

# Le buone ragioni per correggere la disciplina dei licenziamenti nel Jobs Act

**CESARE DAMIANO\***

Il Jobs Act è divenuto ormai una sorta di icona nel dibattito politico italiano. Icona utilizzata da parti contrapposte come rappresentazione di tutto il bene o di tutto il male in materia di legislazione sul lavoro. Rappresentazioni per l'appunto didascaliche, come si addice a un'icona. Intorno ai decreti di attuazione della legge 10 dicembre 2014 - nota come Jobs Act - è difficile assistere a un'analisi critica e spassionata dei suoi risultati. Da una parte, gli si attribuisce, con facilità eccessiva, l'aver riavviato la crescita dell'occupazione dando un contributo a quella dell'economia. Ma basta consultare con un minimo di attenzione i dati Istat per verificare che la crescita è composta soprattutto da posti a tempo determinato, mentre l'obiettivo del Jobs Act, in termini di occupazione, era quello di far crescere, all'opposto, quelli a tempo indeterminato. Per converso si assiste, da parte dei detrattori di quella legge, a una sua rappresentazione come la fonte di quasi ogni male che attualmente affligge i lavoratori di questo Paese. Detrattori che ne invocano la totale abolizione e il ripristino della situazione precedente, così come da Statuto dei Lavoratori del 1970.

Il problema è, però, che non siamo nel 1970. Questo Paese è molto cambiato così come è cambiato il mondo. Una manciata di dati per spiegarci: un terzo dell'occupazione totale nei Paesi Ocse è composto da forme di lavoro "atipiche". Le quali rappresentano anche la metà dei posti di lavoro creati dagli anni Novanta. Ma non finisce qui: atipici sono il 60 per cento dei posti di lavoro creati dopo la crisi del 2008.

Quindi, così come è miope l'idea che una riforma del diritto del lavoro possa essere in sé la scintilla della ripresa - anche se accompagnata da altri provvedimenti del tutto positivi come, ad esem-

pio, in campo industriale, quelli sull'iper e il super ammortamento - altrettanto irrealistica è l'idea di mantenere inalterate tutele che hanno perso la loro presa sulla realtà, come ad esempio l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Io ne sono stato un difensore e ne ho avvertito l'abolizione per lungo tempo, cioè per 45 anni. Il mio sostegno convinto derivava anche da un fatto di vita vissuta: quando, nel lontano 1970, sono stato nominato rappresentante sindacale aziendale della Fiom, in un palazzo di 800 impiegati nella sede centrale delle RIV-SKF di Torino, l'articolo 18 ha impedito il mio licenziamento. Mi è stato tolto il lavoro, non il posto di lavoro.

Ma è un dato di realtà che, negli anni che ne hanno preceduto il superamento, il numero delle assunzioni a tempo indeterminato era precipitato al 15% del totale. L'articolo 18, dunque, non rappresentava più, da lungo tempo, una tutela per la maggioranza dei lavoratori.

Ecco perché è necessario guardare alle tutele attuali e a quelle possibili per i lavoratori con un'attitudine profondamente riformista. Premetto che le politiche per il lavoro devono accompagnarsi a coerenti e coordinate politiche economiche e industriali per reggere la sfida con la realtà. Il Jobs Act è riformabile e, in effetti, oggi, anche la maggioranza del Pd comincia a percepire alcune debolezze di quei provvedimenti che necessitano di correzioni.

Dunque, uno dei punti chiave che vanno riformati è la disciplina dei licenziamenti.

La normativa dell'articolo 18 era stata già modificata profondamente dalla legge Fornero. Con il Jobs Act, la tutela reintegratoria è divenuta applicabile in casi eccezionali. È stata introdotta, al suo posto, una nuova forma di tutela risarcitoria esclusivamente economica definita "crescente" perché legata all'anzianità di servizio. Perciò, essa viene applicata in misura assai ridotta ai licenziamenti illegittimi dei nuovi assunti.

Per questo ho deciso di presentare, insieme a un gruppo di parlamentari del Pd, una proposta di legge che modifica gli aspetti di iniquità di quella disciplina. Proposta che interviene su tre punti in particolare:

1. Indennità di licenziamento. Questa indennità si applica in caso di licenziamento illegittimo che non comporti la reintegra. Così come è definita attualmente, l'indennità è insufficiente da due punti di vista. Essa, infatti, prevede che al lavoratore siano corrisposte da quattro a ventiquattro mensilità nelle aziende superiori a quindici dipendenti. Da un lato, è, sul piano finanziario, un deterrente insufficiente a un licenziamento ingiustificato o estemporaneo. Dall'altro, non costituisce una base economica adeguata a permettere al lavoratore di fronteggiare il periodo che segue il licenziamento. Per questo, propongo di modificarne l'entità portandola a non meno di otto e fino a trentasei mensilità;

2. Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. L'intervento è inteso a ripristinare la proporzionalità tra l'infrazione commessa dal lavoratore e la misura disciplinare che ne consegue. Quindi, nel caso in cui il giudice ravvisi una sproporzione - ossia un licenziamento ingiustificato rispetto all'infrazione -, deve avere il potere di annullare il licenziamento e di condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore;

3. Licenziamenti collettivi. Laddove il datore selezioni i lavoratori, cui applicare la procedura di licenziamento collettivo in violazione dei criteri previsti dalla legge o concordati con le organizzazioni sindacali o in applicazione di criteri illegittimi (si sono affermati nella prassi applicativa nuovi criteri non previsti dalla legge e privi di oggettività, quali la maggiore flessibilità nell'impiego del dipendente in diverse attività, la maggiore prossimità alla pensione o il maggior costo del dipendente), ossia ignori i ca-

ricchi di famiglia, l'anzianità o le esigenze tecnico-produttive e organizzative - viene riconosciuto il diritto alla reintegrazione.

In sintesi, il mercato e le tutele del lavoro non possono essere il terreno di uno scontro che più che ideologico definirei come una contrapposizione tra veri e propri tabù. Stiamo parlando, da un lato, della vita dei lavoratori e

dall'altro delle dinamiche di impresa, del mercato e del diritto. La ragione - accompagnata da un'attenta osservazione della realtà - e non un conflitto tra credenze dottrinarie o, nella peggiore delle ipotesi, l'opportunismo politico - deve guidare le scelte. E ho la ferma convinzione che sia questo il senso in cui debba agire il legislatore.

Abbiamo due occasioni: la legge di Bilancio, nella quale si potrebbe già inserire la richiesta di innalzamento delle mensilità di indennizzo in caso di licenziamento; la costruzione del programma della nuova coalizione di centro-sinistra che dovrebbe contenere gli altri punti presenti nella nostra proposta di legge.

**\*COORDINATORE  
DI LABURISTI DEM**

