

JOBS ACT**Lo scontro
arriva
in Parlamento****di Cesare Damiano**
segue a pagina 23**F**inalmente i primi due decreti del jobs act sono stati trasmessi al Parlamento ed è iniziata la discussione nelle commissioni lavoro di Camera

e Senato. A Montecitorio abbiamo cominciato lunedì scorso e, nella relazione che ho tenuto in commissione, ho cercato di evidenziare i punti essenziali, critici e non, di provvedimenti complessi che sono stati oggetto di un aspro confronto.

Tutele crescenti e licenziamento illegittimo: le nostre battaglie

di Cesare Damiano
segue dalla prima

Un elemento da salutare con soddisfazione è che l'esame dei primi due questi provvedimenti attuativi della delega avvenga contemporaneamente, a rimarcare il senso unitario che deve caratterizzare il processo di riforma del mondo del lavoro. È evidente, infatti, che l'introduzione, per i nuovi assunti, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti determina un ridimensionamento delle tutele in caso di licenziamento illegittimo, che deve trovare un adeguato bilanciamento in un quadro di interventi più ampio sul versante degli strumenti di sostegno al reddito e delle politiche attive. Per quanto riguarda il contratto a tutele crescenti, vi sono alcune questioni che occorre valutare molto attentamente per le ricadute che avrebbero sul buon funzionamento del mercato del lavoro. In primo luogo, non si comprende se il provvedimento introduca una nuova tipologia contrattuale o, al contrario, se si limiti esclusivamente a definire una nuova disciplina delle tutele in caso di licenziamento illegittimo. Si tratta di una questione dirimente, dalla cui soluzione discendono varie conseguenze di ordine applicativo, soprattutto con riferimento alla platea dei soggetti investiti dalle nuove norme. Venendo alla nuova disciplina in materia di reintegrazione del lavoratore in caso di licenziamento disciplinare illegittimo, c'è una significativa riduzione delle tutele rispetto all'attuale testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Ciò che occorre evitare è che l'effetto delle nuove norme possa essere quello di escludere il reintegro in presenza di un fatto il quale, sebbene materialmente accaduto, sia di minima o nulla rilevanza sul piano disciplinare. Occorre, cioè, ripristinare un criterio di proporzionalità tra la gravità della condotta e la sanzione, recuperando la correlazione con quanto previsto in materia dai contratti collettivi e dai codici disciplinari applicabili. Come ho già dichiarato in numerose occasioni, non si può essere condannati all'ergastolo per aver rubato una mela. Un altro aspetto meritevole di approfondimento riguarda la dimostrazione in giudizio dell'insussistenza del

fatto materiale contestato. La disciplina vigente è volta a garantire i lavoratori stabilendo che l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetti al datore di lavoro. Sul questo punto, non è quindi opportuno prevedere un'inversione dei criteri di prova in materia di licenziamento, che indebolirebbe le tutele per i lavoratori. Del resto, se il datore di lavoro deve provare la sussistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, tale prova non potrà non riguardare anche l'esistenza del fatto materiale contestato.

Quanto, infine, alla nuova disciplina dei licenziamenti collettivi, ritengo che essa non risponda ai criteri della delega che sono riferiti unicamente ai licenziamenti individuali e che quindi vada cancellata.

Per quanto concerne, invece, il provvedimento sui nuovi strumenti di sostegno al reddito, si pone in primo luogo l'esigenza di integrare gli stanziamenti previsti nel 2015 per gli ammortizzatori sociali, ai quali - a mio avviso - dovrebbero essere destinati attorno a 400 milioni di euro aggiuntivi rispetto a quelli già disponibili, se si vogliono raggiungere gli obiettivi annunciati.

Alcuni problemi si pongono, poi, con riguardo al rispetto dei principi di delega, che a differenza del provvedimento sul contratto a tutele crescenti sono molteplici e puntuali. In primo luogo, si commisura la durata della Naspl (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) alla pregressa storia contributiva del lavoratore limitatamente a un periodo massimo di quattro anni, senza prevedere alcun incremento per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti; inoltre, non si procede (come richiesto dalla delega) all'estensione della Naspl ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ma si introduce una indennità diversa per requisiti, durata e finanziamento.

Con riferimento all'Asdi (Assegno di disoccupazione) occorre non restringerne eccessivamente l'ambito applicativo, con il rischio di creare un regime differenziato che non trova motivazione nelle medesime condizioni di bisogno dei soggetti potenzialmente beneficiari.

Partendo da queste osservazioni intendiamo continuare la nostra battaglia al fine di garantire una corrispondenza tra i lineamenti della delega Lavoro con i decreti emanati dal Governo.