No, il Jobs Act non ha fatto aumentare l’occupazione

Il referendum Cgil ha risvegliato i fan della riforma: rimettiamo in fila i numeri (Istat) che ne mostrano il fallimento

---

È almeno dal 2018 che i fan più accaniti della stagione renziana sostengono una teoria fantasiosa: il Jobs Act – dicono – ha “creato” un milione di posti di lavoro in tre anni e la gran parte di questi a tempo indeterminato. Se qualcuno chiede loro la fonte, la risposta è pronta: l’Istat. Ecco, in realtà proprio dalla banca dati dell’Istituto nazionale di statistica emerge una verità opposta: due terzi dell’occupazione dipendente creata nel triennio tra il 2015 e il 2018 – quello di massima operatività del Jobs Act, prima che Corte costituzionale e primo governo Conte avviassero una leggera controriforma – è precaria, a tempo determinato: **solo il 35% della nuova occupazione creata era invece a tempo indeterminato**. Più del Jobs Act del 2015 poté il decreto Poletti del 2014, che aveva “liberalizzato” il ricorso al lavoro a termine.

Pareva un dibattito chiuso, ma **ora che la Cgil propone un referendum per 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), i fan della riforma renziana – che **in realtà fu dettata da Confindustria parola per parola** – tornano a scatenarsi e si dicono ancora convinti, malgrado le evidenze statistiche e scientifiche, del bengodi occupazionale seguito alla maggior libertà di licenziare decisa da Renzi (in realtà era uno dei “consigli” all’Italia contenuti nella lettera della Bce del 2011).

Qui cercheremo di fare il punto usando un po’ di numeri, ma prima dobbiamo intenderci sul significato del verbo “creare” in relazione ai posti di lavoro. **È bizzarro che qualcuno possa essere convinto che i posti di lavoro si “creino” con una semplice riforma dei licenziamenti**. In realtà la salita dell’occupazione di quegli anni, che c’è stata, deriva da una serie di fattori economici, il primo dei quali è la (lenta e frammentata) fuoriuscita dalla doppia crisi del 2008 e del 2011/12.

E allora ecco i numeri. A marzo 2015 gli occupati dipendenti in Italia erano 16,6 milioni, così suddivisi: 14,3 milioni a tempo indeterminato e 2,3 milioni a tempo determinato (dato che, peraltro, segnava già una crescita rispetto al 2014). Il Jobs Act è entrato in vigore il 7 marzo 2015 e, nel frattempo, erano già stati previsti ricchi incentivi alle assunzioni stabili. Queste scelte di politica economica si sono inserite in un contesto già di per sé favorevole: la doppia crisi era alle spalle, si tornava a intravvedere il segno “più” in diversi indicatori e soprattutto la Bce aveva avviato una politica monetaria espansiva (il quantitative easing).

Questo ha ovviamente comportato un aumento dell’occupazione sostanzioso e dopo un triennio, a novembre 2018, i posti di lavoro dipendenti in Italia risultavano cresciuti di poco più di un milione. Una dinamica simile a quella del resto degli altri Paesi europei (Grecia esclusa), che pure non avevano certo approvato il Jobs Act renziano.

A questo punto possiamo tornare a guardare alla qualità dell’occupazione creata in quel periodo. Partiamo dal perché abbiamo scelto come riferimento per confrontare i dati il novembre del 2018: in quel mese entrarono in vigore le prime norme del cosiddetto “decreto Dignità”, che modificavano alcune parti del Jobs Act e del decreto Poletti, aumentando gli indennizzi per i lavoratori licenziati e riducendo le possibilità di stipulare contratti precari. Non solo: a fine settembre 2018 la Consulta aveva bocciato il contratto a

tutele crescenti, principale creatura del Jobs Act, laddove prevedeva indennizzi fissi e legati alla sola anzianità di servizio per i licenziamenti illegittimi. Tradot**to: a partire dall'autunno del 2018 la riforma renziana iniziava a perdere pezzi**, abitudine che in seguito non ha mai perso.

Ecco allora com'era messa l'occupazione a novembre 2018: 14,67 milioni di occupati stabili e quasi 3 milioni precari. Rispetto all'entrata in vigore del Jobs Act, insomma, due terzi dei nuovi posti di lavoro era a tempo determinato e poco più di un terzo permanente. Ne consegue che **la ragione con cui si giustificò il Jobs Act** – le imprese assumeranno a tempo indeterminato perché possono licenziare – **è stata smentita dai numeri e chi la ripete oggi è disinformato o un mentitore**.

In realtà, gli effetti degli interventi di Renzi e soci sul lavoro sono anche peggiori di così. Scomponendo i dati si nota che, nel corso del 2015, i contratti a tempo indeterminato avevano compiuto una netta avanzata: quell'anno le assunzioni stabili hanno superato i due milioni. Il motivo è semplice: nel 2015 gli incentivi alle assunzioni hanno coperto il 100% dei contributi a carico dell'azienda. Quando però, nel 2016, lo sgravio è sceso al 40%, il rallentamento è stato netto: meno di 1,3 milioni di assunzioni stabili.

In sostanza, il governo ha sovvenzionato con 10 miliardi di euro assunzioni che ci sarebbero state comunque, mentre nel medio periodo il mercato del lavoro ha sfornato per la gran parte precariato. Dal 2019 (anno in cui, peraltro, l'aumento dei lavoratori dipendenti è stato minimo) non ha alcun senso analizzare il mercato del lavoro sotto la lente del Jobs Act: i molti pezzi persi per strada dalla legge renziana e le mille cose successe al mondo (Covid, guerre, sospensione del Patto di stabilità Ue, Pnrr, eccetera) lo rende un esercizio inutile a livello intellettuale, ancorché non si possa impedire a nessuno di fare propaganda di bassa lega.

Parlando più in generale, in letteratura è un fatto ormai

scontato che la precarizzazione non migliori la qualità del mercato del lavoro e finisca per peggiorare anche la produttività. L'economista **Andrea Roventini** qualche giorno fa ha ricordato una serie di studi sul tema: una pubblicazione del Fondo Monetario Internazionale, ad esempio, ha mostrato come questo tipo di riforme abbiano aumentato la volatilità e la disuguaglianza delle retribuzione, rallentando l'accumulo di capitale umano e **contribuendo al rallentamento della produttività**. Uno studio della Banca d'Italia ha analizzato la riforma dei contratti a termine approvata nel 2001 dal governo Berlusconi, concludendo ch**e ha aumentato i rapporti precari senza far crescere l'occupazione, sfavorendo i giovani e facendo salire i profitti delle imprese**.

Cambiare il mercato del lavoro, peraltro, ha conseguenze sulla vita tutta. Nel 2020 uno studio condotto da tre ricercatori ha mostrato co**me la maggiore incertezza del lavoro si sia tradotta in minore propensione delle donne ad avere figli**: dall'indagine è emerso, in particolare, che le donne assunte dopo il Jobs Act, quindi senza il paracadute dell'articolo 18 in caso di licenziamento, prendevano i congedi di maternità con frequenza ben minore rispetto a quelle assunte prima di marzo 2015.

Riassumendo, e non prima di aver ribadito l'impossibilità di legare l'andamento del mercato del lavoro a una riforma dei contratti, non risulta che il Jobs Act abbia favorito una crescita dei posti stabili, mentre è oggettivo che abbia ridotto le tutele dei lavoratori fino a farle diventare del tutto insufficienti a proteggerne i diritti. Ecco perché, negli scorsi anni, è stato spesso e volentieri censurato nei tribunali, a partire dalla Corte costituzionale, e da altri organi di diritto internazionale come il Comitato europeo per i diritti sociali.

Articolo di Roberto Rotunno sul Fatto Quotidiano del 27 maggio

2024

La Cassazione allunga i termini di esigibilità dei crediti da lavoro

Prescrizione dei crediti da lavoro, la Cassazione stabilisce un importantissimo principio

---

Con sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022 la Cassazione ha stabilito un importantissimo **principio di diritto** relativo alla data da cui far decorrere la prescrizione per i crediti di lavoro. Quella che potrebbe erroneamente sembrare una astratta **questione tecnico-giuridica** ha invece una portata applicativa molto concreta per il portafoglio dei lavoratori e delle lavoratrici.

Cosa si intende con il termine prescrizione?

La **prescrizione** (in ambito civile) è l'istituto per cui un diritto non può più essere esercitato in conseguenza (e a causa) dell'inerzia del titolare. Per i crediti retributivi tale **termine è di 5 anni**, per cui se qualcuno durante tutto un quinquennio non ha mai rivendicato, che so, delle differenze retributive per aver svolto mansioni di **livello superiore** o del lavoro straordinario non pagato, non può più farlo.

E perché è previsto questo limite?

Il motivo dell'esistenza di **questo istituto** risiede non nel sadismo del legislatore, bensì nell'esigenza di certezza del diritto: si ritiene che nessuno possa essere esposto in eterno alla possibilità che qualcuno gli muova delle **richieste economiche**.

E da quando decorrono i 5 anni per rivendicare i crediti di lavoro?

Ed ecco che arriviamo al punto della **nuova sentenza**: ora i lavoratori dipendenti da aziende private con più di 15 dipendenti potranno rivendicare i crediti retributivi entro 5 anni dalla **cessazione del rapporto di lavoro**.

E quindi, dove starebbe l'innovazione della sentenza della Cassazione?

Generalmente nel **diritto civile**, la prescrizione inizia a decorrere dal momento in cui un diritto può essere fatto valere. Nel diritto del lavoro però occorre tenere conto della disparità tra datore di lavoro – che detiene i mezzi di produzione – e il lavoratore, sottoposto al potere del primo. Alla luce di questo **squilibrio** tra le parti, già nel '66 la Corte Costituzionale aveva stabilito l'incostituzionalità della norma del codice civile, evidenziando che la situazione di **soggezione psicologica** potrebbe indurre il lavoratore a non esercitare i suoi diritti per timore di subire un licenziamento.
La stessa Corte però, anni dopo, a seguito dell'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori del 1970 con la previsione della tutela **reintegratoria** in presenza di licenziamenti illegittimi da parte di datori con più di 15 dipendenti , aveva ritenuto che tale "stabilità" non giustificasse più la posticipazione nella data di decorrenza della prescrizione: veniva pertanto ripristinato il **vecchio regime di decorrenza**.

E allora perché oggi la Corte di Cassazione ha stabilito una cosa diversa?

Nel 2012 la **riforma Fornero** e nel 2015 il **Job Act** di Renzi hanno stabilito che in tanti casi in cui i licenziamenti vengono dichiarati illegittimi si può ottenere dal giudice solo un indennizzo economico. È stato perciò evidenziato che il mutato panorama della legislazione a tutela dei lavoratori degli ultimi dieci anni **non garantisce più la stabilità** reale del rapporto di lavoro, proprio perché le ridotte possibilità di reintegrazione potrebbe indurre i dipendenti a non mettersi contro il proprio datore fintanto che lavorano per lui.
Il tema era così importante e controverso che la Corte di Cassazione nel gennaio 2022 aveva organizzato una **giornata di studi**, invitando, oltre ai magistrati, autorevoli docenti universitari affinché le diverse posizioni si confrontassero in un **franco dibattito**, proprio in vista dell'udienza in cui la Corte stessa avrebbe dovuto pronunciarsi.

E cosa dice questa nuova sentenza?

La Cassazione il 6 settembre **ha accolto la tesi** più favorevole ai lavoratori, stabilendo che per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge Fornero (luglio 2012), il **termine di prescrizione** decorra dalla cessazione del rapporto di lavoro. Con queste conseguenze: se fino al 5 settembre 2022, (prima della sentenza) la mensilità non pagata di ad es. di luglio 2012 per una diffusa opinione doveva essere richiesta entro il luglio 2017, ora invece potrà essere richiesta **entro 5 anni** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

E fino a quando si può andare indietro?

Come abbiamo detto, fintantoché il rapporto di lavoro resta in vita, si possono **rivendicare tutti quei diritti** che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge Fornero: quindi fino al luglio 2007.

Fonte: Ilfattoquotidiano.it

Per la Cassazione l’azienda può controllare dal PC quello che fa il dipendente in orario di lavoro

E’ la sentenza della Cassazione n. 32760/2021 e farà giurisprudenza: o almeno potrebbe farla, perché interpreta in maniera diversa una norma già esistente da tempo, in dettaglio l’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

L’art 4 prevedeva la possibilità di una verifica, in forma collettiva, dei pc e dispositivi aziendali dei dipendenti da parte del datore di lavoro in caso di fondato sospetto di illecito utilizzo degli stessi. Nel 2015 viene poi approvato il Jobs Act, che apporta modifiche all’art 4: al contrario di quanto era illegittimo in passato, il Jobs Act prevede per le aziende la possibilità di raccogliere dati ed elementi dai dispositivi usati dal dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni **al fine di verificare la diligenza del dipendente**.

La sentenza 32760 della Cassazione e la nuova formulazione dell’art 4 dello Statuto dei lavoratori

La sentenza della Cassazione arriva su un caso specifico: una nota azienda di moda sospese per un giorno dal servizio e dalla retribuzione un dipendente che aveva utilizzato il PC aziendale per effettuare acquisti personali online. Il dipendente faceva ricorso e sia il Tribunale che la Corte di Appello condannavano l’azienda ad annullare le sanzioni: i

giudici avevano in entrambi i casi specificato che l'attività di controllo da parte dell'azienda sarebbe stata legittima **solo previo accordo sindacale**. In assenza di accordo il comportamento del dipendente non poteva essere sanzionato.

Questa è però l'applicazione dell'art 4 dello Statuto dei Lavoratori vecchia interpretazione, ovvero **precedente all'approvazione del Jobs Act**. I fatti contestati risalgono appunto al 2012, cioè in data antecedente all'approvazione del Jobs Act e quindi alle modifiche dell'art 4.

Ecco perchè la Cassazione, con sentenza pubblicata il 9 Novembre, ha confermato le decisioni dei giudici precedenti: illegittima la sanzione, ma solo perchè i fatti sono antecedenti alla riformulazione dell'art.4.

In dettaglio si legge nella sentenza della Cassazione:
"*È bene chiarire che i fatti oggetto di causa sono precedenti l'entrata in vigore del Dlgs 14*settembre 2015, n. 151 *che ha modificato in senso più restrittivo l'art. 4 L. 300/1970, stabilendo che "la disposizione di cui al comma 1 (gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*".

Da questo punto di vista, la sentenza apre alla possibilità di utilizzare a fini di verifica della diligenza dei dipendenti anche i dati che emergono dai tornelli e dai dispositivi che registrano gli accessi del personale nella sede lavorativa.

In breve, "*dopo il cd. Jobs Act, gli elementi raccolti tramite tali strumenti possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio*

lavoro, con tutti i risvolti” dicono gli Ermellini. La nuova formulazione esclude la necessità di accordo con i sindacati per il controllo sui sistemi informatici in uso ai dipendenti, ma questa rimane vigente per gli impianti audiovisivi che possono riprendere il personale.

Fonte: accademiaitalianaprivacy.it

La Consulta: incostituzionale la modifica dell’articolo 18 introdotta dalla Fornero

In caso di licenziamento, il reintegro è un obbligo se il fatto è insussistente.
Il riferimento è all’articolo 3 della Costituzione, che stabilisce che “tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge”. Cgil: una sentenza importante, la disciplina attuale non garantisce adeguate tutele ai lavoratori

---

La Corte Costituzionale ha dichiarato che l’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori così come modificato dalla riforma Fornero è incostituzionale. Lo spiega un passaggio della sentenza n. 59 depositata oggi (1 aprile) e anticipata già lo scorso 24 febbraio dalla Consulta.
In caso di licenziamento, il reintegro è un obbligo se il

fatto è insussistente. Per i giudici, infatti, è *"disarmonico e lesivo del principio di eguaglianza il carattere facoltativo del rimedio della reintegrazione per i soli licenziamenti economici, a fronte dell'inconsistenza della giustificazione addotta e della presenza di un vizio ben più grave rispetto alla pura e semplice insussistenza del fatto"*

Il riferimento è all'**articolo 3** della Costituzione che stabilisce che *"tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge"*. In particolare, la Corte ha censurato la norma poiché il principio di eguaglianza risulta violato se il reintegro, in caso di licenziamenti economici, è previsto come facoltativa quando il fatto che li ha determinati è manifestamente insussistente mentre è obbligatorio nei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo .

La scelta tra due forme di tutela profondamente diverse – quella del reintegro e quella dell'indennità – viene così rimessa a una valutazione del magistrato senza che vi siano precisi punti di riferimento mentre *"Il vaglio della genuinità della decisione imprenditoriale garantisce che il licenziamento rappresenti pur sempre una extrema ratio e non il frutto di un insindacabile arbitrio"*.

*"Riteniamo **importanti le motivazioni della sentenza** n. 59/2021, depositata oggi, con cui la Corte costituzionale stabilisce l'obbligatorietà della reintegra anche nei casi di licenziamenti in cui la causa economica sia manifestamente insussistente*". Questo **il commento della Cgil**. *"Viene, infatti, dichiarato incostituzionale* – sottolinea il sindacato di Corso d'Italia – *l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, modificato dalla 'riforma Fornero', nella parte in cui prevede che il giudice, una volta accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa applicare, ma non debba applicare, la tutela reintegratoria"*.

“Verrebbe quindi violato – prosegue la Cgil – *il **principio di uguaglianza** rispetto ad altri casi, come il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa in cui, se il fatto è manifestamente insussistente, permane l’obbligo della reintegra”.* Il sindacato ricorda che *“la disciplina della tutela contro i licenziamenti illegittimi ha subito molti interventi correttivi negli ultimi anni, dalla Fornero al Jobs Act, tutti orientati a spostare la tutela da quella reale a quella risarcitoria”.* Ma *“questa sentenza, come altre, che si sono succedute negli ultimi mesi,* – conclude la Cgil – *rende evidente che la disciplina attuale non garantisce adeguate tutele ai lavoratori, né il rispetto dei principi di eguaglianza e di deterrenza che tali norme devono poter garantire, riequilibrando la possibile discrezionalità datoriale*”.

Fonte: www.collettiva.it

Il Job’s Act ha fatto diminuire le nascite in Italia

Nascono pochi bambini in Italia. E **ne nascono ancora meno da quando è arrivato il Jobs Act**. Per dirla meglio: da quando – nel 2015 – è stato cancellato l’articolo 18, e gli imprenditori possono più facilmente licenziare una dipendente. Lo dicono i numeri.

A valutare come la riforma renziana del mercato del lavoro abbia influito sulla natalità è uno studio condotto da **Maria**

De Paola e **Vincenzo Scoppa**, ordinari di Economia presso l'Università della Calabria, insieme con Roberto Nisticò, ricercatore di Economia Politica all'Università di Napoli Federico II e all'Institute of Labor Economics (Iza) di Bonn. Il Jobs Act è entrato in vigore il 7 marzo 2015 ed è efficace solo sui rapporti di lavoro avviati dopo quel giorno.

La principale novità consiste nell'aver abolito la norma dello Statuto del lavoratori che prevedeva il diritto a essere reintegrato per chi fosse stato licenziato senza giusta causa da un datore con almeno 15 dipendenti (sotto questa soglia, invece, l'articolo 18 non si applicava già prima del Jobs Act). La riforma ha sostituito questa tutela forte con un indennizzo in denaro.

Mandare a casa un addetto è diventato molto meno costoso pure per le aziende più grandi, insomma, e i nuovi lavoratori – nel frattempo assunti con il contratto ora chiamato "a tutele crescenti" – **si sentono meno sicuri** di chi è stato reclutato prima del 7 marzo 2015. Questo ha influito sulle scelte di maternità delle donne: gli studiosi hanno suddiviso il campione tra lavoratrici assunte prima e dopo il Jobs Act e poi hanno distinto quelle impiegate in imprese sotto i 15 addetti – alle quali le nuove norme non hanno cambiato nulla – e quelle sopra quella soglia, direttamente colpite dalla legge.

Tra quelle entrate prima della riforma, risultava aver preso il congedo di maternità il 3,4% nelle aziende più piccole e il 4,2% in quelle più grandi. Tra i due gruppi c'era una differenza netta: **le più protette erano più propense ad avere figli.** Tra quelle arrivate dopo, invece, non c'è alcuna differenza: entrambi i gruppi registrano un

2 per cento. Insomma, **una volta allineate (al ribasso) le tutele, si è allineata anche la scarsa propensione a diventare madri**.
Gli autori dello studio hanno anche chiarito che non tutte sono state colpite allo stesso modo dalla riforma. Visto che negli stessi anni sono stati incentivati i contratti a tempo indeterminato, per chi è stato stabilizzato potrebbe esserci stata una conseguenza inversa (cioè si sono decise a fare figli). Ma in generale i numeri parlano di un effetto negativo.
Fonte: **www.ilfattoquotidiano.it**

Anche il Consiglio d'Europa stronca il Jobs act: "Violati i diritti"

Dopo la Consulta, altra bocciatura degli indennizzi automatici. A breve tocca alla Corte di Giustizia UE.

Le tutele previste dal Jobs act per chi è licenziato ingiustamente sono deboli. Insufficienti a riparare il danno subito dal lavoratore e a scoraggiare gli imprenditori dal cacciare persone senza valida ragione. Un nuovo colpo alla riforma del lavoro varata dal governo Renzi nel 2015: questa volta viene dal **Comitato europeo dei Diritti sociali**, organo del **Consiglio d'Europa**, per il quale la legge italiana vìola la Carta sociale europea.

Quando cinque anni fa l'esecutivo a guida Pd ha cancellato l'articolo 18, sperando così di aumentare l'occupazione, ha sostituito il diritto alla reintegrazione con i risarcimenti in denaro. Se l'allontanamento del lavoratore è illegittimo, in pratica, l'obbligo di riassumere è rimasto solo quando c'è discriminazione o il motivo riportato dall'azienda è inesistente. Per gli altri casi, il datore è tenuto a pagare un indennizzo di massimo 36 mensilità di stipendio. Proprio questo dettaglio è alla base della decisione del Ceds: l'esistenza di un tetto – le 36 mensilità, appunto – lega le mani ai giudici anche quando i danni creati al lavoratore richiederebbero somme più alte. Ecco perché il Comitato ha dato ragione al **ricorso della Cgil**, curato dall'avvocato Carlo De Marchis. A difendere invece il Jobs act in questa causa c'era anche il governo francese.

Il problema, per il Ceds, non è aver cancellato l'articolo 18, ma non averlo rimpiazzato con norme altrettanto efficaci a disincentivare i licenziamenti ingiusti. Non è la prima pronuncia che sancisce la violazione di diritti da parte del Jobs act. La prima versione della legge prevedeva un risarcimento che andava da un minimo di quattro e un massimo di 24 mensilità, ed era agganciato solo all'anzianità del lavoratore. Poi è arrivato il decreto Dignità che ha aumentato a sei il minimo e a 36 il massimo, mantenendo il meccanismo ancorato all'anzianità. Nel 2018, la Corte costituzionale ha travolto entrambe le leggi: **il sistema degli indennizzi fissi non è adeguato perché non considera il danno effettivo che ha subito il lavoratore**. Ora i giudici hanno discrezionalità nel quantificare i risarcimenti, con il limite minimo e massimo.

Per il Comitato europeo dei Diritti sociali è ancora troppo scarso; la decisione di questo organo, però, non è vincolante. "È un'opinione tecnica autorevole", ha detto la Corte costituzionale. Quindi da un lato potrebbe orientare future sentenze, dall'altro rafforzerà i partiti che, d'accordo con la Cgil, chiedono di rivedere il Jobs act e far tornare

l’articolo 18. A breve, arriverà la sentenza della Corte di Giustizia europea su due ricorsi che chiedono di ripristinare l’obbligo di reintegrazione almeno per i licenziamenti collettivi illegittimi.

Articolo di Roberto Rotunno su “Il Fatto Quotidiano” del 12/2/2020

Banca Fucino e Igea Banca: pessimo inizio di piano industriale con due lavoratori licenziati

C.A. del Presidente Dott. Mauro Masi
C.A. del Vice-Presidente Dott. Francesco Maiolini
C.A. del Direttore Generale Dott. Giuseppe Di Paola
A tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori della Banca del Fucino e di Igea Banca

Roma, 27 gennaio 2020

Due lavoratori licenziati in Igea Banca:
un pessimo inizio di piano industriale

Egregi Signori, siamo venuti a conoscenza, soltanto a mezzo stampa, che due lavoratori di Igea Banca della filiale di Palermo con contratto a tempo indeterminato sono stati licenziati.

Tali licenziamenti sarebbero conseguenza della dismissione di

una attività di back office relativa all'anticipo del TFS e con il trasferimento delle attività medesime a Roma.

La motivazione addotta per i licenziamenti è stata di " giustificato motivo oggettivo".

Si tratta di un atto gravissimo, che per le modalità e le condizioni in cui è maturato che non ha precedenti nel sistema bancario.

Nel corso di recenti incontri effettuati con le Organizzazioni Sindacali scriventi, alla presenza anche del Segretario di Catania della Fisac Cgil Giuseppe Portale, a seguito delle nostre richieste di dare certezze in merito alle tutele occupazionali su tutto il territorio nazionale, la direzione di Igea Banca ha garantito per tutti i dipendenti del nascente gruppo Igea-Fucino non soltanto di non rilevare esuberi, ma addirittura di voler incrementare le attività e gli organici in Sicilia con l'obbiettivo di aprire nuove agenzie sia su altre piazze che su quelle già presidiate.
Ovviamente di licenziamenti neanche a parlarne!

I lavoratori che sono stati oggetti di licenziamento erano soltanto due e pertanto facilmente ricollocabili in altre mansioni.

Il punto è che, come buona parte dei dipendenti di Igea Banca assunti dopo il 2015, i due lavoratori non hanno l'articolo 18 per effetto del Jobs act che ha eliminato tale tutela.

Alla luce delle recenti assunzioni avvenute in Igea Banca, considerati i programmi di espansione del nuovo gruppo nascente e lo stato di salute aziendale riveniente dagli indici patrimoniali, riteniamo del tutto illegittimi i provvedimenti di licenziamento.

Ma la determinazione con la quale la direzione aziendale, in splendida solitudine e senza essersi minimamente confrontata con le nostre Organizzazioni Sindacali, ha imboccato questa

strada è figlia dello scempio giuridico creato dal famigerato Jobs Act, che anche in caso di bocciatura in giudizio dei licenziamenti, per i lavoratori non darebbe luogo al reintegro del posto di lavoro in quanto privi della tutela dell'articolo 18 della Legge 300/70.

È paradossale che, mentre l'Associazione Bancaria Italiana si impegna a firmare una lettera con le Organizzazioni Sindacali affinché il governo reintroduca la reintegra prevista dall'articolo 18, una sua associata licenzi con queste modalità.

Una cosa deve essere chiara: le nostre Organizzazioni Sindacali difenderanno i lavoratori di Igea alla stessa stregua dei lavoratori della Banca del Fucino, che da questi provvedimenti si sentono parimenti minacciati. I dipendenti di Igea e della Banca del Fucino sono ormai una cosa sola e si devono muovere all'unisono.

In una fase di transizione, di fusione tra le due banche, di processi di riorganizzazione che saranno sempre più frequenti, mettere in atto licenziamenti per "giustificato motivo oggettivo" per il trasferimento di un attività è il segnale meno rassicurante che si poteva mandare a tutti i lavoratori e lavoratrici del nascente gruppo.

Distinti saluti

FISAC/CGIL – UILCA
Banca del Fucino S.p.A.

ALLEGATI:

- Lettera in originale
- Comunicato stampa licenziamenti

Sullo stesso argomento

https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-fucino/banca-fucino-prossima-fusione-con-banca-igea.html

---

Ma davvero con il Jobs Act i licenziamenti sono diminuiti?

Il deputato di Italia Viva **Luigi Marattin** sostiene che una semplice differenza tra percentuali sia la "prova" che il Jobs Act abbia causato una diminuzione dei licenziamenti.

Anzitutto una premessa: questi non sono arrovellamenti su questioni tecniche: spiegare perché l'affermazione è infondata è importante, sia per la rilevanza del tema in sé, sia perché pubblico e giornalisti devono imparare a difendersi dalle interpretazioni fantasiose dei dati.

Per sostenere che tra due variabili (il "trattamento", cioè il Jobs Act, e il suo effetto ipotetico, cioè i licenziamenti) esiste un rapporto di causa-effetto bisogna confrontare l'andamento dei licenziamenti in un gruppo di lavoratori "trattati" in modo "randomizzato" (cioè che, per puro caso, abbiano sottoscritto un contratto di lavoro successivamente all'approvazione del Jobs Act) e in un gruppo "di controllo".

Bisogna inoltre tenere conto della miriade di altri fattori macroeconomici e individuali che possono influenzare la probabilità di licenziamento dei lavoratori trattati e non trattati. Nonché delle forze che possono orientare nella

stessa direzione sia l'esposizione al trattamento (in questo caso l'assunzione regolata dalla nuova misura di policy) e il suo ipotetico effetto (i licenziamenti).

Ora, uno studio che tenga conto di tali aspetti metodologici esiste. Per identificare l'effetto del Jobs Act, Tito Boeri e Pietro Garibaldi hanno usato un dataset formidabile, che contiene informazioni su assunzioni e licenziamenti dell'intero universo delle imprese italiane tra i 10 e i 20 dipendenti e sulla storia professionale dei rispettivi lavoratori. Il paper si può scaricare qui.

L'analisi empirica seleziona tutte le assunzioni e i licenziamenti effettuati tra il gennaio 2014 e il dicembre 2016. Poiché dal marzo 2015 nelle aziende con più di 15 dipendenti i contratti dei nuovi assunti sono stati regolati dal Jobs Act, le imprese con più di 15 dipendenti sono considerate "trattate" (cioè si assume che i loro nuovi dipendenti abbiano sottoscritto contratti regolati dal Jobs Act), mentre quelle sotto i 15 dipendenti sono il "gruppo di controllo".

Grazie alla ricchezza dei dati, le stime tengono conto dei molti fattori che potrebbero creare confusione inducendo a scambiare una correlazione spuria per un nesso causale, come le caratteristiche personali dei lavoratori, la situazione macroeconomica e i trend seguiti dalle variabili rilevanti prima dell'introduzione del Jobs Act.

Per accertare l'esistenza di un rapporto di causa-effetto, gli autori hanno analizzato la differenza nelle assunzioni e nei licenziamenti *prima* e *dopo* l'introduzione del Jobs Act e tra le imprese "trattate" e "di controllo".

I risultati sono molto interessanti. In sintesi:

– Nelle imprese “trattate” si osserva un aumento del 60% delle assunzioni a tempo indeterminato e del 100% della conversione dei rapporti a tempo determinato rispetto al gruppo di controllo.

– Ma le imprese trattate registrano anche un **aumento dei licenziamenti del 50%** rispetto alle imprese non trattate.

Quindi: la differenza tra le percentuali di licenziamento dei lavoratori assunti coi due regimi è suggestiva ma non consente alcuna inferenza causale. In altre parole, sulla base di quel dato è impossibile affermare che il Jobs Act abbia diminuito i licenziamenti.

Le uniche stime credibili (cioè metodologicamente fondate) che per il momento abbiamo a disposizione suggeriscono che, invece, sia avvenuto l’esatto contrario. Il Jobs Act ha causato un aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, ma anche **un aumento dei licenziamenti, statisticamente significativo e di dimensioni notevoli.**

Fabio Sabatini
Professore Associato di Economia e Direttore dell ‘European PH.D. in Socio-Economic and Statistical Studies presso l’Università “La Sapienza” di Roma

---

Dal Tribunale di Milano nuova bocciatura per il Jobs Act

“Il Tribunale di Milano, con ordinanza del 5 agosto, ha rinviato alla Corte di giustizia dell’Unione Europea la

disciplina dei licenziamenti collettivi contenuta nell'articolo 10 del decreto legislativo n.23 del 2015, meglio conosciuto come Jobs Act. Il Tribunale di Milano, in particolare, evidenzia il ***sospetto di legittimità*** *sul regime sanzionatorio, cioè sull'esclusione della reintegra in caso di licenziamento collettivo. Con questo rinvio un nuovo e importante pezzo della controriforma sui licenziamenti viene messo in discussione in un giudizio che vede in prima persona la presenza della Cgil intervenuta ad adiuvandum a sostegno di una lavoratrice".*

E' quanto si legge in una nota congiunta della Cgil e Filcams nazionale.

"Il giudice milanese, in una controversia in cui sono parti costituite sia la Filcams che la Cgil, – sottolinea la nota – *dovendo riconoscere in una medesima procedura di licenziamento collettivo la reintegra nel posto di lavoro solo ad alcuni lavoratori, escludendo una lavoratrice che pure era stata licenziata illegittimamente, sospetta infatti* ***la contrarietà del contratto a tutele crescenti, introdotto dal Jobs Act, rispetto ai principi fondamentali dell'unione europea che impongono una sanzione effettiva, adeguata e con carattere deterrente****".*

"La vertenza – a parere della Cgil e della Filcams – *è emblematica in quanto la lavoratrice, rispetto ai suoi colleghi tutti reintegrati, era l'unica a cui si applicava il Jobs Act, perché stabilizzata da tempo determinato a indeterminato dopo il 7 marzo. Con effetto paradossale evidentissimo. In particolare, secondo la richiesta di rinvio,* ***sarebbero violati sia i principi di parità di trattamento e di non discriminazione*** *contenuti nella direttiva europea 99/70,* ***sia la tutela contro i licenziamenti illegittimi*** *stabilita dagli artt. 20 e 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*".

"L'ordinanza del Tribunale di Milano – aggiungono Cgil e

Filcams – *rappresenta la conferma della negatività di un provvedimento che esclude la reintegra anche per i licenziamenti collettivi.* ***Un provvedimento contrario oltre che ai principi costituzionali*** *(già sancita dalla corte costituzionale nella sentenza n. 194/2018),* ***anche a quelli stabiliti da norme sovranazionali****. Siamo quindi di fronte ad un ulteriore passo in avanti nella messa in discussione del sistema di protezione contro i licenziamenti illegittimi costruito dal Governo Renzi nel 2015".*

"Esprimiamo quindi viva soddisfazione – concludono Cgil e Filcams– *per questo pronunciamento che rafforza quanto da sempre sostenuto dalla nostra organizzazione".*

Fonte: CGIL

Licenziamenti? Qualche limite esiste ancora

> *Parlare di organizzazione in quest'azienda è come parlare di psicologia ad un maiale.*

Questa incauta frase, che chiudeva uno scambio nervoso di e-mail fra un tecnico ed il superiore gerarchico durante una frenetica serie di modifiche di un progetto in corso d'opera, costò il licenziamento per giusta causa al tecnico, ma oltre a questo fu probabilmente il primo caso di licenziamento ai sensi della "**legge Fornero**" n. 92/2012 che approdò in giudizio e diede il via ad un'elaborazione giurisprudenziale che appare valida ancor oggi.

Il Tribunale di Bologna – con ordinanza del 15/10/2012 – dichiarò il licenziamento illegittimo e dispose la reintegra del lavoratore, riconducendo il caso alla previsione dell'**insussistenza** del fatto contestato: il fatto stesso era materialmente accaduto, ma era privo di valenza giuridica e disciplinare. La tesi del Tribunale di Bologna fu poi ripresa da diverse sentenze della Corte di Cassazione relative ai licenziamenti comminati ai sensi della "legge Fornero".

Il decreto legislativo n. 23/2015 "jobs act" ha cercato di aggirare la giurisprudenza di Cassazione limitando la reintegra – oltre ai licenziamenti discriminatori – ai soli casi d'insussistenza del fatto contestato inteso come fatto materiale ed escludendo qualunque valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ora affrontato il caso di una lavoratrice licenziata ai sensi del "jobs act" per essersi allontanata dal posto di lavoro: nel caso concreto, la Suprema Corte ha confermato che la linea giurisprudenziale elaborata in relazione alla "legge Fornero" resta valida anche in relazione al "jobs act" e quindi "*l'irrilevanza giuridica del fatto, pur materialmente verificatosi, determina la sua insussistenza anche ai fini e per gli effetti previsti dal decreto legislativo n. 23/2015*", con conseguente **diritto del lavoratore alle reintegra**.

È di tutta evidenza come tale sentenza ponga un argine alle tesi più estreme che si voleva portare avanti con il "jobs act", con l'intenzione di escludere la reintegra anche per licenziamenti motivati da fatti reali ma del tutto irrilevanti e pretestuosi.

Avv. **Alberto Massaia** – Fisac/CGIL

La Sentenza – Cassazione 2019-12174

Corte Costituzionale 194-2018 (jobs act)