

La Corte Costituzionale pone un freno alla protervia della Legge Madia

Vista superficialmente, la questione affrontata dalla sentenza della Consulta n.251/2016, emessa il 9 novembre u.s., può sembrare un argomento poco influente sui problemi assai più importanti e gravi che incombono sul Paese e sull'esito referendario del 4 dicembre.

E invece, mai come in questo caso si avvalora il vecchio detto che “nel dettaglio si ritrova il dito di Dio”, giacchè in realtà questa pronuncia contiene dei principi i cui effetti coinvolgono, direttamente ed indirettamente, il fulcro stesso del disegno che mira a trasformare l'ordinamento legislativo italiano in un regime sin troppo simile a quelli fascisti del tempo andato.

In breve: la Corte ha dichiarato **l'incostituzionalità dell'art.11 della Legge Delega n.124/15** (Legge Madia) giustamente, anche se deprecabilmente, considerata la “madre” (con cotanta “madrina”) di tutto l'armamentario renziano, propedeutico e preparatore del “gran balzo finale” della riforma della Carta del '48.

Motivo della censura: la legge delega **prevede solo la richiesta di un parere**, da parte del Governo alle Regioni – in materie che spaziano dalla nomina dei dirigenti sanitari all'affidamento gestionale dei servizi pubblici locali – **anziché l'avvio di una concertazione**, al fine di raggiungere un accordo tra potere centrale e poteri locali, con reciproca parità di ruoli, funzioni e capacità decisionali.

La sentenza, in concreto, va a picconare una delle più becere e pervasive “innovazioni” dell'intera politica renziana, ossia ridurre a semplici pareri ciò che, viceversa, deve risultare

da una composizione negoziata di diverse posizioni e diversi interessi.

Ed è ovvio che il **“parere”** – vedasi l’esempio del “nuovo” Senato dei nominati, dove il 90% delle funzioni è ridotta a tale “attività” – **equivale a carta straccia**, mentre l’intesa o accordo che dir si voglia ha un valore determinante per l’esercizio dei pubblici poteri e per la stessa forma dello Stato democratico.

Altamente significativa, ai fini di comprendere e prevedere lo scenario del dopo-riforma costituzionale, si mostra la reazione del premier: “cavilli legulei, impicci burocratici, sottigliezze irrilevanti”, ecc. sono state le sue migliori espressioni sull’operato di una Corte Costituzionale verso la quale il capo di governo di un Paese cosiddetto libero dovrebbe **portare un po’ più di rispetto!**

Come se non bastasse, Renzi ha assunto altresì l’atteggiamento del **“grande castigatore”**, imponendo nella riforma costituzionale la **clausola di supremazia** dello Stato sulle Regioni (e su tutto il resto!), che spazzerà via bagatelle di questo tipo, come se si trattasse di immondizie giuridiche e cascami post-democratici.

E’ ovvio che il premier sia particolarmente irritato dal fatto che la pronuncia della Consulta possa compromettere il suo **“regno incantato”**, specificamente rappresentato da alcuni Decreti attuativi. Primo fra tutti quello industriale, che **gli regala superpoteri** nella scelta delle grandi opere, o ancor di più dei grandi insediamenti, destinati, notoriamente, alle impazienti multinazionali (specie cinesi).

Non solo: **la legge 124/15**, che ha partorito ben 17 decreti e decretini in moltissime altre materie – dalla mutilazione delle Camere di Commercio agli enti di ricerca – **rischia una lunga paralisi** e, ancor peggio, porta allo scoperto gli abusi dell’istituto stesso della legge delega, perpetrati dal

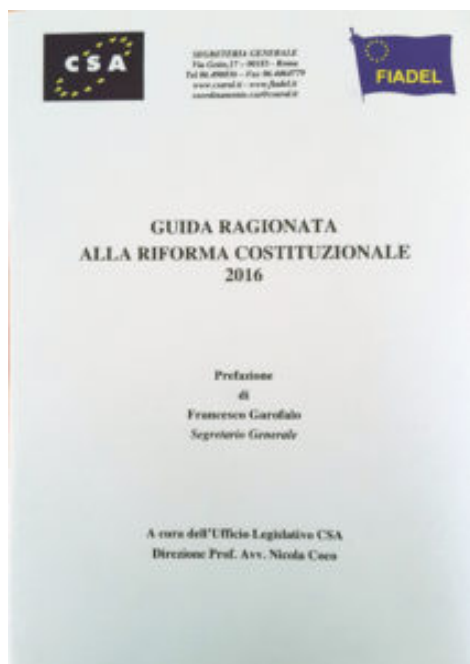
governo negli ultimi tempi.

Infatti, più volte Renzi si è vantato di non ricorrere al decreto legge per attuare le sue politiche di riforma. In realtà, ha fatto e fa di peggio, utilizzando proprio il sistema dei decreti delegati, che consente di far approvare un'unica legge – a colpi di voto di fiducia – la quale funge da **fonte per innumerevoli mini-leggi** (i decreti delegati, per l'appunto) che passeranno automaticamente **senza il benchè minimo rischio di opposizioni ed eventuali blocchi**.

Ben diverso, invece, è il percorso dei decreti legge che rischiano di decadere in tempi brevissimi (60 giorni) e sono vulnerabili dall'ostruzionismo delle opposizioni, oltre a essere vincolati dai requisiti della necessità e dell'urgenza.

In definitiva, comunque, quale che possa essere l'esito referendario, difficilmente la trovata renziana delle deleghe "a comando" avrà vita facile dopo il 4 dicembre.

Guida Ragionata alla Riforma Costituzionale



GUIDA RAGIONATA ALLA RIFORMA COSTITUZIONALE

Opera edita da CSA Regioni Autonomie Locali

A cura del prof. Avv. Nicola Coco (Responsabile Ufficio Legislativo CSA)

Prefazione di Francesco Garofalo (Segretario Generale CSA e FIADEL)

Pubblicazione fuori commercio – Distribuita dalla Segreteria Generale CSA RAL su contributo volontario

La **“Guida ragionata alla riforma costituzionale”** è un’opera realizzata **dall’Ufficio Legislativo** di CSA Regioni Autonomie Locali e FIADEL, nella prospettiva del referendum che si terrà il **4 dicembre p.v.**

Si tratta di un volumetto che tende a colmare quella che, fino ad oggi, è stata una grave lacuna di tutti i dibattiti che si sono sviluppati attorno all’argomento, ovvero l’assoluta mancanza di una riflessione sulle **ricadute della riforma** – e

delle varie leggi che l'hanno preceduta – **sul mondo del lavoro ed in particolare sull'impiego locale pubblico e privato.**

Infatti, uno dei punti più critici ed allarmanti della riforma è rappresentato dal **Titolo V**, che contiene tutta una serie di disposizioni volte a **svuotare le Regioni delle loro prerogative** attuali, aprendo scenari apocalittici di licenziamenti in massa, nell'ordine di centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici.

Ma la Guida affronta anche altri profili, non meno inquietanti, del c.d. Decreto Renzi/Boschi: attraverso un lungo lavoro di indagine storica, emerge che la gran parte delle "innovazioni" legislative – da quella elettorale alla ristrutturazione del Senato, alle "corsie" preferenziali per i disegni di legge governativi, ecc. – altro non sono che la riproposizione, addirittura in fotocopia, di passate (e non troppo democratiche) forme di "governabilità, aventi per principio basilare **l'egemonia del Potere Esecutivo** e per dottrina la **concentrazione di tutte le funzioni decisionali.**

La **scelta per il NO** che apre e conclude il testo della Guida è, dunque, saldamente motivata dal trovarsi dinnanzi ad una gigantesca riforma strutturale dello Stato, che rappresenta un vero e proprio **attacco alla democrazia e ai diritti dei lavoratori**, senza dare alcun evidente vantaggio né in termini di risparmio economico né di snellimenti di tipo burocratico.

Prof. Avv. Nicola Coco – Ha insegnato al Dipartimento di Scienza Giuridiche dell'Università di Roma – La Sapienza, Criminologia e Procedura Penale, ed è stato altresì docente di Istituzioni di Diritto Pubblico alla Scuola di Specializzazione di Medicina Legale presso la stessa Università. Attualmente è responsabile nazionale dell'Ufficio Legislativo CSA.

Jobs Act (decreti istitutivi e attuativi)

Con Jobs Act si indica una riforma del diritto del lavoro in Italia, promossa ed attuata in Italia dal governo Renzi, attraverso diversi provvedimenti legislativi varati tra il 2014 ed il 2015.

Dopo la riforma del Lavoro del Governo Monti (elaborata dal Ministro Fornero) e le successive modifiche e integrazioni operate dal Governo Letta (Ministro Giovannini), il nuovo esecutivo Renzi ha emanato la riforma conosciuta come Jobs Act, dividendola in due provvedimenti: il [Decreto Legge 20 marzo 2014_n.34](#), (anche noto come “decreto Poletti”, dal Ministro del Lavoro Giuliano Poletti) e la [Legge 10 dicembre 2014 n.183](#), contenente numerose deleghe da attuare con decreti legislativi, tutti emanati nel corso del 2015.

NB: Nello stesso anno, secondo la sentenza della Suprema Corte di Cassazione – sezione Lavoro – del 26 novembre 2015, n. 24157 la normativa avrebbe dovuto essere applicata anche ai dipendenti statali. Tale orientamento è stato però ribaltato dalla successiva sentenza n. 11868 del 9 giugno 2016; che afferma che ai dipendenti pubblici si applicherebbe l’art. 18 dello statuto dei lavoratori come non modificato dalla riforma del lavoro Fornero determinando di fatto.

PUNTI CHIAVE

Come cambiano i licenziamenti

Non cambia niente per chi è stato assunto prima del 7 marzo 2015. Per chi è stato assunto dopo il decreto esclude, per i licenziamenti economici, la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro e prevede un indennizzo economico certo e

crescente con l'anzianità di servizio. Il diritto alla reintegrazione è limitato ai licenziamenti nulli e discriminatori, e a particolari casi di licenziamento disciplinare ingiustificato. Il decreto prevede inoltre termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Come cambiano gli ammortizzatori sociali

Trattando di misure che hanno l'obiettivo di offrire sostegno economico alle persone che hanno perso il posto di lavoro, il decreto riscrive la normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, introducendo nuovi strumenti e nuove sigle: ASPI, NASPI, ASDI e DIS-COLL, quelle che un tempo chiamavamo "assegni per la disoccupazione".

Cosa cambia per i genitori che lavorano

Il decreto interviene principalmente sulle norme che regolano il congedo di paternità e maternità – cioè l'astensione obbligatoria dal lavoro al momento della nascita del figlio o dell'arrivo di un bambino in affidamento o in adozione – e poi il congedo parentale (facoltativo) e i diritti dei genitori che sono lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione Separata INPS, introducendo anche alcune novità sul congedo per le donne vittime di violenza di genere e sul telelavoro.

Come cambiano i contratti di lavoro

È sicuramente la più corposa tra le norme approvate: modifica sia il codice civile che diverse leggi sul lavoro, abrogando due interi decreti e numerosi altri articoli. Il Jobs Act infatti riscrive la disciplina di molti contratti di lavoro – per esempio la collaborazione a progetto, la somministrazione, il lavoro a chiamata, il lavoro accessorio, l'apprendistato, il part-time – dando alcune indicazioni precise ma contemporaneamente lasciando aperte molte possibilità di deroga ai contratti collettivi nazionali. Tutto a partire dal fatto che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro": un'indicazione semplice ma importante, che definisce a quale tipo di lavoro vadano ricondotti i contratti più "leggeri" che non rispettano i limiti che la norma impone.

Come cambia la cassa integrazione

Il decreto riordina la normativa in materia di ammortizzatori sociali “in costanza di rapporto di lavoro”, abrogando oltre 15 leggi stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi, con una sola norma che racchiude – quasi – tutto il settore. Le forme di cassa integrazione diventano due – ordinaria e straordinaria, sparisce la cassa integrazione in deroga – e possono essere utilizzate dalle imprese per eventi transitori che richiedono meno ore di lavoro, crisi aziendali e riorganizzazioni: dai dati del governo, complessivamente le misure coinvolgeranno circa 1.400.000 lavoratori e 150.000 imprese che prima ne erano escluse.

Come cambiano le politiche attive

Il nuovo decreto riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e di “politiche attive”, cioè le iniziative volte a promuovere l’occupazione: rinforza e riorganizza la rete degli enti coinvolti nel settore, vincola l’erogazione dei “contributi di sostegno al reddito” alla partecipazione attiva di chi dovrà percepirli, coinvolge stabilmente i soggetti privati che possono fare da intermediari, semplifica la possibilità di impiego dei lavoratori in cassa integrazione in lavori per la collettività e allarga la portata del cosiddetto “fascicolo elettronico” del lavoratore.

DECRETI ATTUATIVI

1. [Decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22](#)
2. [Decreto legislativo 4 marzo 2015 n.23](#)
3. [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n.80](#)
4. [Decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81](#);
5. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148](#)
6. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.149](#);
7. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150](#)
8. [Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151](#)

NOTE

1. Dlgs 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino

della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 183/2014”)

- abolisce l'Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI); al suo posto è costituita la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) che prevede un sussidio decrescente della durata massima di 24 mesi .
- costituisce per l'anno 2015 uno speciale sussidio di disoccupazione chiamato Disoccupazione per i Collaboratori (DIS-COLL) che varrà per i lavoratori con contratti co.co.co., i quali potranno disporre di un assegno di disoccupazione della durata massima di sei mesi, nel caso perdano il lavoro e abbiano versato più di tre mesi di contributi nell'anno solare ed almeno un mese nell'anno precedente al momento in cui hanno perso il proprio impiego. La ratio del nuovo sussidio è quella di allargare la platea dei beneficiari, estendendola anche ai lavoratori parasubordinati. La natura sperimentale è dovuta al fatto che, a partire dal 1° gennaio 2016, non sarà più possibile di regola stipulare contratti di lavoro di tipo co.co.co.
- Per l'anno 2015 è inoltre introdotta in via sperimentale l'Assegno di Disoccupazione (ASDI), un ulteriore assegno di disoccupazione a cui avrà diritto chi, scaduta la NASPI, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'importo della NASPI.

2. D.lgs 4 marzo 2015, n. 23 – “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 183/2014” ‘

- Le nuove disposizioni si applicano per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (cioè dal 7 marzo 2015), nonché ai

casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato. Per gli altri contratti, invece, continua ad applicarsi l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

- In caso di licenziamento senza giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro dovrà versare al lavoratore dipendente un indennizzo pari a due mesi di stipendio per ogni anno di lavoro nell'azienda, da un minimo di 4 a un massimo di 6 mesi di indennizzo per le aziende con meno di 15 dipendenti e da 12 mesi a 24 mesi di indennizzo per le aziende con più di 15 dipendenti. Le nuove regole prevedono anche la possibilità di ricorrere alla conciliazione veloce, nella quale il datore di lavoro offre una mensilità per ogni anno di anzianità fino a un massimo di 18 mensilità.
- La norma modifica anche l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, che nella attuale formulazione prevede per i licenziamenti senza giustificato motivo oggettivo un risarcimento che andava da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità o la reintegra sul posto di lavoro, ma si applica solo alle imprese con più di 15 dipendenti.
- Sono poi predisposte analoghe tutele per i licenziamenti discriminatori e per quelli disciplinari per i quali venga provata l'insussistenza del fatto contestato (per i quali viene imposto il reintegro del dipendente).

3. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183: maternità, paternità, congedo parentale, dimissioni, ecc.

4. L' art. 3 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha modificato la disciplina del mutamento delle mansioni, riducendo i limiti preesistenti, sia mediante l' estensione dello ius variandi del datore di lavoro, sia prevedendo ipotesi di derogabilità dei nuovi limiti ad opera tanto dell' autonomia individuale,

quanto di quella collettiva. Il decreto ha inoltre abolito la tipologia del contratto di co.co.pro., tranne che per i contratti ancora in corso all'entrata in vigore della norma.

5. DLgs 14 settembre 2015, n. 148 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

6. DLgs 14 settembre 2015, n. 149 – Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

- istituisce un'agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato del Lavoro, che svolge le attività ispettive finora compiute dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, da INPS e INAIL. Tutto il personale ispettivo delle DTL confluisce nella nuova agenzia; il personale ispettivo di INPS e INAIL resta invece nei rispettivi enti "ad esaurimento", ma segue le direttive e la programmazione dell'Ispettorato. Per una maggiore efficacia ispettiva, INPS, INAIL e Agenzia delle entrate sono tenuti a condividere con l'Ispettorato le proprie banche dati.

7. Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive: organizzazione, struttura e competenze degli organismi componenti la rete di servizi

8. Decreto legislativo 151/2015, emanato in attuazione della delega conferita dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che dispone nuove regole procedure alla luce delle innovazioni tecnologiche intervenute nei modelli e nei contesti aziendali lavorativi e produttivi. Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- Semplificazioni di procedure e adempimenti in materia di

inserimento mirato delle persone con disabilità, costituzione e gestione del rapporto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

- Disposizioni in materia di rapporto di lavoro. Tra le novità più importanti la modifica l'art. 4 dello statuto dei lavoratori che consente l'utilizzo di apparecchiature audiovisive per il controllo a distanza dei lavoratori, possibilità prima non prevista. L'utilizzo di impianti audiovisivi è comunque subordinato ad autorizzazione del Ministero del Lavoro; sono poi previste sanzioni per i lavoratori che utilizzino telefoni cellulari, tablet e altre strumentazioni non per finalità lavorative. Da segnalare inoltre: la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai colleghi, i riposi e le ferie maturati, al fine di assistere i figli minori; l'introduzione per i lavoratori del settore privato di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia; l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche.
- Disposizioni in materia di pari opportunità, rivedendo ampiamente la normativa sulle consigliere di parità.

Legge Fornero di riforma del

Lavoro

La riforma del lavoro , **legge 28 giugno 2012, n. 92**, reca il titolo **“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”**, è stata proposta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero durante il governo Monti, per riformare il mercato del lavoro.

La riforma Fornero è stata in seguito in gran parte modificata, nell’ambito del **Jobs Act**, dal decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 (“decreto Poletti”), approvato dal governo Renzi il 20 marzo 2014.

Tra le novità introdotte dalla legge: nuove norme sui rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, modifiche allo Statuto dei lavoratori per rendere più facili licenziamenti individuali per motivi economici, modifiche ai contratti dei collaboratori e alla durata dei lavoratori a termine, una stretta sull’abuso delle partite IVA, un nuovo sistema di ammortizzatori sociali.

NB: In merito alla modifica dell’art.18 Statuto dei Lavoratori, **una recente sentenza di Cassazione ha specificato che esso non si applica al pubblico impiego [\(vedi\)](#)**

[Testo Legge Fornero con aggiornamenti](#)

[Sintesi delle novità](#)

Legge Madia di riforma della Pubblica Amministrazione e decreti attuativi

Publicata nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2015, la **Legge 124/2015** recante “**Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**”, meglio conosciuta come **Legge Madia di Riforma della PA**, è costituita da 23 articoli, così suddivisi: artt. 1-7: semplificazioni amministrative; artt. 8-10: organizzazione; artt. 11-15: personale; artt. 16-23: deleghe per la semplificazione normativa.

Il provvedimento contiene 14 importanti deleghe legislative: dirigenza pubblica, riorganizzazione dell'amministrazione statale centrale e periferica, digitalizzazione della PA, semplificazione dei procedimenti amministrativi, razionalizzazione e controllo delle società partecipate, anticorruzione e trasparenza.

Oltre al [testo integrale](#), pubblichiamo separatamente [l'art.17 sul riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della PA.](#)

DECRETI ATTUATIVI

Di seguito, i testi dei decreti attuativi di maggior rilievo per la nostra area di interesse sin qui emanati

- [Dlgs_97/2016 – Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza](#) – *Freedom of Information Act (FOIA)* – testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale
- [Dlgs_116/2016 - Licenziamento disciplinare](#) – testo

pubblicato in Gazzetta Ufficiale

- [Testo_Unico_in_materia_di_società_a_partecipazione_pubblica](#) – approvato in via definitiva, a breve in Gazzetta Ufficiale
- [Schema_DLgs_Dirigenza_Sanitaria](#)– approvato in via definitiva, a breve in Gazzetta Ufficiale
- Testo unico sui servizi pubblici locali di interesse economico generale (in via di emanazione)
- [Schema_DLgs_Disciplinella_Dirigenza_della_Repubblica](#) – approvato in via preliminare dal CdM