

- ▶ Riteniamo utile, in un momento in cui sull'argomento si fa molta propaganda, ricordare i punti che sono alla base del nostro netto dissenso su questo provvedimento di legge. In realtà la legge delega e i decreti delegati affrontano molti temi riguardanti il diritto del lavoro, che ci riproponiamo di analizzare uno per uno, mantenendo lucidità e precisione anche nelle più forti critiche.
- ▶ Intanto iniziamo con il dire quello che **non è il jobs act: gli incentivi per le nuove assunzioni sono contenuti, infatti, nella precedente legge di stabilità 2015.**



LEGGE DI STABILITA' 2015

BENEFICIARI

*datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato dall'1/7/2015

*sono compresi i datori di lavoro non imprenditori (studi professionali, associazioni ecc.)

*sono esclusi gli apprendisti, che continuano ad avere specifiche agevolazioni, e i lavoratori domestici

CONDIZIONI

*il lavoratore non deve essere stato in forza a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro

*il lavoratore non deve essere stato in forza presso lo stesso datore di lavoro nei 3 mesi precedenti l'entrata in vigore della legge

INCENTIVI

*totale esenzione, per 36 mesi, dal pagamento dei contributi a carico del datore di lavoro (con esclusione dell'Inail)

* la soglia massima dell'esenzione è pari a 8.060 euro su base annua

SCHEDA N.1 LEGGE DI STABILITÀ 2015



- ▶ Non è una forzatura polemica parlare di "tutele decrescenti", ma una semplice constatazione di cambiamento radicale di una impostazione. Già ne abbiamo parlato in un precedente articolo, che potete trovare sul sito: per molto tempo sono state avanzate proposte che prevedevano una temporanea deroga all'art.18 dello Statuto dei lavoratori, alla cui piena tutela, però, i nuovi assunti sarebbero, sia pur gradualmente, arrivati.

SCHEDA N.2 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, MA A TUTELE "DECRESCENTI" A)



- ▶ Poi, bruscamente, il governo ha cambiato linea: non c'è più un articolo 18 con piene tutele da raggiungere, ma nuove norme sui licenziamenti che prevedono un drastico ridimensionamento della possibilità del lavoratore di essere reintegrato.

Naturalmente con il pieno consenso di tutti gli "esperti" che, prima, sostenevano la tesi contraria!

SCHEDA N.2 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, MA A TUTELE "DECRESCENTI" A)



LAVORO



A chi non si applica

- ▶ ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'entrata in vigore della legge, ma fino a che non cambino azienda.

**SCHEDA N.3 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO, MA A TUTELE
"DECRESCENTI" B)**

LAVORO



A chi si applica

- ▶ nuovi assunti a tempo indeterminato del settore privato.
- ▶ "vecchi" dipendenti di aziende che, sotto 16 dipendenti, assumono altri lavoratori a tempo indeterminato e superano la soglia dei 15 dipendenti.

**SCHEDA N.3 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO, MA A TUTELE
"DECRESCENTI" B)**

Una nuova regola generale:

- ▶ Salvo eccezioni, la regola generale è che **il licenziamento è monetizzato**;

questo nel momento in cui, a causa della ripresa economica che si fa

attendere, è sempre più difficile trovare un altro lavoro.

- ▶ Il cosiddetto "mercato del lavoro" si spacca ulteriormente: tra **vecchi** assunti e **nuovi** assunti.

SCHEDA N.4 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, MA A TUTELE "DECRESCENTI" C)



ENTITÀ E MODALITÀ DEL RISARCIMENTO

Licenziamenti discriminatori

- Confermate tutela piena come da regole vigenti (tutela prevista dalla Costituzione!)

Licenziamenti economici

- Individuali: esclusa la reintegra
- Collettivi: esclusa la reintegra per violazione criteri di scelta (solo risarcimento economico)

Licenziamenti disciplinari

- Reintegra solo per inesistenza materiale del fatto

Misura del risarcimento prima

- 12/24 mensilità determinate dal giudice in base a diversi criteri: gravità dell'illegittimità commessa dal datore di lavoro, anzianità lavoratore, dimensione azienda ecc.
- aziende sotto i 16 dipendenti: 2,5/6 mensilità.

Misura del risarcimento con la nuova legge

- grandi aziende: 4/24 mensilità, determinate esclusivamente dall'anzianità di servizio del lavoratore.
- piccole aziende: 2/6 mensilità.

Impugnazioni

- poteri decrescenti della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione di fatti punibili senza licenziamento.
- poteri decrescenti del giudice in caso di licenziamento illegittimo.

Un possibile caso "clamoroso" di licenziamento disciplinare illegittimo

- ▶ il datore di lavoro -con le "nuove regole"- può licenziare per qualsiasi mancanza del lavoratore.
- ▶ esempio: un piccolo ritardo può essere sanzionato addirittura con il licenziamento; anche se la sanzione è palesemente sproporzionata è previsto **solo** un risarcimento economico e non più la reintegra sul posto di lavoro.

**SCHEDA N.5 JOBS ACT: LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO, MA A TUTELE
"DECRESCENTI" D)**

1

- Il fatto deve essere materialmente inesistente (sic!)

2

- l'inesistenza del fatto deve essere "direttamente provata" in giudizio (sic!)

3

- il giudice non può eccepire sulla proporzionalità, ma solo valutare l'esistenza del fatto.

CONDIZIONI PER LA REINTEGRA

Questi nuovi provvedimenti sui licenziamenti individuali, ma anche su quelli collettivi, sono assolutamente abnormi.

Si sta varcando pericolosamente il confine tra un giusto potere del datore di lavoro di disporre delle risorse umane e materiali per una migliore produzione di beni e servizi, e quello che possiamo ben definire come un "potere dispotico". Questo nell'illusione che questa sia la "medicina" giusta per rilanciare l'occupazione.

Sembrerebbe inoltre affermarsi l'idea che la presenza del sindacato sia un ostacolo allo sviluppo delle forze produttive!

Ma a questi smemorati siamo pronti a ricordare le miserie del capitalismo nostrano, che, fino a non molto tempo fa (ma questo "vizietto" è passato?), era solito esportare i propri capitali all'estero.

Di quale civiltà, politica ed economica, dovremmo parlare, quando si tende ad ostacolare nelle aziende la tutela e la dignità dei lavoratori?

Ma su questo torneremo più avanti con un ragionamento più articolato e di fondo. Intanto ci disponiamo ad organizzarci per dare battaglia su questo fronte sia a livello sindacale che a livello giuridico.

ALCUNE BREVI CONSIDERAZIONI A CHIUSURA DI QUESTA PARTE