

Jobs act, contratto a tutele crescenti, nuova disciplina dei licenziamenti
Bologna, 16 febbraio 2015

Mariella Magnani

Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Pavia

Correzioni e persistenti aporie del regime sanzionatorio dei licenziamenti

1. Nonostante il cantiere legislativo non sia ancora chiuso, già si registra un notevole fervore di incontri e dibattiti sul cd. Jobs Act ed in particolare sullo schema di decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Questo però è uno dei primi incontri in cui i problemi posti dal cd. Jobs Act (l. n. 183/2014) assumono, a fronte di un articolato ormai, nella sua ossatura, definitivo – anche se non sono irrilevanti le questioni ancora in sospeso – concreto spessore normativo e quindi possono essere affrontati, non in termini di ipotesi, ma in chiave interpretativa e sistematica.

Cominciamo col dire che, in origine, il contratto a tutele crescenti costituiva certamente una figura nebulosa¹. Era già chiaro, tuttavia, dopo le modifiche intervenute nel d.d.l. delega, a seguito del maxi emendamento proposto dal Governo nella prima lettura al Senato, che il contratto a tutele crescenti non era un nuovo tipo contrattuale – così come si poteva immaginare leggendo il preambolo della legge n. 78/2014, di conversione del d.l. n. 34/2014, così così come il testo originario del d.d.l. delega n. 1428 – ma semplicemente il normale contratto di lavoro a tempo

¹ M. MAGNANI, *Il formante contrattuale: dal riordino dei “tipi” al contratto a tutele crescenti (ovvero del tentativo di ridare rinnovata centralità al lavoro subordinato a tempo indeterminato)*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, Collective Volumes - 3/2014, pag. 20.

indeterminato a disciplina del licenziamento rivisitata. Ma non era ancora chiaro quanto sarebbe stata rivisitata questa disciplina.

Se la legge-delega, prevedendo per i “licenziamenti economici” – una nuova terminologia – un “indennizzo economico certo e crescente con l’anzianità di servizio”, poteva echeggiare la proposta del cd. *firing cost*, presente nel dibattito accademico², a prescindere dal sindacato giurisdizionale sulla sussistenza delle ragioni, ora sappiamo che non è così: l’indennizzo è certo non nell’*an*, ma nel *quantum* (legato, appunto, all’anzianità di servizio) in presenza di un perdurante controllo giurisdizionale sull’esistenza delle ragioni.

Se così è, non è il caso di soffermarsi sulla compatibilità con la normativa costituzionale ed europea della soluzione del *firing cost*, che attribuisce al lavoratore in caso di licenziamento per motivo economico un indennizzo a prescindere dalla verifica giudiziale della sussistenza del motivo³.

Il decreto attuativo segue la strada della modifica o del perfezionamento della legge Fornero ad appena due anni dalla sua applicazione, sul presupposto che essa, frutto di un evidente compromesso politico, non abbia dato gli esiti sperati, in termini non solo di certezza, ma neppure di equità. A sua volta, però, neppure la legge-delega ed il decreto attuativo sono esenti da quel compromesso politico.

² Cfr. soprattutto P. ICHINO, *Appunti sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, III, pag. 3 e segg..

³ Ne ritengono dubbia la compatibilità con l’art. 24 Cost. M. PEDRAZZOLI, *Regole e modelli del licenziamento in Italia e in Europa: uno studio comparato*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, pag. 40; P. ALBI, *Garanzia dei diritti e stabilità del rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2013, pag. 185. Invece ne ritengono problematica la compatibilità con l’art. 30 della Carta di Nizza F. CARINCI, “*Provaci ancora Sam*”: *ripartendo dall’art. 18 dello Statuto*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, I, pag. 55; T. TREU, *L’articolo 18 degli altri*, in *Europa*, 15 marzo 2012, pag. 6.

Ovviamente, come tecnici, non possiamo che prenderne atto, ma non possiamo neppure esimerci dal sottolineare le aporie tecniche e sistematiche che da questo compromesso sono scaturite.

2. Ciò che balza subito agli occhi nello schema del decreto legislativo è l'affermazione della eccezionalità della reintegrazione nel posto di lavoro nelle ipotesi diverse rispetto al licenziamento discriminatorio⁴, nullo nei casi espressamente previsti dalla legge⁵, ovvero intimato in forma orale, ovvero nel caso di difetto di giustificazione del licenziamento motivato per inidoneità del lavoratore (art. 3, 3° comma)⁶. Ciò è ben reso dall'incipit del 2° comma dell'art. 3 dello schema

⁴ A differenza della legge n. 92/2012 si fa riferimento unicamente al licenziamento discriminatorio senza indicare i parametri normativi. Si tende, tuttavia, a richiamare l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori così come modificato dalle normative di derivazione comunitaria, d.lgs. n. 215/2003 e d.lgs. n. 216/2003: T. TREU, *Jobs act: prime riflessioni sui decreti attuativi*, in *Guida Lav*, 3, 2015, pag. 12 e segg.. Qualcuno, tuttavia, ha fatto rilevare (cfr. P. CHIECO, *Il licenziamento nullo*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013, pag. 280) che nell'elencazione dell'art. 15 manca il riferimento alla sieropositività, oggetto di apposita disciplina nella l. n. 135/1990 (art. 5).

⁵ Si è aperta una *querelle* sull'espunzione del riferimento all'art. 1345 c.c. (nullità del contratto per motivo illecito). Dunque, rimarrebbe incerto il regime del licenziamento pretestuoso o ritorsivo, per aver ad esempio intrapreso un'azione giudiziaria. Tende tuttavia ad affermarsi la tesi che anche il motivo illecito integra un'ipotesi di nullità prevista dalla legge (C. MUSELLA, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015; M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 236/2015, pag. 4; P. ICHINO, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, in <http://www.pietroichino.it/?p=33918>).

⁶ Nulla dice la legge in ordine al mancato superamento del periodo di comporta. Si stanno profilando due tesi: taluni lo riconducono alla fattispecie dell'inidoneità psicofisica, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria (M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 21; G. MIMMO, *Appunti su schema di decreto legislativo (attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183)*, in <http://www.agilazio.it/wp-content/uploads/2015/01/MIMMO-Relazione-Convegno-7-1-2015.pdf>), pag. 8; altri, invece, lo riconducono all'ipotesi di insussistenza del giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicazione della tutela indennitaria (F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, in [3](http://csdle.lex.unict.it/docs/generic/F-Carinci-</p></div><div data-bbox=)

di decreto attuativo, in cui si afferma che “esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrato in giudizio l’insussistenza del fatto materiale...il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro...”.

Ma questa residualità affermata è poi realizzata nei fatti?

E poi – e questo è il secondo profilo che intendo toccare – quale disciplina del licenziamento traspare complessivamente dalla riforma: una riforma ambiziosa che, sebbene inizialmente originatasi nell’area dell’ex stabilità reale, tocca anche quella della cd. stabilità obbligatoria.

3. La residualità affermata viene realizzata nei fatti? Ebbene, nella legge-delega e nello schema di decreto legislativo non si è seguita la strada classica – suggerita nel 1985 dallo stesso CNEL – della soluzione indennitaria con reintegrazione nelle sole ipotesi di licenziamento discriminatorio.

Restano le vestigia della reintegrazione anche nel caso in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l’“insussistenza del fatto materiale contestato, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento”.

Questo è stato uno dei punti più difficili del compromesso politico raggiunto e che si è cercato di risolvere sull’onda di una, peraltro ambigua, decisione dalla Cassazione

Un-contratto-alla-ricerca-di-una-sua-identit-il-contratto-a-tempo-indeterminato-a-tutele c/5292.aspx, pag. 8; P. ICHINO, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, op. cit.).

nel 2014⁷. L'espressione è, forse più che atecnica, piuttosto sibillina. Come si è cominciato ad argomentare con dovizia di esempi⁸, è plausibile che la giurisprudenza continui ad interpretare l'espressione "fatto materiale" come "fattispecie o illecito disciplinare". Ma ciò che è certo è che le viene preclusa la valutazione della proporzionalità: il che potrebbe condurre all'esito, apparentemente paradossale, che qualunque inadempimento può dar luogo o a una sanzione conservativa o al licenziamento, col pagamento dell'indennità, a discrezione del datore di lavoro⁹.

Vista nell'ottica di una scelta chiara per la via indennitaria, una simile soluzione non stupirebbe: il fatto è che essa, invece, è la conseguenza di una soluzione bizantina in cui si vogliono salvare, per così dire, capra e cavoli (regime reintegratorio e regime indennitario, in coabitazione forzata, senza attribuire al giudice il potere discrezionale – come avviene in altri ordinamenti – di scegliere tra l'una e l'altra).

4. Veniamo al secondo punto che vorrei trattare: vale a dire l'assetto complessivo della disciplina del licenziamento scaturente dallo schema del decreto delegato.

⁷ Cass. n. 23669/2014, in *Foro It.*, 2014, I, pag. 3418 e segg..

⁸ Cfr. A. MARESCA, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015; G. MIMMO, *Appunti su schema di decreto legislativo (attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183)*, op. cit., pag. 7; A. PERULLI, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015; C. PONTERIO, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015; F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, op. cit., pag. 13 e segg.; V. SPEZIALE, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015; M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 16, che giustamente sottolinea come a voler sganciare il fatto dalla imputabilità, si aprirebbe la strada a una dilatazione della fattispecie del licenziamento nullo per frode alla legge (ex art. 1344 c.c.).

⁹ F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, op. cit., pag. 16.

a) Il regime sanzionatorio è diversificato a seconda della data di assunzione del lavoratore¹⁰. Quand'anche questa differenziazione di disciplina fosse giustificata ex art. 3 Cost. alla luce della vulgata per cui il semplice fluire del tempo costituisce un elemento valido di diversificazione delle situazioni giuridiche¹¹ (anche se a mio avviso, in modo più pertinente, andrebbe richiamata la tutela dell'affidamento¹²), restano quanto meno i problemi di funzionalità ed efficienza del mercato del lavoro alimentati da tale soluzione. Come già sottolineato¹³, con repliche peraltro non dirimenti¹⁴, la duplicità di regime scoraggia la mobilità degli attuali occupati, certamente poco incentivati a cambiare lavoro e datore di lavoro per il timore di

¹⁰ È stata discussa anche l'applicabilità della riforma al pubblico impiego. Tende a prevalere la tesi negativa (cfr. F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, op. cit., pag. 3 e segg.; più sfumata la posizione di M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 10 e segg., che sembrerebbe ammetterne l'applicabilità per il licenziamento disciplinare); nel senso dell'applicabilità al pubblico impiego, invece, cfr. P. ICHINO, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, op. cit..

¹¹ Corte cost., sent. n. 254/2014; Corte cost. ord. n. 25/2012; ord. n. 224/2011; ord. n. 61/2010; ord. n. 170/2009; ord. n. 212/2008; ord. n. 77/2008 esprimono il principio per cui “secondo la costante giurisprudenza di questa Corte...non contrasta, di per sé, con il principio di eguaglianza un trattamento differenziato applicato alle stesse fattispecie, ma in momenti diversi del tempo, poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche”: cfr. M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 9.

¹² Potrebbe in verità anche invocarsi il principio secondo cui la differenziazione di trattamento è ragionevole in quanto risponde a interessi rivolti alla tutela di un diritto costituzionalmente protetto, come quello al lavoro di cui all'articolo 4 Cost. Nella legge-delega compare infatti la finalità di “rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro”. Questo argomento è stato utilizzato da L. MONTUSCHI, *Tecniche sperimentali deregolative del mercato del lavoro: un'intesa contrastata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2003, pag. 61, in relazione a un progetto di legge contenuto nel Patto per l'Italia del 5 luglio 2002, che prevedeva la non computabilità per un triennio delle nuove assunzioni ai fini dell'applicazione dell'art. 18 St. lav.. In questo caso, tuttavia, la non applicazione dell'articolo 18 era transitoria.

¹³ F. GIAVAZZI, *Quella trappola nascosta nel Jobs act*, in *Corriere della Sera*, 30 novembre 2014; M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 7 e segg..

¹⁴ P. ICHINO, “Lettera sul lavoro” pubblicata dal *Corriere della Sera* il 1° dicembre 2014, in <http://www.pietroichino.it/?p=33603>.

perdere le tutele di cui oggi beneficiano, con ricadute immediate sui processi di riorganizzazione in corso¹⁵.

b) Resta il regime di reintegrazione “attenuata” per i casi di insussistenza del “fatto materiale contestato” al lavoratore: al di là dei problemi interpretativi sopra segnalati quale è la giustificazione e, dunque, la ragionevolezza, di questa previsione? Perché mai, se non sussiste neppure materialmente il fatto contestato, non dovrebbe scattare il cd. regime reintegratorio pieno? Dove sta la ragionevolezza di tutto ciò? Quanto più assimiliamo questa fattispecie, quanto a disvalore, come è necessario fare per recuperare la coerenza interna del provvedimento, a quella del licenziamento discriminatorio, perché mai assoggettarla a diversa “sanzione” o, meglio, rimedio? È anche questo un sintomo della aporia sistematica cui ha dato luogo – così come nella cd. legge Fornero – il compromesso politico sopra segnalato. E quali potrebbero essere le conseguenze, nel concreto atteggiamento dei giudici, di questo insensato sventagliamento dei rimedi, è difficile predire.

c) Non trova applicazione per il contratto a tutele crescenti l’art. 7 della l. n. 604 del 1966: forse si tratta di una disposizione opportuna alla luce di certe prassi delle Direzioni territoriali del lavoro che si arrogavano il diritto di qualificare il licenziamento come licenziamento per giustificato motivo oggettivo oppure no, certo ai fini della propria competenza, ma con pesanti ricadute sul contenzioso giudiziario, e, comunque, alla luce di quanto previsto dall’art. 6 dello schema di decreto sulla offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro: un’offerta di conciliazione che,

¹⁵ M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 7 e segg..

se parametrata su una mensilità dell'ultima retribuzione, con un minimo di 2 e un massimo di 18 mesi, è esente da contribuzione e da imposizione fiscale. E non è poco. Non può ovviamente escludersi che le parti addivengano ad una conciliazione su basi diverse (con assoggettamento del differenziale al normale regime, almeno fiscale). Pare però francamente eccessiva la previsione della condizione della consegna dell'assegno circolare ai fini di produrre l'effetto della estinzione del rapporto e della rinuncia all'impugnazione¹⁶.

d) Per i vizi formali e procedurali, diversi dall'intimazione in forma orale del licenziamento, resta escluso il diritto comune con la conseguente possibilità di rinnovare il licenziamento, mentre viene confermato il regime indennitario attenuato in misura inferiore a quanto previsto dalla legge Fornero e commisurato, anche in questo caso, all'anzianità di servizio del lavoratore (da 2 a 12 mesi). Il diritto comune si riprende la sua rivincita con la possibilità di "revocare" il licenziamento – invero già prevista dalla l. n. 92/2012 – ed evidentemente di rinnovarlo: una scelta opportuna, anche se tecnicamente poco precisa – il licenziamento, come atto unilaterale ricettizio, non si può revocare in senso proprio¹⁷ – ma, si diceva, opportuna alla luce dell'iniquità della soluzione che fa dipendere da un semplice e magari banale errore formale, in ipotesi sanabile, l'applicazione di un risarcimento

¹⁶ Nel parere espresso dalla Commissione Lavoro del Senato sullo schema di decreto si rileva, infatti, l'opportunità che il pagamento avvenga anche tramite bonifico bancario. In tal senso cfr. P. ICHINO, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, op. cit..

¹⁷ Cass. n. 36/2011, in *Foro It.*, Rep. 2011, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1216.

che potrebbe essere non irrilevante, andando da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità¹⁸.

e) Anche il licenziamento collettivo è stato, dopo diverse schermaglie, attratto nel nuovo regime. È indubbio che la soluzione risarcitoria per la violazione delle procedure sindacali le indebolisca: peraltro l'incongruenza era già presente nella legge Fornero. L'*aliquid novi* è dato dall'assoggettamento anche del licenziamento annullato per violazione dei criteri di scelta al regime indennitario, sempre in proporzione all'anzianità di servizio. Ora qui non mi voglio imbarcare nella discussione se ciò sia coerente o meno con la legge-delega. È certamente vero tuttavia che, in questo caso, la coesistenza di un doppio regime sanzionatorio (per il lavoratori assunti prima e per quelli assunti dopo l'entrata in vigore del decreto sul contratto a tutele crescenti) potrebbe interferire nelle concrete dinamiche delle procedure di scelta dei lavoratori: come è stato giustamente osservato, le innumerevoli procedure di licenziamento collettivo che si chiudono con accordi sindacali che, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 223 del 1991, prevedono come solo criterio quello della "non opposizione" del dipendente, comporteranno un sensibile innalzamento della incentivazione a tale non opposizione¹⁹; senza contare la difficoltà

¹⁸ Pur essendo critica nei confronti della scelta, almeno si è eliminato quel vero e proprio *rebus* contenuto nella legge Fornero che legava l'entità del risarcimento per vizio formale o procedurale alla "gravità" della violazione formale o procedurale compiuta dal datore di lavoro: cfr. in particolare M. TREMOLADA, *Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa*, in C. CESTER (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, 2013, pag. 107 e segg.; M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 22.

¹⁹ Cfr. M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 8.

derivante, in caso di impugnazione del licenziamento per violazione dei criteri di scelta, dal doppio regime processuale.

f) Infatti, per i licenziamenti rientranti nel nuovo regime non si applicherà più il cd. rito Fornero. L'innovazione è stata salutata con favore, se non richiesta, dalla gran parte degli operatori, per i rilevanti problemi tecnici che le disposizioni processuali contenute nella l. n. 92/2012 suscitavano. Tuttavia il cd. rito Fornero resterà in vigore per i licenziamenti relativi a rapporti instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo. È una soluzione razionale? E c'è già chi si domanda se, essendo, a seguito della nuova disciplina, meno ampia l'indennità risarcitoria, il lavoratore non dovrebbe essere compensato con un rito più rapido²⁰.

g) Mentre la precedente versione del decreto attuativo completava la riforma della disciplina del licenziamento con l'istituzione del cd. contratto di ricollocazione, ora la previsione di misure per agevolare la ricollocazione dei lavoratori nel mercato del lavoro viene demandata all'altro decreto legislativo, quello sugli ammortizzatori sociali.

Secondo qualcuno è un peccato che non vi sia stata la connessione tra la riforma del licenziamento e le misure a sostegno della ricollocazione, perché sarebbe stato più chiaro l'orientamento dell'ordinamento verso un regime di flessicurezza. Ovviamente ogni misura che agevoli il lavoratore nel reinserimento nel mondo del lavoro, una volta che sia rimasto disoccupato, è da salutare con favore. Ma, francamente, una

²⁰ F. CARINCI, *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (ai sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, op. cit., pag. 9.

volta superata l'idea del *firing cost*²¹ per il licenziamento economico, non si vede la ragione per la quale il cd. contratto di ricollocazione dovrebbe riguardare solo i lavoratori licenziati “illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo”²² e non debba riguardare tutti i lavoratori²³. Una modifica in tal senso, peraltro, pare che sia stata concordata dal Governo e dalla Conferenza Stato-Regioni.

5. Come già anticipato, lo schema di decreto legislativo non si limita ad una modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e dunque dell'ex regime di stabilità reale, ma tocca anche il regime di cd. stabilità obbligatoria. Anche in questo caso, in mancanza di giusta causa o di giustificato motivo, l'indennità è calibrata sull'anzianità di servizio e tuttavia dimezzata rispetto a quanto previsto nell'area di ex stabilità reale (comunque la sua misura non può essere inferiore a 1 mese e superiore a 6 mesi). Per contro, si stabilisce espressamente che per i vizi formali e procedurali vale il regime indennitario, sia pure dimezzato rispetto a quanto previsto nell'area di ex stabilità

²¹ Cfr. P. ICHINO, *Appunti sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, op. cit., pag. 3 e segg.. L'a. aveva già tradotto in alcuni disegni di legge (d.d.l. n. 1481/2009; d.d.l. n. 1873/2009; d.d.l. n. 1006/2013) l'idea del cd. contratto di ricollocazione, stipulato tra un'agenzia accreditata presso la Regione e il lavoratore che avesse perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare o disciplinare dichiarato illegittimo in sede giudiziale, con onere per l'impresa di erogare a favore del lavoratore stesso un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria.

²² Cfr. art. 17, co. 2, dello schema di decreto legislativo trasmesso alle Camere il 13 gennaio 2015.

²³ P. ICHINO, *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti*, op. cit.; M. TIRABOSCHI, *Il contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt labour studies e-Book series n. 37, 2015, pag. 167.

reale. E ciò contro l'indirizzo giurisprudenziale che ha sempre ricondotto il vizio formale alla nullità di diritto comune²⁴.

Per le unità produttive al di sotto dei 16 dipendenti (o, naturalmente, le imprese al di sotto dei 61 dipendenti), non scatta mai, in caso di insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, la sanzione reintegratoria (che scatta invece in caso di licenziamento discriminatorio), a dimostrazione del fatto che si tratta di disposizione la cui ragionevolezza è alquanto discutibile.

La riforma del regime di stabilità obbligatoria, molto rilevante viste le dimensioni delle imprese italiane, avrebbe probabilmente meritato un maggiore approfondimento, anche alla luce delle disposizioni della legge-delega, che in realtà non contengono indicazioni quanto alla modifica di questo regime. In particolare, è da segnalare la norma di cui all'art. 1, 2° co., dello schema di decreto attuativo, la quale, nel caso di superamento della soglia dimensionale dei 15 dipendenti, rende applicabili a tutti i dipendenti le nuove disposizioni: sebbene giustificata dall'intento di incentivare le imprese a superare la fatidica soglia, la norma è già criticata perché si esporrebbe ad una seria obiezione di eccesso di delega, quanto meno sotto il profilo che il cd. contratto a tutele crescenti dovrebbe riguardare per esplicita previsione normativa solo le nuove assunzioni²⁵.

²⁴ Cfr. Cass. S.U. n. 508/1999, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, pag. 145 e segg.. Sul dibattito *post legge Fornero* v. comunque M. D'ONGHIA, *I vizi formali e procedurali del licenziamento*, in P. CHIECO (a cura di), op. cit., pag. 363 e segg.; F. ROSSI e B. DE MOZZI, *I licenziamenti inefficaci*, in C. CESTER (a cura di), op. cit., pag. 191 e segg..

²⁵ Cfr. M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act (un commento, provvisorio, dallo schema al decreto)*, op. cit., pag. 13; P. TULLINI, relazione al seminario "Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti", Roma, 15 gennaio 2015. Peraltro la censura in relazione all'eccesso di delega, all'apparenza molto forte, potrebbe stemperarsi alla luce

6. L'intento sistematico che pervade lo schema di decreto attuativo arriva a comprendere anche il regime del licenziamento delle organizzazioni di tendenza, cui è estesa la stessa disciplina applicabile agli altri datori di lavoro secondo l'intendimento più volte annunciato dal Governo, volto a togliere tali organizzazioni da una situazione di privilegio. Resta peraltro aperto il problema – di cui sono ben consapevoli soprattutto i pratici – dell'esatta identificazione dell'organizzazione di tendenza – “imprenditori che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, d'istruzione ovvero di religione o di culto” –: un problema del cui chiarimento, però, probabilmente non si poteva fare onere al legislatore delegato.

7. Che dire in conclusione? Intanto, deve essere avvertito che stiamo parlando di un testo non ancora definitivo, come emerge dal Parere della Commissione lavoro Senato che prospetta modifiche, in parte conservative e giustamente esplicative – si pensi, ad es., alla precisazione che si applicherà la nuova disciplina in caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto legislativo, del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato – in parte innovative (si pensi alla possibile “retromarcia” in materia di organizzazioni di tendenza), per non dire delle ultime schermaglie sulle conseguenze della violazione dei criteri di scelta in caso di licenziamento collettivo.

Le grandi scelte di fondo restano, tuttavia, immutate col loro carico di problemi: il doppio regime per i vecchi e nuovi assunti; la ibridazione del regime indennitario con

della considerazione che comunque anche nel passaggio al nuovo regime i lavoratori conserverebbero l'anzianità già maturata e, quindi, godrebbero di un trattamento non necessariamente deteriore rispetto a quello goduto nel regime originario della l. n. 604/1966.

quello reintegratorio, che porterà ad esiti non prevedibili e lo stesso livello della tutela indennitaria, che in realtà vedo problematica soprattutto per le piccole imprese, per le quali si segna un sicuro regresso, che non ha già mancato di sollevare dubbi di conformità alla disciplina europea²⁶.

Ora siamo in attesa dei restanti decreti legislativi attuativi della delega (a cominciare da quello sulle tipologie contrattuali, sulla disciplina delle mansioni, sui controlli a distanza e così via).

Ma l'ossatura del cd. Jobs Act, almeno dal punto di vista della disciplina dei rapporti di lavoro, è già tutta qui: nuova disciplina del contratto a termine (d.l. n. 34/2014, conv. nella l. n. 78/2014), nuova disciplina del licenziamento nel contratto a tempo indeterminato, incentivi economici alla sua stipulazione (in base alla l. n. 190/2014).

Quel che resta ancora di rilevante è quella riforma dei servizi per l'impiego, tante volte promessa e mai attuata, che dovrebbe rappresentare la vera scommessa del Jobs Act.

²⁶ Cfr. R. ROMEI, relazione al seminario “*Decreti attuativi del Jobs Act: il contratto di lavoro a tutele crescenti*”, Roma, 15 gennaio 2015.