

L'Ancl analizza i contenuti del Jobs act e ne valuta gli effetti

Riforma lavoro bla bla

Tante parole che non creano occupazione

DI DARIO MONTANARO

Ormai ai giornali, ai media e ai commentatori della domenica interessa sempre meno approfondire nel merito le questioni. Sulla pseudo-riforma dell'art. 18 tramite il cosiddetto Jobs Act si potrebbe scrivere un'enciclopedia che, seppure inutile nella sostanza, potrebbe rappresentare un buon manuale di istruzioni per chi, in futuro, vorrà occuparsi di politica in modo inconcludente e demagogico. Probabilmente, la tanto vituperata arte di governo, attraverso la quale vengono «date notizie in pasto ai media» piuttosto che «scritte leggi che abbiano una minima utilità» è ormai una competenza distintiva di qualunque governo si applichi alla guida di questo paese. Non è compito della nostra associazione dare giudizi di merito, almeno in questo momento, sulla legge delega. Riflettiamo sul fatto che tale procedura di produzione normativa, in passato, era riservata alla scrittura di regole di rilevanza «superiore» attraverso un meccanismo di garanzia costituzionale rappresentato dal decreto legislativo. Oggi invece, tra il voto di fiducia al senato e la minaccia di voto di fiducia alla camera, si è persa ogni solennità e serietà rispetto anche a questa procedura di normazione. È inutile ribadire che, chi fino ad oggi si è accanito sugli studi di diritto pubblico e costituzionale, deve azzerrare tutto e ripartire dal nulla nel nome del rinnovamento e dell'azione esecutiva di governo che riconosce solo il cittadino come unico interlocutore, eliminando qualsiasi confronto con la cosiddetta «società di mezzo»; peccato che questa società di mezzo (professionisti, parti sociali) ad oggi fa funzionare il paese, forse male e certamente potrebbero fare meglio; ma non è eliminando questi soggetti che, come d'incanto,

si risolvono tutti i problemi. Forse pretendendo che ognuno faccia seriamente la sua parte, il paese potrebbe veramente avviare una fase di svolta. Ritornando alle modifiche previste per i nuovi assunti e per l'art. 18 della legge 300, non possiamo non notare che i nostri colleghi, nei rapporti con le aziende assistite, non avranno alcun nuovo argomento per convincere le imprese (poche) ad assumere a tempo indeterminato, neanche il concetto del «... tanto si può licenziare» rappresenta uno stimolo all'occupazione, anzi sembra una beffa per chi ha già pochi stimoli verso nuove iniziative produttive, suona infatti, come una iettatura, un preannuncio di fallimento della sua idea economica. Ebbene, ancora una volta questo paese mostra tutto il suo odio per il sistema delle imprese, evidenziando quanto siano forti i rigurgiti di un sistema che vede nell'imprenditore un soggetto inaffidabile, da controllare e contenere e magari da mortificare. Non si comprende quale molla debba scattare, nei moderni imprenditori, per convincerli che, potendo licenziare, ora possono assumere. Nessun nostro cliente assume pensando già a quando dovrà licenziare un lavoratore, è un ragionamento contrario a tutte le leggi di convenienza economica e di strategia gestionale, anzi direi che è un ragionamento da «sciocchi» e in nostri imprenditori non sono affatto «sciocchi». A nessuno viene in mente che non si assume perché manca la spinta economica che giustifica l'utilizzo del capitale umano? Alias non si assume perché non c'è lavoro, non ci sarebbe nulla da far fare a questi nuovi lavoratori, che, se pur licenziabili e agevolati, non si sporcheranno mai le mani perché non vi sono prodotti da realizzare o servizi da fornire. Inoltre, non è affatto vero che l'attuale formulazione dell'art. 1 comma

7 lett. c) del ddl (Jobs Act) prevede la libera recedibilità dal contratto di lavoro a tempo indeterminato per i nuovi assunti, in alcuni casi prevede un indennizzo in luogo della reintegra per licenziamenti economici considerati illegittimi, sposando platealmente il concetto che, un imprenditore che è in difficoltà e deve ridurre i lavoratori perché si è ridotto il lavoro, deve spendere altro denaro (che non avrà) per salvare la sua azienda. Ancora una volta, in questo paese si difendono i lavoratori (specie protetta) e non il lavoro (elemento ormai estinto). In pratica si continua a considerare l'imprenditore come un pazzo che inventa esuberi solo per dare sfogo al suo ego e non per mantenere in piedi l'attività economica. Certo si può immaginare l'esistenza di «abusi» da contenere, ma il problema del nostro paese e del nostro diritto del lavoro è proprio questo! Per tutelare le parti dagli abusi si scrivono norme assurde che bloccano l'economia, non si ha il coraggio di dettare regole che consentano di individuare chi abusa e di penalizzarlo, allora si scrivono regole che non servono a nessuno e penalizzano tutti. Sulla reintegra per i licenziamenti discriminatori e disciplinari (per alcune tipologie che leggeremo nei decreti attuativi) non vi è possibilità di commento, perché sicuramente, come già avvenuto dopo la Fornero, tutti i licenziamenti saranno definiti come discriminatori (anche se il datore di lavoro ha guardato male il lavoratore) e, sempre, ripeto sempre, si darà adito a un giudice di porsi il dubbio della discriminazione. Come al solito, per una tipologia di comportamento assolutamente risibile si scrivono norme generali che valgono per tutti; i casi di licenziamenti discriminatori di fatto non esistono (non si leggono sentenze o commenti in dottrina su casi reali, da decenni) e pertanto... Tanto



rumore per nulla. Rispetto alla tipizzazione dei licenziamenti disciplinari aspettiamo i decreti e, vorremmo sbagliarci, ma riteniamo che anche in questo caso non vi è possibilità di chiarezza delle regole, poiché data la complessità dei sistemi organizzativi aziendali, ogni singolo addebito sarà ricondotto, magari per analogia, a quelli che saranno indicati nelle norme attuative. Rimandiamo al prossimo commento l'effetto che questa nuova norma avrà sui dipendenti ancora in forza e sulla «famosa» teoria del «fatto» di cui si è occupata la Cassazione lo scorso 6 novembre.

Pagina a cura
**DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO**
Tel: 06/5415742
www.anclsu.com