

Tutti gli elementi negativi del "Jobs act" varato dal Governo

Uno scambio a perdere per il lavoro

Smantellata la giusta causa in materia di licenziamento, destinata progressivamente a sparire

Vediamo da vicino i punti del "Jobs act" più penalizzanti per i lavoratori e più inaccettabili, sul piano dei diritti e della dignità del lavoro.

In materia di licenziamenti, definiti in particolare, negli articoli 1, 2, 3, la prima questione che dà la misura del progressivo azzeramento del principio di giusta causa nel licenziamento, è la norma che prevede che, per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo la data di entrata in vigore del decreto, si applicheranno le norme previste dal "Jobs act". In questo modo si rende inefficace l'art. 18, ormai destinato a garantire un'area di vecchi assunti che andrà progressivamente a ridursi.

Per cui, in concreto, chi esce da un lungo tunnel di precariato ed entra nell'area del contratto a tempo indeterminato, continuerà a rischiare il licenziamento quando non abbia una evidente, quanto improbabile motivazione discriminatoria.

In più le aziende al di sotto dei 15 dipendenti per i quali non funziona l'articolo 18, manterranno il requisito anche a fronte di contratti a tempo indeterminato che facciano salire il numero delle maestranze.

Quindi si conferma, e non per gentile concessione, la tutela reale nei casi di licenziamento discriminatorio



e nullo perché intimato in forma orale, o in contrasto con norme imperative, o determinato da motivi illeciti.

Articolo 3. Si chiarisce

che, quand'anche risulti illegittimo il licenziamento per motivi disciplinari o per motivi oggettivi (licenziamento per cause economiche) il giudice **non può** disporre il reintegro del

Solo nel caso di licenziamento disciplinare in cui il lavoratore dimostri che l'infrazione contestata non è stata commessa, il giudice annulla il licenziamento e

posto di lavoro ma solo l'indennizzo nelle forme previste dalla nuova legge.

Chiaro che, a questo punto, le aziende possono coprire e far passare qualunque tipo di licenziamento che vogliono e "liberarsi" di qualunque persona che non risulti gradita.

dispone un indennizzo di 12 mensilità.

Questo significa che in un licenziamento a seguito di una infrazione minima (2 minuti di ritardo avvenuti anche una sola volta), al giudice non è concessa la valutazione dell'entità dell'infrazione commessa dal lavoratore, ma solo la veridicità o meno della stessa. Quindi con due minuti di ritardo sul lavoro si può tranquillamente licenziare.

Offerta di indennizzo (art. 6). L'imprenditore può conciliare il licenziamento

con un indennizzo che parte da una mensilità per ogni anno lavorato fino al limite di 18 mensilità.

L'accettazione della somma blocca ogni possibilità di impugnazione del licenziamento.

Computo dell'anzianità negli appalti (art. 7). Il lavoratore che cambia l'impresa appaltatrice (anche se ha fatto lo stesso lavoro nella stessa azienda per 20 anni), viene riassunto nella nuova impresa con un contratto a tutele crescenti e non gli viene riconosciuta l'anzianità di postazione.

L'effetto doping della nuova legge

Secondo un esperto, il professor Luigi Mariucci, il Jobs act si può riassumere in un intervento doping, con risultati contrapposti tra breve e medio periodo.

Subito introduce forti incentivi alle imprese che possono assumere godendo di un notevole sconto fiscale e contributivo.

Quindi può anche esserci un boom di assunzioni che consentirà a Renzi di svolgere una campagna mediatica tesa a dimostrare la bontà, modernità e utilità delle sue operazioni di destrutturazione dei diritti

e liberalizzazione del mercato del lavoro a vantaggio delle imprese.

Nello stesso tempo la libertà di licenziamento e l'impossibilità di impugnare i licenziamenti "economici" consentiranno alle imprese di "liberarsi" di occupazione più costosa o meno conveniente, sostituita da mano d'opera che costa meno e priva di vincoli in materia di licenziamento.

Così il boom di assunzioni verrà di fatto riassorbito e la situazione tornerà quella di prima.

Non ci sarà crescita a

meno che finiscano le politiche di austerità, ripartano gli investimenti, si riequilibri in basso il valore dell'euro insieme al costo del petrolio e a vantaggio delle nostre esportazioni.

Solo in questo caso l'occupazione potrebbe ripartire ma per motivi che non c'entrano nulla con il Jobs act.

Invece, sul medio e anche più lungo periodo, si realizza l'altra faccia della legge, quella appunto definita "effetto doping" dal professor Mariucci.

Svaniti i vantaggi effimeri dei provvedimenti restere-

ranno i danni permanenti: la difficoltà a far valere i contratti nazionali; l'uso irragionevole, improprio e ricattatorio della facoltà indiscriminata di licenziamento; la diffusa precarietà in materia di assunzioni visto che il contratto a tutele crescenti non ha affatto sostituito le altre tipologie precarie di assunzione. Quindi i provvedimenti di cui si parla realizzano sostanzialmente un grave e significativo passaggio di poteri dai lavoratori al sistema di imprese, in termini mai conosciuti dal dopoguerra ad oggi.

Licenziamento collettivo (art. 10). Anche in relazione ai licenziamenti collettivi si instaura un doppio regime.

Si dichiara nullo il licenziamento intimato in forma orale (ci mancherebbe altro!).

Poi, per i licenziamenti collettivi la legge impone dei criteri di scelta che sono, nell'ordine: a) le esigenze tecnico-organizzative; b) l'anzianità di servizio; c) i carichi di famiglia.

Per i neo-assunti, qualora dimostrino che questi criteri non sono stati osservati, non c'è più reintegro ma indennizzo.

Si tenga conto che qualcuno, addirittura, vorrebbe che la sola strada dell'indennizzo venisse estesa anche ai lavoratori già in forza prima del contratto a tutele crescenti.

Con le nuove norme viene meno la formazione esterna degli Enti pubblici

Di apprendistato c'è rimasto il nome

Malgrado il contratto a "tutele crescenti" restano pressoché invariate le varie tipologie di precariato



Nel "Jobs act" non c'è solo il licenziamento facile regalato alle aziende. C'è, ad esempio, la correzione in senso peggiorativo delle norme Fornero relative all'obbligo di indicare una

"causale", vale a dire una motivazione, alle assunzioni con contratto a tempo. La Fornero aveva tolto questo obbligo per i primi 12 mesi di lavoro, riproponendolo a partire dal secondo anno. Con il "Jobs

act la "causale" sparisce. Se a questo si aggiunge che le nuove norme introdotte sul mercato del lavoro hanno riconfermato tutte le tipologie contrattuali che legalizzano il precariato

(eliminandone 3 su una cinquantina) il cosiddetto contratto a "tutele crescenti" non sfolisce la giungla subcontrattuale ma, semplicemente, introduce una nuova tipologia centrale destinata a trovare larga applicazione, considerando l'entità dei vantaggi economici concessi alle imprese. Restano per ora un mistero le "tutele crescenti" a partire da quelle in materia di giusta causa nel licenziamento, di fatto annullate.

Anche sull'apprendistato, in nome della semplificazio-

ne, sparisce per il datore di lavoro l'obbligo di produrre in forma scritta, insieme al contratto di apprendistato, il piano di formazione professionale.

Cosa assai comprensibile perché l'azienda non ha

più l'impegno di garantire con la formazione diretta sul lavoro un tot di ore di studio garantito presso enti pubblici. Ed insieme c'è pure una sforbiciata del costo delle ore dedicate all'apprendimento. In pratica nel

contratto di apprendistato resta certo l'aspetto relativo all'abbattimento del costo del lavoro e del tutto aleatoria la qualità della formazione professionale. In una situazione dove ci si riempie la bocca di parole come "innovazione", "qualità del prodotto" collegata alla "professionalità del lavoratore" queste false semplificazioni premiano un'idea di impresa che non fa ricerca, non si preoccupa della qualità ma si limita a ridurre i costi della mano d'opera.

IL TUO 5X1000 ALL'AUSER PER RICORDARSI DEGLI ANZIANI

97321610582
Codice fiscale

FIRMA E SOSTIENI
IL FILO D'ARGENTO
PER DARE SICUREZZA
E SERENITÀ A CHI È SOLO
ED EMARGINATO