

17/10/2014

JOBS ACT E ART. 18

Verso il ridimensionamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori?

Alessandro **Bellavista**, Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Palermo

Grande attenzione è dedicata alla modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori preannunciata dal governo Renzi con il Jobs act, approvato dal Senato della Repubblica. In realtà la strada è ancora lunga e il risultato finale sarà quello che scaturirà dalle complesse mediazioni politiche che si svolgeranno all'interno della maggioranza.

[Disegno di legge Camera dei deputati 09/10/2014, n. C. 2660](#)

Il Senato della Repubblica ha approvato, di recente, il maxi emendamento governativo al **disegno di legge delega n. 1428**, noto come **Jobs act**. La delega è volta ad un'ampia ridefinizione della disciplina del mercato del lavoro, dei contratti di lavoro e, anche, delle regole che concernono l'utilizzazione della prestazione di lavoro subordinato.

Il dibattito s'è, in prevalenza, concentrato sulla probabile modifica dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che costituisce una misura annunciata dal Governo e che dovrà trovare realizzazione nell'esercizio della delega. In realtà, emergono alcune perplessità sulla praticabilità del progetto governativo, perché **il testo attuale della delega non fa alcun esplicito riferimento alla modifica dell'art. 18**.

Al momento uno dei commi dell'unico articolo del disegno di legge si limita a stabilire "la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio".

Mentre un'altra disposizione parla di "eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi".

Com'è evidente, si tratta di **due criteri di delega estremamente sfuggenti che lasciano un campo sconfinato al legislatore delegato**, anche con il rischio della probabile censura di illegittimità costituzionale, per eccesso di delega, dei futuri decreti delegati. Comunque sia, il progetto governativo di modifica dell'art. 18 è stato ben pubblicizzato e stando alle dichiarazioni disponibili consisterebbe in un forte ridimensionamento dell'area di applicazione della tutela reale.

Va ricordato che, al momento, l'art. 18 opera nei confronti dei licenziamenti individuali cosiddetti discriminatori indipendentemente dalle dimensioni del complesso aziendale. Poi la disposizione colpisce i licenziamenti ingiustificati, sia per motivi soggettivi sia per motivi oggettivi, ma solo qualora il datore di lavoro abbia più di quindici lavoratori nell'unità produttiva dove è stato intimato il licenziamento oppure più di sessanta dipendenti nell'intero territorio nazionale. La riforma Fornero del 2012 ha inteso restringere l'ambito del licenziamento ingiustificato sanzionato con la tutela reale alle ipotesi di eclatante mancanza di motivazione. Gli altri casi di licenziamento ingiustificato dovrebbero trovare tutela solo attraverso la più debole sanzione risarcitoria.

Purtroppo, **il testo dell'art. 18 novellato dalla riforma Fornero è stato il frutto di grossi compromessi che ne hanno reso difficilmente comprensibile il significato**. L'effetto è quello, perciò, di **un'enorme incertezza** sull'inquadramento di ogni licenziamento, con la conseguenza che la vertenza giudiziaria si possa trasformare in una sorta di terno al lotto, incrementando i costi per le imprese e sfavorendo la propensione ad assumere nuovi lavoratori.

La proposta del governo Renzi è, anzitutto, quella di rendere la fattispecie più chiara e ciò è pienamente condivisibile. In particolare, l'art. 18 continuerebbe a trovare applicazione ai licenziamenti discriminatori e, nell'ambito del tradizionale campo dimensionale, ai licenziamenti individuali per motivi disciplinari. Invece, tutti i licenziamenti per ragioni economiche (esempio: la crisi dell'impresa, il cambiamento dell'attività produttiva) sarebbero assoggettati, se ingiustificati, alla sola tutela risarcitoria. Questo è ciò che al momento è possibile dire, non avendo in mano un testo più dettagliato.

Sia consentito segnalare che, **in questo modo, non si ridurrebbe più di tanto il rischio di contenzioso e quindi le incertezze imprenditoriali sull'eventuale costo di un licenziamento**. Ciò perché un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo cercherebbe di fare di tutto per dimostrare nell'aula giudiziaria che in realtà la vera ragione del licenziamento è di tipo soggettivo, cioè disciplinare.

Sicché, il lavoratore, se riuscisse a fare balenare un dubbio del genere nella mente del giudice, potrebbe accedere alla forte tutela dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La soluzione più semplice, invero, sarebbe ben diversa. **Il Governo potrebbe limitarsi ad innalzare il tetto a partire dal quale scatta l'applicazione dell'art. 18** per tutti i licenziamenti ingiustificati sia soggettivi sia oggettivi.

Così, potrebbe essere eliminata la soglia dei quindici dipendenti e prevedere l'operatività dell'art. 18 solo per i datori di lavoro che occupano più di sessanta lavoratori nel territorio nazionale. Si tratterebbe di una misura fortemente favorevole alle piccole imprese e che, forse, potrebbe eliminare uno dei tanti ostacoli (più di ordine psicologico che reale) alle nuove assunzioni e al superamento di quel nanismo industriale che costituisce uno dei veri problemi dell'apparato produttivo italiano.

Copyright © - Riproduzione riservata