



UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



JOBS ACT: I DECRETI AGGRAVANO LO SCENARIO

I primi due Decreti Legislativi attuativi della Legge Delega 183/2014, meglio nota come JOBS ACT, sono stati licenziati (*ironia della sorte!*) dal Governo nella seduta del Consiglio dei Ministri dello scorso 20 febbraio.

I due Decreti riguardano, rispettivamente, il cosiddetto “contratto a tutele crescenti” e, dunque, il nuovo regime dei licenziamenti; e gli interventi di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria, con l’introduzione della cosiddetta “NASpl” (nuova assicurazione sociale per l’impiego).

Intanto il Governo si è apprestato a predisporre altri due schemi di Decreto, sempre in attuazione della legge delega, rispettivamente sul riordino delle tipologie contrattuali e sulla disciplina delle mansioni, e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si rinviando gli approfondimenti tecnici ad ulteriori documenti disponibili a breve¹, intanto corre l’obbligo di esprimere la preoccupazione per lo scenario regolamentare che si va delineando sul mondo del lavoro.

Con il “contratto a tutele crescenti” si instaura un vero e proprio dualismo nel mondo del lavoro, andando a esasperare proprio ciò che si dichiarava di volere contrastare: da un lato, i “vecchi assunti”, sui quali continua a vigere la disciplina del licenziamento propria dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che, seppur fortemente compromessa dalla Riforma Monti Fornero (L. 92/2012) mantiene l’ipotesi di reintegro in caso di licenziamento illegittimo. Dall’altro lato, i “nuovi assunti” dal 1° marzo prossimo, per i quali il reintegro sparisce del tutto, eccezione fatta per i casi in cui si riesca a provare la natura discriminatoria del licenziamento e per i casi di licenziamenti disciplinari in cui si provi *“l’insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento”*. In tutti gli altri casi - licenziamenti per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, licenziamenti con violazione dei requisiti formali e procedurali - le tutele crescenti sono rappresentate esclusivamente da un indennizzo economico crescente col crescere dell’anzianità lavorativa.

In caso di licenziamento illegittimo, la tutela, dunque, seppur crescente, non sarà mai più innalzata alla dignità della reintegrazione nel posto del lavoro, ma potrà arrivare solo ad un massimo di 24 mensilità.

Nel Decreto si chiarisce, inoltre, che destinatari della nuova disciplina sono anche tutti i casi di conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato in contratto a

¹ La Segreteria Nazionale, in collaborazione con il Gruppo Formazione, metterà a disposizione delle Strutture idonei documenti tecnici dedicati sui vari decreti: è, attualmente, in fase di elaborazione l’approfondimento sui primi due Decreti che sarà diffuso subito dopo la pubblicazione degli stessi in Gazzetta Ufficiale, e a cui seguiranno gli ulteriori “speciali” man mano che i vari decreti vedranno la luce.

tempo indeterminato, che avvenga successivamente all'entrata in vigore del decreto (art. 1, comma 2). Questo non solo rappresenta una novità in *pejus* rispetto allo schema di decreto varato alla vigilia dello scorso Natale, che non conteneva tale specificazione, ma è anche in contrasto con la logica stessa su cui si fonda il contratto di apprendistato che, in base al Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs. 167/2011), si configura già come un contratto a tempo indeterminato (con facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato).

Non hanno riscontrato alcun effetto, inoltre, tutte le invocazioni, da più parte levatesi, affinché venisse abolita (rispetto alla bozza di decreto) l'estensione del nuovo regime ai **licenziamenti collettivi** (L. 223/1991). Con tale nuovo regime, i lavoratori licenziati ingiustamente per effetto di un licenziamento collettivo attuato in spregio alla legge in quanto non rispettoso della procedura o dei requisiti per l'individuazione del personale da licenziare, non avranno più la tutela del reintegro ma un mero indennizzo (sempre con un massimale di 24 mensilità).

Con questa norma, che rischia di essere dirompente anche in riferimento alla capacità di governare i processi di crisi aziendale, di riconversione e di ristrutturazione, di fatto si legittima la discriminazione e si "liquidano" i diritti. Un lavoratore che non dovesse risultare in possesso dei requisiti individuati per l'applicazione della L. 223/1991 (ad esempio, la prossimità alla pensione), ma che venisse ugualmente ed ingiustamente licenziato nell'ambito del licenziamento collettivo, si vedrebbe riconoscere dal giudice solo un'indennità e non il reintegro.

Il Governo, così, ottiene un incredibile duplice risultato:

- ✓ il carattere discriminatorio dei licenziamenti viene disciplinato in modo diverso a seconda che si sia in presenza di licenziamenti individuali o collettivi;
- ✓ si afferma il principio che, se disposto a pagare, il datore di lavoro potrà selezionare (discriminare) i lavoratori da licenziare in spregio ai criteri individuati dagli accordi e dalla legge.

UNISIN continuerà a pronunciarsi ed a battersi contro questa ulteriore precarizzazione del mondo del lavoro ed, intanto, auspica un intervento a correzione delle più macroscopiche distorsioni sopra evidenziate.

Roma, 24 febbraio 2015

LA SEGRETERIA NAZIONALE