

Jobs act, il grave rischio di incostituzionalità

di **Cesare Damiano**

I decreti del Jobs Act sono stati trasmessi ieri al Parlamento. Il Governo ha ritardato di alcune settimane perché è incappato nell'*esame finestra* della Ragioneria dello Stato che, a quanto si apprende, ha contestato le mancate coperture per il 2017 e ha reclamato una clausola di salvaguardia nel caso di aumento negli anni a venire della platea dei beneficiari dell'Aspl. Esamineremo con cura i testi per capire com'è andata. Adesso le commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno un mese di tempo per il parere, obbligatorio, ma non vincolante per il Governo. Il loro compito sarà in primo luogo quello di verificare la coerenza dei decreti con i criteri direttivi della delega. Le domande che ci dobbiamo fare sono di tre ordini: la prima, riguarda la costituzionalità dei decreti; la seconda, l'eventuale eccesso di delega; la terza, la giustezza delle soluzioni. Sul primo punto occorre riflettere attentamente perché il Jobs Act, per le norme che ha adottato, solleva molti problemi di costituzionalità. Il primo esempio che ci viene in mente è collegato al contratto a tutele crescenti. I nuovi assunti a tempo indeterminato avranno meno tutele in caso di licenziamento rispetto agli attuali occupati con il lavoro stabile. Questa differenza strutturale e non temporanea è compatibile con il dettato costituzionale? Non a caso avevamo proposto, inascoltati dal Governo, di avere un lungo periodo di prova di tre o quattro anni senza la tutela dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori terminato il quale, utilizzando il concetto di tutele crescenti, attuare il pieno allineamento dei diritti tra vecchi e nuovi assunti. Lo stesso problema, ancora più evidente, si pone con l'estensione della normativa del licenziamento individuale a

quelli collettivi. In questo caso avremmo, in una azienda al di sopra dei 15 dipendenti, una situazione molto più difficile da gestire ed estremamente confusa. Facciamo un esempio: se l'azienda effettua 10 licenziamenti (9 che riguardano i vecchi assunti ed uno che riguarda un lavoratore con il contratto a tutele crescenti), nel caso in cui non fossero rispettati i criteri sociali (anzianità e carichi familiari) ed il giudice li ritenesse illegittimi, 9 lavoratori verrebbero reintegrati ed uno risarcito. Tutto questo pone evidenti problemi di costituzionalità. Le attuali scelte dell'Esecutivo sul lavoro non hanno finora prodotto un risultato molto brillante: i cattivi suggeritori della destra di Governo, che predicavano il superamento del cosiddetto apartheid dei giovani, hanno finito col renderlo strutturale. Il secondo problema, come abbiamo ricordato, riguarda l'eccesso di delega. Anche in questo caso portiamo come esempio quello dei licenziamenti collettivi. Occorre ricordare che fin dall'inizio il Governo ha sempre e solo parlato di articolo 18 e, quindi, di licenziamento individuale. Il fatto che nei decreti la nuova normativa sia estesa anche a quelli collettivi, attraverso un intervento sulla legge 223, va sicuramente ritenuto altamente problematico. Si tratta quindi di una scelta politica, che noi riteniamo di destra, che è andata di pari passo con la pretesa dell'Ncd di introdurre anche clausole come lo scarso rendimento e l'*opting out*, che abbiamo avuto la capacità di respingere come Pd e di cui abbiamo dettagliatamente parlato nelle scorse settimane su queste pagine. Sul terzo punto, quello relativo alla giustezza delle soluzioni, vogliamo portare come esempio le cosiddette tipizzazioni del licenziamento per motivo disciplinare. Il Governo aveva promesso che si sarebbe trattato di individuare

alcune casistiche, ma in realtà si è individuata soltanto quella del fatto materialmente inesistente che, una volta accertato, prevede la reintegra del lavoratore. Con questa scelta si rischia di mettere sullo stesso piano fatti gravi e fatti poco rilevanti, escludendo in questo modo qualsiasi logica di proporzionalità della sanzione. Ancora una volta vogliamo fare un esempio: è licenziabile un lavoratore che fuma in un luogo vietato o che arriva per una sola volta in ritardo? Le nostre possono apparire preoccupazioni eccessive, ma per fugarle basterebbe aggiungere al testo del decreto il riferimento alla normativa disciplinare della contrattazione collettiva. Se prendiamo a riferimento il contratto nazionale dei metalmeccanici, il Titolo VII disciplina i rapporti in azienda agli articoli 8 (Provvedimenti disciplinari), 9 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni), 10 (Licenziamenti per mancanze) e 11 (Sospensione cautelare non disciplinare). Nel primo di questi articoli è contenuta la sostanza del problema: «L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti: a) richiamo verbale; b) ammonizione scritta; c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 (A titolo indicativo: insubordinazione ai superiori, sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione...ecc.)». Come si può vedere esiste una gradualità nella sanzione, concetto che al Governo pare essere sfuggito e che noi abbiamo intenzione di riconquistare.