

Elena Paparella

La partecipazione di lavoratori tra premi di risultato, lavoro agile e norme del Jobs Act sui licenziamenti: quale attuazione dell'art. 46 della Costituzione?

LA “legge di stabilità” del 2016 introduce alcune forme di detassazione in caso di *benefits* corrisposti per incrementi di produttività e/o nel caso di aziende che coinvolgono “pariteticamente” i lavoratori nell'organizzazione dell'impresa. L'intento del lavoro è di focalizzare la connessione tra dinamiche partecipative a livello dell'azienda e meccanismi premiali. Si vuole evidenziare come il diritto dei lavoratori a “collaborare alla gestione delle aziende”, sia in parte valorizzato – poiché la partecipazione assume la connotazione di “condizione” per la corresponsione dei premi – ma al tempo stesso in qualche misura indebolito, per il peggioramento delle posizioni dei lavoratori anche in altri ambiti, come quello dei licenziamenti, oltre che per i rischi collegati all'inclusione del lavoro agile tra le tipologie di incremento rientranti nell'ambito premiale.

The “stability law” 2016 brings some forms of tax removing in case of *bonuses* returned for productivity increases and/or in case of undertakings involving workers equally in the company's management. The aim of the article is to focus on the connection between workers participation's dynamics within the company and bonuses' mechanisms. In fact, the Author would highlight how workers' rights to participate to the company's management, are enhanced - due to the fact that participation becomes a “condition” for the bonuses – but at the same time they are to some extent weakened, due to the worsening of workers general conditions, as it is that of layoffs, and furthermore to the risks originated by the inclusion of smart working among the the increases giving access to bonuses.