

?

Capitolo 18

Un cantiere da riaprire

di Stefano Beretta e Giacinto Favalli

Capitolo 18 Un cantiere da riaprire

Si è visto, nell'introduzione, che la legge delega prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti attuativi, il governo possa adottare "disposizioni integrative e correttive".

Ci permettiamo di suggerirne, sin d'ora, alcune.

- **1)** La distinzione, basata su un mero dato temporale, in tema di tutele connesse con la risoluzione del rapporto di lavoro, pone criticità nella procedura dei licenziamenti collettivi. In questo ambito, infatti, potrebbero rientrare tra gli esuberanti sia dipendenti che godono di una tutela più completa (gli assunti ante 7 marzo 2015), sia quelli che godono di una garanzia più tenue (assunti post 7 marzo 2015). È da prevedere che non sarà semplice per aziende e sindacati gestire queste procedure con l'inserimento in elenco di lavoratori che hanno tutele notevolmente diverse fra loro. Sarebbe auspicabile un intervento integrativo/correttivo che possa ovviare alla disparità innegabile di trattamento, esclusivamente fondata su un dato temporale e che eviti anche un contenzioso fondato su un eventuale eccesso di delega, visto che nella legge delega non vi era un espresso richiamo ai licenziamenti collettivi.
- **2)** In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo la legge Fornero prevede una preliminare fase davanti alla Direzione territoriale del lavoro, mentre nella disciplina del Jobs Act si torna al passato con la comunicazione diretta al dipendente. Si ha così una doppia procedura per licenziamenti fondati sulla stessa motivazione. Se si ritiene opportuno e deflattivo il passaggio alla Direzione territoriale del lavoro, sarebbe bene estendere la procedura anche agli assunti post 7 marzo 2015; se, invece, si ritiene poco

produttivo tale passaggio, sarebbe meglio eliminarlo per tutti. La previsione di una doppia procedura accanto al doppio regime sanzionatorio sembra francamente eccessiva.

- **3)** Il licenziamento per superamento del periodo di comporto – il periodo in cui si ha diritto alla conservazione del posto in caso di malattia – è stato "dimenticato" nel Jobs Act. Servirebbe, quindi, un intervento di carattere integrativo che collochi espressamente questo tipo di licenziamento fra quelli per giustificato motivo oggettivo o ne faccia una categoria a sé.
- **4)** Il Jobs Act prevede che per i licenziamenti di dipendenti assunti post 7 marzo 2015 non si segua la procedura giudiziale prevista dalla riforma Fornero (cosiddetto "rito Fornero") che, come noto, prevede una doppia fase nel primo grado di giudizio e tempi brevi. Anche qui aggiungere a una diversa disciplina sostanziale un differente percorso processuale non sembra giustificabile. La tutela processuale dovrebbe – almeno quella – essere uguale per tutti.
- **5)** Equiparare le risoluzioni consensuali alle dimissioni non è coerente, poiché le dimissioni sono un atto unilaterale, mentre le risoluzioni consensuali si perfezionano con un accordo. La "zona grigia" può essere giustificata nel primo caso, non nel secondo. Consentire un ripensamento, anche in caso di risoluzione consensuale, può comportare diversi problemi. La trattativa, in genere lunga e complessa, può coinvolgere anche altri soggetti (per esempio colui che potrebbe essere assunto per sostituire il dipendente con cui si risolve il rapporto) e la mancanza di certezza, seppur per pochi giorni, che la risoluzione consensuale, magari faticosamente raggiunta, possa essere definitiva può far sorgere più problemi di quelli che si è cercato di risolvere. Consentire una sorta di "diritto di recesso" dopo il raggiungimento dell'accordo per la risoluzione consensuale può vanificare lunghe trattative e pregiudicare anche diritti di terzi.

Sono solo alcune considerazioni che, con intento costruttivo, vengono svolte, nell'attesa che altre possano essere evidenziate dall'applicazione del Jobs Act.