

Per una analisi critica del Jobs Act (prima parte)

written by Maria Grazia Campari

Il complesso normativo detto Jobs Act è anche formalmente di lettura faticosa, talvolta penosa, a causa dei molti maxi articoli che coesistono con numerosi rinvii a testi normativi precedenti: un dispendio di Gazzette Ufficiali che non arrivano neppure a formulare un testo unico di diritto del lavoro. Nel merito, esso **porta a conclusione il piano contro riformatore**, nemico del lavoro democratico su quasi tutti gli aspetti del rapporto; mi limiterò quindi all'esame delle questioni che mi paiono più rilevanti. Precisamente, la qualità e la durata del **contratto a forma "comune"**, la quantità e qualità dei **contratti a forma diversa da quella "comune"**, la quantità della **retribuzione**.

Il contratto "comune" a tempo indeterminato

L'intento dichiarato sarebbe quello di introdurre come contratto di lavoro normalmente in uso quello a tempo indeterminato a "tutele crescenti". In realtà, questa legge porta a compimento l'opera di distruzione iniziata con legge 28.6.2012 n. 92 (c.d. riforma Fornero) che pone come asse portante della costruzione il mercato e svuota di diritti il lavoro.

Lo strumento è l'indebolimento, prima, l'annullamento, ora, per i nuovi assunti e progressivamente per tutti, della tutela dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, con la conseguenza di **facilitare il ricorso impunito a licenziamenti individuali ingiustificati** e arbitrari perché privi di giusta causa o giustificato motivo.



La privazione della tutela reale consistente nella reintegrazione giudiziale nel posto di lavoro è sostituita dal **solo obbligo di corresponsione di una esigua mercede**: da 4 a 24 mensilità commisurate alla anzianità di servizio; minimi e massimi sono fissi e prescindono dall'entità del danno subito dal lavoratore in seguito al recesso padronale.

La legge rende possibile il licenziamento per motivi inesistenti o futili poiché

impedisce l'indagine giudiziaria sulla proporzionalità fra comportamento sanzionato ed entità della sanzione massima, cioè il licenziamento disciplinare.

I soli casi di reintegrazione riguardano i licenziamenti orali, discriminatori, nulli per i quali risulta evidente la difficoltà di fornire prova certa in giudizio. Non è difficile prevedere **l'uso dello strumento espulsivo** nei confronti di lavoratori ritenuti poco produttivi perché malati, infortunati (magari per nocività ambientale), assenti per motivi di cura familiare, attivi sindacalmente.

La riflessione che si faceva a proposito della controriforma Fornero - rimosso l'architrave della stabilità reale nel posto di lavoro, ogni altro diritto nel rapporto verrà meno perché per timore non sarà rivendicato - viene superata dalla novella renziana che provvede a togliere ogni tentazione di audacia eliminando del tutto i diritti.

Infatti, è consentito il **demansionamento unilaterale del dipendente** (prima fulminato di nullità dall'art. 13 Statuto dei Lavoratori) per generici motivi di riorganizzazione adottati dall'imprenditore, con grave incidenza negativa sulla professionalità e sulla dignità stessa della prestazione.

E' la futilità del pretesto unilaterale oggi consentito che inquieta, poiché casi seri come la sopravvenuta inidoneità al lavoro, la gravidanza e il puerperio già prevedevano la possibilità di consensuale assegnazione di mansioni inferiori in alternativa al licenziamento. L'inquietudine trae origine dalla **violazione palese dell'art. 35 della Costituzione** là dove prevede l'obbligo di formazione e di elevazione professionale del lavoratore.

Altro motivo di deterioramento qualitativo è l'**introduzione della video sorveglianza** tramite dispositivi elettronici che sottopongono il lavoratore a monitoraggio costante durante la prestazione lavorativa e anche oltre, in tal modo annullando la norma di civiltà espressa nel divieto dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori. ([continua](#))

***Maria Grazia Campari, avvocatessa esperta in diritto del lavoro**