

JOBS ACT *L'iniziativa può sbloccare la logica tossica dello scambio tra diritti (certi) e occupazione (incerta e sotto-tutelata) introdotta dalla riforma renziana del 2015*

Come il referendum della Cgil può ridare forza ai lavoratori

MISTIFICARE

FALSO CHE
LA VITTORIA
DEL SÌ
PENALIZZI
CHI VIENE
LICENZIATO

» **Giovanni Orlandini***

Se c'è un merito da ascrivere alle iniziative referendarie della Cgil è di portare all'attenzione del dibattito politico e pubblico i temi del lavoro e di farlo rispetto alla riforma simbolo della stagione dell'austerità: il famigerato Jobs Act. Certo, si sa, il referendum è uno strumento rozzo, di per sé insufficiente e inadeguato per rispondere alle mille sfide poste dalle trasformazioni del mercato del lavoro. E per questo la stessa Cgil, attraverso la presentazione di un ddl di iniziativa popolare, ha iscritto i quattro referendum in una più ampia prospettiva di riforma tesa a incidere su gli altri ambiti del diritto del lavoro, non modificabili per via referendaria.

Questa precisazione basta a replicare al curioso argomento per cui i promotori dei referendum, avendo proposto l'abrogazione di uno solo degli 8 decreti attuativi del Jobs Act (il d.lgs. 23/15 in materia di licenziamento), avrebbero implicitamente approvato l'impianto complessivo della riforma renziana. L'argomento, al di là del suo carattere più o meno strumentale, non coglie il decisivo significato politico che il referendum intende avere: il decreto sul licenziamento rappresenta il cuore (nero) della riforma del 2015, perché con esso, grazie al superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, si sono indeboliti i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore (7 marzo 2015), esponendoli al rischio della perdita del posto di lavoro e rendendoli più ricattabili e meno inclini a ri-

vendicare i loro diritti. Indebolendo i lavoratori si è inteso indebolire anche il ruolo del sindacato in azienda: il che è ragione sufficiente per spiegare perché la Cgil ha scelto di chiamare i cittadini a esprimersi su questo quesito, tra i tanti possibili.

DAL MOMENTO che il quesito referendario verte su questo decisivo tema (gli equilibri di potere nei rapporti di lavoro), è bene far chiarezza sulla sua esatta portata, ovvero sugli effetti che un suo esito positivo è destinato a produrre. Ciò è tanto più necessario per replicare a chi sostiene che, per una sorta di eterogenesi dei fini, la vittoria del Sì andrebbe a danno dei lavoratori, perché, determinando la (ri)espansione dell'art. 18 per tutti, assicurerebbe un indennizzo per licenziamento illegittimo non superiore a 24 mensilità di retribuzione; laddove, nel Jobs Act, il tetto massimo è fissato in 36 mensilità.

La portata mistificante di questo argomento appare in tutta evidenza perché, limitandosi a focalizzare l'attenzione sul solo profilo risarcitorio della disciplina, omette del tutto di considerare l'effetto ben più importante e politicamente significativo dell'abrogazione del Jobs Act: la riespansione nei confronti di tutti i lavoratori della tutela della reintegrazione prevista dall'art. 18; con conseguente riduzione della tutela indennitaria a ipotesi del tutto residuale.

Lo scarto tra la disciplina statutaria e quella prevista dal Jobs Act, infatti, sta proprio nel diverso ambito di applicazione previsto per la reintegrazione nel posto di lavoro, come conseguenza dell'illegittimità del licenziamento. La riforma del 2015 ha ridotto drasticamente la possibilità del lavoratore ingiustamente licenziato di mantenere il posto di lavoro, limitandola di fatto alle ipotesi di licenziamento discriminatorio (per altro assai difficili da dimostrare), mentre l'art. 18 mantiene la tutela reintegratoria nella stragrande maggio-



ranza dei casi.

La tutela indennitaria resterebbe per i soli lavoratori delle piccole imprese (cioè con meno di 16 dipendenti) ai quali, come noto, l'art. 18 non si applica. Questi ultimi però beneficerebbero del secondo quesito referendario in materia di licenziamenti, finalizzato a modificare la storica legge del 1966 che fissa in sei mensilità il tetto massimo dell'indennizzo: un importo indecoroso, che il giudice potrà superare in caso di esito positivo del referendum.

È dunque indiscutibile che il calcolo costi-benefici, in caso di vittoria del Sì nei quesiti sui licenziamenti, sarebbe di segno assolutamente positivo per i lavoratori, che nelle imprese piccole vedrebbero significativamente incrementato l'importo dell'indennizzo e nelle imprese medio-grandi riacquisterebbero il diritto di non perdere il lavoro se subiscono un licenziamento ingiustificato.

Va da sé che ciò non risolverebbe tutti i problemi che la lunga stagione della *deregulation* ha prodotto (a partire dal lavoro povero), ma costituirebbe il primo e necessario passo da fare se quella stagione si vuole realmente chiudere, abbandonando definitivamente la logica

tossica dello scambio tra diritti (certi) e occupazione (incerta e sotto-tutelata) di cui il Jobs Act ha rappresentato la più coerente e convinta declinazione.

**Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Siena*

COSA PREVEDE IL QUESITO SUI LICENZIAMENTI

IL SINDACATO di Landini ha iniziato a raccogliere le firme (superata quota 300mila) per i suoi 4 referendum contro il Jobs Act, la precarietà, il subappalto. In particolare, la Cgil propone di abrogare il decreto attuativo del Jobs Act che ha cancellato il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo (il vecchio articolo 18). La riforma renziana – scritta da Confindustria – è stata oggetto di numerosi interventi

della Corte costituzionale che ha ripetutamente censurato vari aspetti della normativa

