

# I frutti del Jobs act e l'articolo 18

**Tiziano Treu**

EX MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

**L**a approvazione dei decreti attuativi del Jobs Act si è completata in tempi assolutamente rapidi e non solo per la nostra tradizione (le riforme tedesche del mercato del lavoro Hartz hanno richiesto tre anni...). Ora occorre dare la prova della stessa efficacia e rapidità nella fase applicativa delle norme, perché molte non sono immediatamente operative, ma richiedono un coerente impegno organizzativo.

Questo impegno è importante soprattutto per la normativa sui servizi all'impiego e sulle politiche attive del lavoro, nella cui gestione il nostro paese è sempre stato carente.

Le politiche attive sono essenziali per far funzionare bene il mercato del lavoro e ottimizzare le occasioni di lavoro che stanno presentandosi. Per avere politiche efficaci occorre che la nuova Agenzia del lavoro attui una vera regia delle attività di servizio sul territorio, ora disperse e scoordinate, e che le regioni collaborino su obiettivi comuni, invece di procedere ognuna per conto suo. Servono anche nuove risorse e operatori preparati.

Una seconda condizione per attuare bene il Jobs Act è di proseguire con gli incentivi ai contratti a tempo indeterminato oltre il dicembre 2015, magari con qualche variazione e selettività in più. La continuità del sostegno serve a fare veramente di questo contratto il tipo normale di lavoro e contrastare i lavori precari. Questo è un obiettivo fondamentale del Jobs Act che attua un impegno da sempre dichiarato dai passati governi di centro sinistra, ma mai attuato, perché finora il contratto a termine era più conveniente e più sicuro di quello a tempo indeterminato.

I dati dei primi sette mesi del 2015, dell'Inps e del ministero del lavoro, ampiamente pubblicati in questi giorni mostrano che la scelta del governo sta dando buoni risultati. Una crescita dei contratti a tempo indeterminato di 286126 unità (+35,4%) non è casuale, e porta la quota del lavoro stabile sul totale dal 32% del 2014 al 40,2%. Molte sono trasformazioni di contratti a termine ma cresce anche il saldo positivo fra assunzioni e cessazioni: +706128 contro +470604 del 2014. E calano le collaborazioni, spesso usate per mascherare lavori dipendenti, scendono a poco più di 340000. Inoltre va ricordato che i lavoratori in cassa integrazione erano arrivati a oltre 250000 full time equivalenti; questi lavoratori sono i primi che le aziende rimettono al lavoro quando sentono la ripresa, quindi con un effettivo guadagno di occupazione.

Certo queste tendenze risentono di fattori con-

giunturali e occorrerà del tempo per verificarne la tenuta. Ma proprio per questo i primi buoni risultati vanno sostenuti con un rafforzamento della crescita e con efficaci politiche attive del lavoro, cui tutti sono chiamati a contribuire. Per questo sono poco giustificati o strumentali gli attacchi che continuano a rivolgersi al Jobs Act da una parte del sindacato e della sinistra. Anche l'iniziativa del referendum annunciata da Civati dovrà confrontarsi con questi risultati e mostrerà la sua infondatezza, tanto più se, come è prevedibile, si rafforzeranno nei prossimi mesi le tendenze alla crescita economica e della buona occupazione.

Su un altro versante i critici del Jobs Act hanno avanzato diverse obiezioni di costituzionalità rivolte soprattutto alla modifica dell'art. 18 sui licenziamenti. Questa norma del Jobs Act è certo la più controversa, non solo per il merito in sé, ma per il carico di ideologia accumulatosi da anni sull'art. 18. Ma le obiezioni di incostituzionalità finora prospettate mi sembrano in larga misura, se non tutte, scarsamente fondate. Mi limito per ora alla obiezione più generale, che ritiene viziata per "irragionevolezza" la scelta di aver previsto per i licenziamenti illegittimi, due sanzioni diverse, non solo la reintegrazione ma soprattutto un indennizzo monetario. Una tale critica sarebbe (forse) fondata se potesse assumersi una differenza "ontologica" fra reintegra e indennizzo, quasi una costituzionalizzazione della prima. Il che non è come ha ritenuto la stessa Corte Costituzionale. Si noti che la Corte ritiene censurabili le scelte legislative solo per "manifesta irragionevolezza".

Nel caso del Jobs Act siamo di fronte a una graduazione di rimei al licenziamento illegittimo decisa dal legislatore con una scelta discrezionale motivata dalle diverse situazioni. La reintegra è riservata ai casi "odiosi" di licenziamenti discriminatori e nulli per motivi espressamente sanciti dalla legge, nonché alle ipotesi di assoluta pretestuosità del licenziamento resa palese dalla inesistenza del fatto materiale. Il legislatore ha evitato di graduare ulteriormente le sanzioni per reagire a un uso strumentale del principio di proporzionalità verificate in applicazione della legge Fornero. Ma per integrare la norma e graduare le sanzioni dovrebbero intervenire i contratti collettivi. Clausole contrattuali di graduazione delle sanzioni sarebbero applicabili in quanto contenenti regole più favorevoli di quelle della legge. C'è da augurarsi che i contratti si impegnino su questo terreno più di quanto abbiano fatto finora. Sarebbe un segno di innovazione e anche un contributo a migliorare l'equilibrio della legge.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.