



JOBS ACT

COMPATIBILITA'
COSTITUZIONALI

la Repubblica+ | Mobile | Facebook | Twitter | Google +



ECONOMIA & Finanza con Bloom

Home

Finanza con Bloomberg

Calcolatori

Finanza Personale

AFFARI & FINANZA

Osserva Italia

Unimpresa: grazie al Jobs Act 250 mila assunzioni nel 2015, ma solo in parte nuovi posti

Repubblica online del 9.3.2015



RICHIEDI PREVENTIVO >>

Il Jobs Act è incostituzionale?

Articolo



53



12



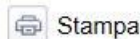
g+1

DK
NO

+1



0



Stampa



Condividi

Dimensione testo



Di Redazione IBTimes Italia | 04.03.2015 09:55 CET

"Il Jobs Act è incostituzionale". I primi a dirlo furono i dissidenti del Partito Democratico, che annunciarono ferro e fuoco in fase di approvazione della legge delega e poi si limitarono a tre voti contrari tra Camera e Senato. Lo ha ripetuto recentemente l'ex segretario PD Pierluigi Bersani: "Mette il lavoratore in un rapporto di forze pre anni Settanta. Si pone fuori dall'ordinamento costituzionale".

Il Jobs act è veramente incostituzionale?

«Il decreto attuativo della legge delega 10 dicembre 2014 n. 183 presenta profili di incostituzionalità tali da indurci a rivolgerLe la più rispettosa, ma non per questa meno accorata, preghiera di voler esercitare il potere, sicuramente a Lei spettante in analogia a quanto previsto dalla Carta Fondamentale per la promulgazione delle leggi, di stimolare il Governo ad opportuni ripensamenti».

(Lettera al Presidente Mattarella dell' Associazione Nazionale Giuristi democratici e di 70 avvocati giuslavoristi)

ART. 1 D. LGS 23/2015

ambito di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo e' disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

VIOLAZIONE ART. 3 COST. Uguaglianza

Il D. Lgs. 23/2015 non ha modificato né l'art. 18 ST. Lav., né l'art. 8 l. 604/66, sicché si avrà una coesistenza tra questi regimi per lungo tempo e si potrà giungere ad avere tutele differenziate e sanzioni diverse pur a fronte di licenziamenti identici, ma riguardanti lavoratori assunti prima e dopo l'entrata in vigore del D. Lgs.

ART. 3 D. LGS 23/2015

Licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo:

regola estinzione ed indennità da 4 a 24 mensilità in base all'anzianità di servizio.

Eccezione reintegrazione = nelle ipotesi in cui sia *direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*

VIOLAZIONE ART. 3 COST.

Uguaglianza

- 1) Drastico ridimensionamento dell'indennità rispetto alle ipotesi ex art. 18, comma 5, St. Lav. (da 12 a 24);
- 2) Criterio legato esclusivamente all'anzianità di servizio, senza la valutazione di altri fattori, quali ad es. i danni;
- 3) Stessa indennità tra lavoratore con 12 e quello con 30/40 anni di servizio;
- 4) Irrilevanza della proporzionalità del licenziamento, neanche nelle ipotesi punite dai CCNL con sanzioni conservative;

ART. 4 D. LGS 23/2015

Licenziamento illegittimo per vizio di motivazione e per violazioni procedurali: estinzione con indennità dimezzata (da 2 a 12 mensilità)

VIOLAZIONE ART. 3 COST.

Uguaglianza

Introduce in modo velato il recesso ad nutum, tenuto conto che «il costo» per il datore di lavoro per un lavoratore con poca anzianità di servizio è molto limitato, e pertanto incentiva ad omettere la motivazione. Questa disposizione inoltre contrasta con l'art. 24 della Carta Sociale Europea che prevede l'effettività della sanzione per i datori di lavoro.

ART. 10 D. LGS 23/2015

Licenziamenti collettivi: tutela indennitaria, ad eccezione delle ipotesi di licenziamento orale.

Disparità di trattamento con i lavoratori assunti prima del D. Lgs., per i quali la violazione dei criteri di scelta determina il regime reintegratorio di cui al quarto comma dell'art. 18.

ART. 11 D. LGS 23/2015

Non si applica il rito accelerato Fornero.
Violazione dell'art. 3 Cost. perché a fronte di due licenziamenti intimati nello stesso giorno il lavoratore assunto prima del D. Lgs 23 gode della «corsia preferenziale» del rito Fornero, mentre il lavoratore a tutele crescenti deve introdurre un ordinario giudizio con tempi a volte anche molto lunghi.

Le ipotesi di incostituzionalità per eccesso di delega (art. 76 Cost.)

Art. 1, comma 7, lett. c) legge delega: previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

«tutele crescenti»

La stessa espressione “tutele crescenti” implica, logicamente, che queste abbiano un inizio e un termine, non esistendo in natura qualcosa che “cresce” all’infinito. Se ne conclude che la formula ipotizza l’introduzione di un nuovo contratto di lavoro di ingresso al quale, dopo un periodo di transizione applicare le regole di tutti i lavoratori a tempo indeterminato (Prof Mariucci)

Art. 1- ambito di applicazione

Il D. Lgs 23/2015 si applica anche alle ipotesi di conversione dei contratti a tempo determinato e di apprendistato, nonché ai lavoratori che, pur assunti prima, siano dipendenti di una azienda che con le assunzioni a tutele crescenti superi i 15 dipendenti.

Tuttavia la legge delega fa riferimento solo alle «nuove» assunzioni.

Art. 2, comma 4,

È esclusa la reintegrazione anche nelle ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporta, per il quale si accerti che, in realtà, il comporta non è stato superato.

Eccesso di delega poiché l'esclusione della reintegrazione è prevista solo i licenziamenti economici.

Cenni sulla normativa europea

L'art. 153.1.d) del TFUE prevede che l'UE possa emanare direttive di armonizzazione in materia di tutele in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Ad oggi non ne sono state emanate, ma ci sono molte direttive sul divieto di discriminazione

L'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali (Carta di Nizza) prevede che «ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro licenziamento ingiustificato»;

L'art. 24 della Carta Sociale Europea prevede: a. il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio;

b. il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione.

La giurisprudenza europea

La Corte di Giustizia ha più volte utilizzato i queste norme per affermare il principio di proporzionalità, del licenziamento come *extrema ratio*, nonché quello della effettività della sanzione nei confronti del datore di lavoro (soprattutto per i CTD).

UNA PAROLA CHIAVE: FLESSICUREZZA

Concetto di flessicurezza (Verso principi comuni di flessicurezza 2007)

Per essere efficaci, le strategie di modernizzazione del mercato del lavoro devono tenere conto delle esigenze sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. Pertanto, il concetto di flessicurezza è un approccio globale che privilegia:

- la **flessibilità** dei lavoratori, che devono potersi adattare all'evoluzione del mercato del lavoro e avere successo nelle loro transizioni professionali. Allo stesso tempo, deve favorire la flessibilità delle imprese e dell'organizzazione del lavoro per rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e conciliare meglio la vita professionale e familiare.
- la **sicurezza** per i lavoratori, che devono poter avanzare nella loro carriera professionale, sviluppare le loro competenze ed essere sostenuti dai sistemi di assicurazione sociale nei periodi di inattività.

La flessicurezza in tempo di crisi

Dopo la crisi economica, si è aperta una nuova fase della flessicurezza ed in Europa è stata promossa una strategia denominata Europa 2020 ed il c.d. Patto Euro Plus in cui viene rilanciata l'idea della flessicurezza che comporta una maggiore flessibilità in uscita, ed infatti con la Raccomandazione del 12 luglio 2011 l'UE ha invitato esplicitamente l'Italia a rivedere la normativa in materia di licenziamento e da ciò ha avuto origine prima la riforma Fornero del 2012 e ora il Jobs Act.