

Gli obiettivi politici del Jobs Act

di Filippo Menichino

Le norme sul Jobs Act non sono ancora definitive, e si attende il parere consultivo delle "Commissioni lavoro" del Parlamento, che tenteranno in extremis qualche modifica. Tuttavia, dalle solite indiscrezioni, si può ritenere che lo schema attuativo del decreto non ne subirà molte.

Comunque sono chiari gli obiettivi politici che il Governo si propone.

1. In primo luogo, adeguare la legislazione del lavoro a quella europea, per tentare di far crescere l'asfittico mercato dell'occupazione. Non è un problema di maggiore flessibilità o meno, ma di adeguamento agli standard europei. Lo dicono tutti gli studi di settore, e tutti coloro che frequentano le imprese straniere. Già la riforma Fornero aveva innovato rispetto alla legislazione precedente, per quanto concerne le previsioni di costo ed i tempi di risoluzione delle controversie, nonché quelli per l'impugnazione dei licenziamenti, ma mancava un aspetto di immagine internazionale ed in parte di sostanza (quantomeno per le piccole e medie imprese). Senza Fornero, ben difficilmente il Governo Renzi avrebbe avuto la forza politica di modificare l'art. 18.
2. Molto pubblicizzato, è stato l'obiettivo di consentire maggiori opportunità a tutti di ottenere contratti di lavoro a tempo indeterminato (anche per la generosa defiscalizzazione), eliminando la scandalosa situazione nella quale tanti giovani si trovano, tra partite IVA fasulle, contratti a progetto inesistenti e contratti a termine non più rinnovati al primo stornire della crisi. Va da sé che le norme non potranno creare maggiore occupazione, ma sicuramente consentiranno una grande fluidificazione del mercato, ed una grande sostituzione nelle mansioni intermedie; se ne avvantaggeranno le imprese, ed il tempo dirà se il mercato riuscirà ad assorbire il tourn over.
3. L'idea giuridica forte, che presiede alla normativa del Jobs Act, è fugare la nozione che il licenziamento sia un inadempimento agli obblighi che discendono dal contratto di lavoro. Prima del 1970 il licenziamento era un mero atto di gestione, sempre valido e come tale idoneo a risolvere il rapporto; né più né meno come nei contratti civilistici, ove la regola generale era il recesso ad nutum, qualche volta con preavviso, ed altre volte senza, comunque, sempre un recesso valido e libero da motivazione qualificata. Nel 1966 il legislatore stabilì che il licenziamento doveva essere assistito da un motivo giustificato, in mancanza del quale il datore di lavoro era tenuto al pagamento di una piccola indennità (2,5-6 mesi); tuttavia il licenziamento rimaneva sempre valido anche in mancanza di una qualificata motivazione (tutela obbligatoria). La rivoluzione copernicana si ebbe nel 1970, probabilmente perché il legislatore aveva preso coscienza che il Paese era lontano

dagli standard di welfare europei, e che il lavoratore praticamente era stato lasciato solo sul mercato dopo la perdita del posto. E l'economia dell'epoca consentiva previsioni molto più a lungo termine. Pensò, quindi, il legislatore, di proteggere i lavoratori blindando il posto di lavoro attraverso la reintegrazione, in tutti i casi in cui il licenziamento non fosse stato assistito da un giustificato motivo. E la richiesta di adempimento era il classico mezzo utilizzato nella disciplina civilistica per ricostruire il contratto violato da un recesso non valido. Insomma il legislatore del 1970 considerò il licenziamento senza giustificazione un negozio inidoneo a sciogliere il rapporto e per conseguenza naturale volle la sua ricostituzione attraverso la reintegrazione. Questa è la storia antica, ora i decreti attuativi vogliono rompere questi schemi giuridici e ritornare a prima del 1970, anni in cui il licenziamento era sempre valido e se non giustificato comportava soltanto il pagamento di un'indennità. A meno che – dicono i decreti attuativi – il licenziamento si affetto da motivo illecito, o che il fatto disciplinare addotto dal datore sia stato dimostrato inesistente, secondo le nuove norme, esso, giusto o sbagliato che sia, sarà sempre idoneo a sciogliere il rapporto di lavoro, fermo il riconoscimento di un'indennità da 4 a 24 mesi che comunque è la più alta in Europa.

4. Alcuni si scandalizzeranno, poiché ritengono incongruo che il datore di lavoro sia arbitro di far cessare il rapporto per un fatto di scarso valore disciplinare (un ritardo al lavoro di pochi minuti, una telefonata in più del dovuto, ecc.). Comunque se clamorosamente irrilevante, esso potrebbe costituire uno degli indizi dell'illiceità del recesso datoriale. Se la motivazione sarà irrilevante, essa sarà comunque ingiustificata e legittimerà il lavoratore ad avere la relativa indennità; una cosa è la validità del licenziamento ed altra l'ingiustificatezza. Si tenga in ogni caso presente che la filosofia del Jobs Act è molto chiara: non c'è lavoro se non ci sono aziende solide e competitive; dev'essere l'imprenditore e non il Giudice a stabilire ciò che ritiene utile per la propria azienda, stabilirne la dimensione e i collaboratori con cui operare, con l'unico limite di non agire in modo illecito e discriminatorio, e di non utilizzare impropriamente il proprio potere disciplinare.
5. Dal testo normativo emerge pure chiaramente che la filosofia del Governo non sarà più quella di considerare le aziende come meri ammortizzatori sociali, idea anni '70 che ha bloccato le aziende nel proprio fisiologico sviluppo, ed anche nel proprio cessare, poiché anche il morire consente la rinascita: la cosiddetta distruzione creativa. Tutti ricorderanno l'agonia di aziende inefficienti che non potevano mai morire e dentro le quali lo Stato ha speso un fiume di denaro. Ad ognuno – sembra dire il Governo- la propria responsabilità, alle aziende di produrre ricchezza ed occupazione, allo Stato di occuparsi dei soggetti deboli che hanno perduto il posto: questo dovrebbe essere lo scambio che il Governo aveva in mente quando ha deciso di flessibilizzare al massimo il rapporto di lavoro, con la contropartita di un welfare solidale, alla stregua di ciò che succede da cinquant'anni nei paesi europei più evoluti. E' inutile scannarsi sulla conservazione del posto di lavoro che un giorno potrebbe non esserci più, molto meglio tentare di proteggere il

lavoratore sul mercato garantendogli la sua occupabilità, indipendentemente dalle vicende individuali lavorative.

6. Ciò che sembra avere in animo il Governo non è più il vetusto schema delle politiche passive del lavoro, con l' utilizzo improprio della CIGS: 20 miliardi all'anno per lo più utilizzati come mera assistenza, senza creare nulla per il futuro dei lavoratori che, una volta terminata la CIGS, si trovano soli ad affrontare il mercato.

Il governo punta alle politiche attive, tese non soltanto a dare sostegno al reddito dei lavoratori, ma a consentire loro un percorso alla ricerca di una nuova occupazione. Nella legge delega, viene individuato il cosiddetto "contratto di ricollocazione" che darebbe diritto al lavoratore di spendere un "voucher" nelle agenzie per il lavoro accreditate, sia pubbliche che private. C'è molta resistenza nel pubblico per l'apertura del settore ai privati, e la burocrazia ministeriale è stata molto lenta nel disporre i necessari meccanismi giuridici per l'attuazione della ricollocazione nei casi in cui doveva essere applicata (clamoroso è il caso Alitalia). Ma il Governo è ben fermo nell'obiettivo; restano tuttavia alcuni aspetti da chiarire e risorse da recuperare, per cui si è ritenuto opportuno stralciare la materia dal decreto delegato del 24 dicembre u.s. I fondi a disposizione sono soltanto 50 milioni all'anno, pochissimi rispetto ai paesi europei, ma comunque meglio di niente, poiché si dimostra che il Paese si sta indirizzando verso un nuovo welfare. Ebbene l'esiguità delle risorse economiche, comporterà che i destinatari del contratto di ricollocazione saranno soltanto i "nuovi assunti" che verranno licenziati senza giustificazione, come misura aggiuntiva alle indennità già previste per il licenziamento ingiustificato, mentre gli altri, e coloro che risolveranno consensualmente il rapporto, ne saranno esclusi. Questo ha fatto storcere il naso a molti e forse la commissione lavoro in questi giorni potrà fare qualcosa al riguardo. Ma bisogna rendersi conto che le risorse sono scarse per le politiche attive; forse nei nuovi decreti attuativi previsti ad Aprile che dovranno disciplinare la nuova ASPI, qualche modifica verrà apportata al contratto di ricollocazione e forse qualcosa si potrà rosicchiare dalle imponenti risorse destinate alla CIGS. Si vedrà ad Aprile. Allo stato comunque sia, i lavoratori cui si applicheranno le nuove norme del Jobs Act saranno solo i nuovi assunti; i vecchi avranno ancora la tutela dell'articolo 18! Il tempo dirà quale tutela sia migliore ma se il Paese riuscirà a darsi un decoroso sistema di welfare e svilupperà le politiche attive ben pochi saranno i lavoratori che a priori rimpiangeranno l'art. 18.

Nei talk show televisivi non si parla mai del contratto di ricollocazione, e tutti sono ossessivamente concentrati su l'articolo 18 sì, o l'articolo 18 no. Peccato perché anche questa è una rappresentazione del Paese.

Milano, 9 febbraio 2015 – Il Sole 24

(<http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/avvocatoAffari/mercatiImpresa/2015-02-09/gli-obiettivi-politici-jobs-act-095057.php>)