende ad orientarsi? «Il trattamento dei dati, all'interno dei confini della Ue, deve essere sottoposto alle regole del Gdpr. Google, Facebook, Apple e le big tech sono soggette, se offrono prestazioni di beni e servizi nella Ue, a queste regole», dice Paola Pucci, partner dello studio specializzato in diritto del lavoro Toffoletto De Luca Tamajo, dove guida una *task force* specializzata in consulenza alle imprese sulla privacy. «Le società che nel confine americano potranno usare i dati dei loro clienti non potranno farlo in Europa». Non avremo più un problema di privacy italiana o francese ma solo uno, europeo. Cambiano le regole e le sanzioni saranno più pesanti. Chi non si adegua rischia multe che possono arrivare fino a 20 milioni di euro o al 4% del fatturato annuo globale. Le nuove disposizioni sui dati prevedono molte novità, tra cui un consenso chiaro ed informato al trattamento; il diritto all'oblio; il diritto di trasferimento dei dati tra fornitori di servizi. Previsto anche l'obbligo per le imprese di utilizzare un linguaggio chiaro e comprensibile nelle informative sulla privacy e l'introduzione della nuova figura del responsabile della protezione dei dati (*Data protection officer*), difficile però che le Pmi possano dotarsi di una simile figura. Cosa dovrà fare un'azienda per adeguarsi? «Deve dapprima fare un check non solo su come funziona il flusso di dati, ma quali e che tipo di dati vengono trattati, con chi, da chi. A quel punto fare una fotografia sullo stato di fatto e trasferirla in una documentazione accurata. E' importante dimostrare di aver fatto sempre il possibile per tutelare il trattamento dei dati», conclude Pucci.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tosi e associati
Andrea Uberti: la fase due della riforma Madia

I bonus aiutano ma hanno gittata corta

Un bilancio del Jobs Act? Positivo, sia sul piano del contenzioso, dove i dati parlano di una riduzione delle cause, sia sul piano dell'occupazione, anche se in quest'ultimo caso bisogna valutare più nello specifico», dice Andrea Uberti, partner dello studio legale Tosi e associati. Uno dei fattori che ha ridotto la disoccupazione risiede nel fatto che «la maggiore libertà in uscita facilita l'ingresso di nuova forza lavoro, soprattutto giovane — afferma il giuslavorista —. E inoltre rende più appetibile per gli stranieri investire in Italia. Sapere che in caso di licenziamento un'impresa ha conseguenze solo economiche e non di reintegro, è visto in modo molto favorevole dal mercato». Quanto ai possibili miglioramenti alla nuova legge sul lavoro, Uberti spiega che «sul tema processuale ci sono ancora alcune incertezze e complicazioni, così come su alcune fattispecie contrattuali». Nella nuova legge di bilancio ci saranno ben due bonus per le assunzioni, destinati ai più giovani: uno per gli under 29, l'altro per chi ha tra 29 e 35 anni. Per i primi il taglio del 50% dei contributi vale tre anni, per gli altri 12 mesi. Queste agevolazioni fiscali servono? «Sicuramente producono un effetto positivo nel breve termine (1-2 anni) anche se drogano un po' il mercato», aggiunge il legale. Nel quadro del nuovo mercato del lavoro, un ruolo di rilievo è svolto dalla Riforma Madia che investe il settore pubblico. Lo studio Tosi e associati tutela alcune tra le principali aziende partecipate del Nord (trasporto pubblico, multiutility ecc.) in questo momento alle prese con le norme che dovrebbero mettere ordine sugli esuberi nella pubblica amministrazione. «Al momento ogni partecipata che intende assumere deve attingere dalle liste messe a punto dal governo e non può rivolgersi al mercato esterno» conclude il giuslavorista. Le società partecipate sono 9.655 ed impiegano 882.012 addetti.

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSlyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2VzYWFlIyMjNGE2YTg3NjctMTI2MC00YTk3LTk5NmMtN2VmMmNlNzIhNzdhIyMjMjAxNy0xMS0xNVQxNTozNzo1NyMjI1ZFUg==