

Relazione tenuta a Milano il 23.2.2015

Il jobs act (legge 10.12.2014 n.183) altro non è che il completamento di una vasta controriforma del diritto del lavoro e delle tutele accordate ai singoli e alle loro rappresentanze.

Aggiunge un poderoso tassello allo sconvolgimento iniziato con la riforma Biagi (legge 276/2003) e che ha trovato compimento prima con il cosiddetto collegato lavoro (L.183/2010) e poi con la riforma Fornero (L.92/2012)

Con la legge Biagi furono introdotte la precarizzazione estrema dei rapporti di lavoro e individuate innumerevoli fattispecie contrattuali che hanno condotto alla devastazione dei rapporti. Con quella legge si aprirono le porte, dapprima già socchiuse dal centro sinistra con il cosiddetto pacchetto Treu, alla precarizzazione diffusa, alla somministrazione di lavoro, al contratto a chiamata, a quello intermittente e via dicendo.

Con il collegato lavoro si introdussero modificazioni restrittive alla fruizione dei permessi per la legge 104, la certificazione dei contratti di lavoro intesi ad evitare il controllo giudiziale, la drastica riduzione dei termini per impugnare il licenziamento e una indennità ridotta (da 2,5 a 12 mensilità) nel caso di conversione giudiziale di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Con la legge Fornero, oltre alla controriforma delle pensioni si precedette alla devastazione della disciplina della reintegrazione nel posto di lavoro, relegando la reintegrazione ad ipotesi residuali e incentivando la monetizzazione (tra 12 e 24 mensilità, fino a 12 in altri casi, valutazione della diligenza impiegata per cercare un altro posto di lavoro, riforma pasticciata della procedura giudiziaria.)

Ora il Jobs act di cui parleremo oggi. Ormai la controriforma è quasi completata: manca solo la definitiva demolizione della valenza del

contratto nazionale (la strada è già stata aperta parzialmente in tal senso) e la riforma del pubblico impiego. L'accordo sindacale interconfederale sulla rappresentanza ha già provveduto in quel campo. Lasciando sullo sfondo queste orribili premesse, che hanno fatto del mercato del lavoro italiano uno dei più flessibili d'Europa (prima era uno dei più rigidi, intendendosi con questa espressione la rigidità a favore del lavoratore) vediamo ora in dettaglio cosa dispone questa legge, almeno per quanto noto fin ora dato che non tutti i decreti delegati sono ancora stati pubblicati.

Iniziamo col dire che si tratta di una legge delega, cioè una legge approvata ai sensi dell'art. 76 cost. che attribuisce al governo il potere di emettere dei decreti legislativi o delegati attuativi della delega parlamentare. La legge delega fu pensata dai costituenti per evitare la discussione parlamentare su temi squisitamente tecnici e molto dettagliati. Quindi la legge delega deve fissare dei principi ben definiti, e poi il dettaglio degli stessi viene elaborato dal governo, non dal parlamento. Ebbene, le camere non hanno discusso la legge che fissava i principi, o meglio i parlamentari non hanno potuto presentare emendamenti perché il governo ha posto la questione di fiducia. Si giunge alla riforma del lavoro, dunque, senza una seria iniziativa parlamentare a riguardo, senza una decente discussione. La legge delega è stata votata anche da molti ex esponenti della CGIL come Epifani o Damiano ad esempio.

A seguito della legge delega il governo ha emanato i primi decreti attuativi.

A chi si applica il Jobs Act

Occorre intanto precisare che viene introdotto un doppio binario che divide i lavoratori assunti prima e dopo la data di entrata in vigore dei

decreti attuativi (1.3.2015). Alcune norme, come quella sul demansionamento si applicano a tutti da subito.

Pacificamente il Jobs Act non si applica ai dirigenti ed è prevalente l'opinione che non si applichi al pubblico impiego (P.I.). Su questo aspetto si è discusso: il solito ultrà Ichino riteneva infatti che si applicasse anche al P.I. ma la legge non dice nulla di preciso a riguardo e le differenze strutturali tra i due rapporti di lavoro, anche di accesso, fanno ritenere non applicabili i decreti attuativi al P.I. se non per quanto riguarda limitate disposizioni in tema di cure mediche. Il Jobs Act si applica dunque a operai, impiegati e quadri del settore privato. Ciò non toglie che presto potrebbe essere promulgato un provvedimento ad hoc per il P.I. come più volte annunciato.

Dicevamo che il Job Act divide i lavoratori in due categorie, quelli assunti ante e quelli assunti post primo marzo 2015. Non pensate che riguardi solo i giovani, perché chiunque, licenziato dal suo precedente posto di lavoro, se ne troverà un altro, sarà esposto ai fulmini e ai rigori della nuova legge.

Non solo: se un'azienda ha meno di 15 dipendenti per unità produttiva e, assumendo, va oltre i 15, a tutti i lavoratori si applicherà il Job Act. E' una delle clausole più assurde che presenta palesi aspetti di illegittimità costituzionale e anche di eccesso di delegazione, perché non è dato trovare una norma simile nella legge delega. Per tutti costoro, cioè nuovi assunti o vecchi assunti in azienda che viene a superare i 15 dipendenti per unità produttiva, la tutela avverso i licenziamenti illegittimi peggiora radicalmente anche rispetto alla legge Fornero. Rimane la reintegrazione per il licenziamento discriminatorio (per motivi di razza, sesso, religione, convinzioni politiche) e nel caso di licenziamento intimato oralmente. La minoranza PD fece sfoggio di questo "risultato" per votare poi la fiducia al provvedimento. Senonché sul licenziamento discriminatorio non era

possibile fare diversamente dato che esistono direttive europee e altre leggi italiane a riguardo, ma chiunque frequenti un Tribunale o un Ufficio Vertenze sa che i licenziamenti discriminatori sono una minoranza infinitesimale dei licenziamenti individuali e collettivi. Nessuno licenzia scrivendo ad esempio: “sei negro e ti licenzio” “sei dell’USB e dunque ti caccio”. Sono dunque difficilissimi da dimostrare attenendo la prova alla convinzione intima del datore di lavoro che non viene esplicitata.

Anche i licenziamenti in forma orale sono pochissimi, per quanto non così rari come quelli discriminatori. In questi due casi residuali permane la reintegrazione vecchio stile, accompagnata da una indennità pari alle retribuzioni perdute dal licenziamento alla reintegrazione.

Cosa accade nella stragrande maggioranza dei casi quando viene intimato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) o giustificato motivo soggettivo? (GMS) In questi casi non vi sarà più alcuna reintegra, ma solo una indennità pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di fatto per ogni anno di servizio, in ogni caso non meno di 4 mensilità e non più di 24 (art.3).

Solo in un caso, a parte quelli visti prima della discriminazione e del licenziamento orale permane la reintegrazione: quando sia direttamente (non basta indirettamente!) dimostrato in giudizio l’insussistenza del fatto materiale contestato. Quell’avverbio “direttamente” è oltremodo significativo della psicologia che sta dietro il Jobs Act: una volontà punitiva del lavoratore. Non basterebbe ad esempio la prova raggiunta in un altro giudizio, perché non sarebbe diretta.

Dunque, se ad esempio l’imprenditore Rossi contesta al lavoratore Bianchi di aver rubato un utensile, Bianchi dovrà dimostrare in giudizio “direttamente” che il fatto non è vero. Solo in tal caso potrà essere reintegrato.

Facciamo un altro esempio: il datore di lavoro Rossi vuole essere salutato con deferenza dai dipendenti quando lo incontrano. Bianchi un giorno, un giorno solo, non lo fa e viene licenziato. Bianchi non potrà essere reintegrato perché il fatto materiale (il mancato saluto) è vero. Dunque a Bianchi il giudice, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento per mancanza di proporzionalità tra la contestazione e la sanzione, potrà assegnare solo un risarcimento di due mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di quattro. In sostanza 4-5000 euro di risarcimento se Bianchi era dipendente solo da due o tre anni. Tutto ciò dopo aver impugnato il licenziamento e vinto una impegnativa causa, sennò nulla. Se poi durante l'anno di causa il lavoratore ha prestato qualche lavoro va detratto l'aliunde perceptum. Chi farà ancora causa al proprio padrone?

Tenete anche conto che recentemente il governo Renzi ha modificato una norma chiave del processo civile e del lavoro, l'art. 92 che regola le spese legali e di giudizio: se prima il giudice del lavoro poteva spesso compensare le spese quando il lavoratore perdeva la causa, oggi non può più farlo. Se la causa va male il lavoratore pagherà le spese legali all'avvocato di controparte, e sono alcune migliaia di euro, solitamente.

Se invece il licenziamento è invalido per vizi di forma o procedurali al governo Renzi due mensilità di retribuzione per ogni anno lavorato parevano troppi: infatti in tal caso spetta solo una mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di due, sempre detraendo l'aliunde perceptum ovviamente. Immagino i festeggiamenti del lavoratore non appena ricevuto il lauto risarcimento....

Se interviene la revoca del licenziamento viziato per forma o procedura al lavoratore non spetta nulla. L'imprenditore può annullare il vizio e sanarlo notificando un altro provvedimento espulsivo.

Ma c'è di più: l'articolo 6 prevede una singolare ipotesi di cessazione della materia del contendere: se il datore di lavoro entro 60 giorni dal licenziamento offre una mensilità per ogni anno di servizio (non meno di due e non più di 18) estingue il rapporto se il lavoratore accetta.

Facciamo un esempio. Licenziamento invalido di lavoratore con tre anni di anzianità e 1400 mensili di retribuzione: 4.200 euro è ciò che il datore può offrire. Mi direte: basta che il lavoratore non accetti: dovrà però affrontare un complicato e lungo giudizio, con spese legali a suo carico se perde, per avere un massimo di 8400 euro a fronte dei 4200 che percepirebbe accettando l'offerta! Come si suol dire il gioco non vale la candela.

E nelle aziende sotto i 15 dipendenti? Due mensilità per anno sono troppe! Una mensilità per anno basta e avanza!

La nuova disciplina (art. 10 decreto delegato) si applica anche ai licenziamenti collettivi dichiarati invalidi e cioè due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio: quindi situazioni uguali (quelle dei lavoratori licenziati) trattate in modo differente e parificazione dei vizi formali alla violazione dei criteri di scelta. La disposizione è stato oggetto di parere negativo della commissione parlamentare che esamina solo con funzioni consultive i decreti delegati ma con un atto di bullismo istituzionale tipicamente renziano non è stata modificata nonostante la sua abnormità. Sotto il profilo procedurale: abolizione del doppio passaggio giudiziario di primo grado previsto dalla legge Fornero. Si torna all'antico, mentre la procedura Fornero rimane per coloro che sono stati assunti prima del Jobs Act. Di primo acchito on si capisce perché si debbano usare due procedure diverse. Pensandoci un momento si: in questo modo non si potranno fare cause collettive che abbiano tra i ricorrenti i soggetti al Jobs Act e i non soggetti. Differenziati anche in Tribunale!

E' prevista la corresponsione di un "vaucher" per la ricollocazione dei lavoratori licenziati che consiste in un "buono" da consegnare ad una agenzia per il lavoro pubblica o privata. L'agenzia dovrà aiutare il lavoratore a partecipare a corsi di qualificazione. Il Vaucher sarà incassato dall'agenzia a risultato ottenuto.

La legge delega prevede cambiamenti consistenti nella disciplina delle mansioni. Ai sensi dell'art 2103 CC il lavoratore ha diritto di essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla qualifica ottenuta durante lo svolgimento del rapporto. In caso contrario vi è demansionamento e/o danno alla professionalità, che a certe condizioni dà diritto ad ottenere un risarcimento. Ebbene, in caso di "modifica degli assetti organizzativi..." (cioè praticamente sempre) si potrà demansionare di un livello. Anzi, si prevede che i sindacati "amici" potranno stipulare accordi interconfederali per allargare le ipotesi di demansionamento rispetto ai casi previsti dalla legge. Quella che avete sentito è una vera supercazzola applicata al diritto: è ovvio che se demansiono voglio modificare gli assetti organizzativi, dunque non vi è alcun limite al demansionamento, tanto più che le scelte organizzative dell'imprenditore sono ritenute dalla giurisprudenza insindacabili in nome delle norme costituzionali sulla libertà d'impresa. Si tratta in sostanza del via libera al mobbing spinto. Il demansionato non potrà opporsi e avrà diritto a mantenere il suo livello retributivo, ma non avrà diritto a mantenere le proprie mansioni. Si badi bene che questa è una norma che modifica il codice civile, dunque non riguarda solo il lavoratori assunti dopo il 1.3.2015 ma tutti i lavoratori! Non solo: in sede sindacale o avanti alle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro si potranno concludere accordi peggiorativi delle previsioni di legge!

Altre norme della legge delega riguardano la data certa delle dimissioni del lavoratore o della lavoratrice.

Si prevede inoltre una modestissima riduzione delle tipologie contrattuali con l'abolizione delle collaborazioni continuative, mentre rimarranno tutte le altre forme di precariato.

Il contratto a termine durerà un massimo di 36 mesi + 12 eventuali per un massimo complessivo nel periodo di 5 proroghe. Si potrà giungere fino a 4 anni se l'ultimo anno sarà sottoscritto davanti alla direzione territoriale del Lavoro.

Costa un poco di più, a livello contributivo, dell'assunzione a tempo indeterminato, ma ormai il problema non si pone, nel senso che l'imprenditore si può liberare del lavoratore così facilmente da rendere quasi inutile il tempo determinato. Facciamo l'ipotesi dell'operaio Bianchi, che ha lavorato tre anni a tempo determinato ed è stato poi assunto a tempo indeterminato. Dopo ulteriori tre anni viene licenziato. Con sei anni di lavoro gli spetteranno circa 4.000 euro se vincerà la causa. Se il datore di lavoro ne offrirà 2.000 si chiuderà la controversia. Perché Bianchi dovrebbe rischiare una causa, pagare magari delle spese ingenti per 2.000 euro? Sempre riguardo al tempo determinato: rimane l'acausalità del contratto (dunque l'imprenditore non deve specificare il motivo) e se comunque, per qualche improbabile evento venisse dichiarato nullo il lavoratore avrà diritto all'indeterminato ma con anzianità a decorrere dalla data di superamento dei tre o dei 4 anni di termine, non dall'inizio del rapporto, dunque potrà essere licenziato con 4 mensilità ridotte a due con l'offerta conciliativa.

Rimane il limite del 20% massimo di contratti a termine sul totale dei dipendenti, ma per chi occupa fino a 5 dipendenti non c'è limite, così come possono essere assunti oltre il limite del 20% i lavoratori di età superiore ai 55 anni. Non c'è limite numerico neppure per le start up, per l'avvio di nuove attività, per la sostituzione di lavoratori assenti. D'altro canto se si sfora è prevista solo una modesta sanzione amministrativa.

L'impugnazione va fatta entro 120 giorni e se nonostante tutto il giudice converte il rapporto in indeterminato si ha diritto solo ad una indennità da un minimo di 2,5 a 12 mensilità di retribuzione.

Last but not least si prevede la revisione del telecontrollo su lavoratori e strumenti di lavoro. Ci sarà dunque la possibilità di osservare e controllare i lavoratori a distanza, cosa oggi vietata e anzi anche penalmente punita. Questa parte è per ora rimessa ad un successivo decreto delegato.

Viene riformato il part time. Le clausole vengono rese più flessibili e soprattutto si rimette la flessibilità ai contratti aziendali, che possono variare quasi tutto: collocazione oraria, aumento della durata della prestazione, flessibilità etc.

Rimane il lavoro intermittente e il lavoro accessorio.

Viene introdotta la NASPI (nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) che unificherà Aspi e mini Aspi dal 1.5.2015. Per accedere saranno requisiti necessari lo stato di disoccupazione involontaria e l'aver almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni e almeno 18 giorni di lavoro effettivo nell'ultimo anno. Viene riconosciuta anche nel caso di avvenuta conciliazione con il datore di lavoro. Durerà al massimo due anni con il seguente meccanismo: corresponsione per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni con esclusione dei periodi nei quali si è goduto di Aspi o indennità di disoccupazione.

L'erogazione della NASPI è condizionata alla partecipazione ad attività di riqualificazione e può essere richiesta l'erogazione in unica soluzione solo se il lavoratore dimostra che vuole intraprendere un'attività di lavoro autonomo. Si perde il diritto alla NASPI se si trova un lavoro di durata superiore a sei mesi. Ogni attività di lavoro autonomo o subordinato va segnalata all'INPS pena la perdita del diritto alla NASPI.

E' previsto anche un assegno di disoccupazione (ASDI) per coloro che hanno già fruito di ASPI o indennità di disoccupazione senza trovare impiego. L'assegno avrà una durata massima di sei mesi