

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

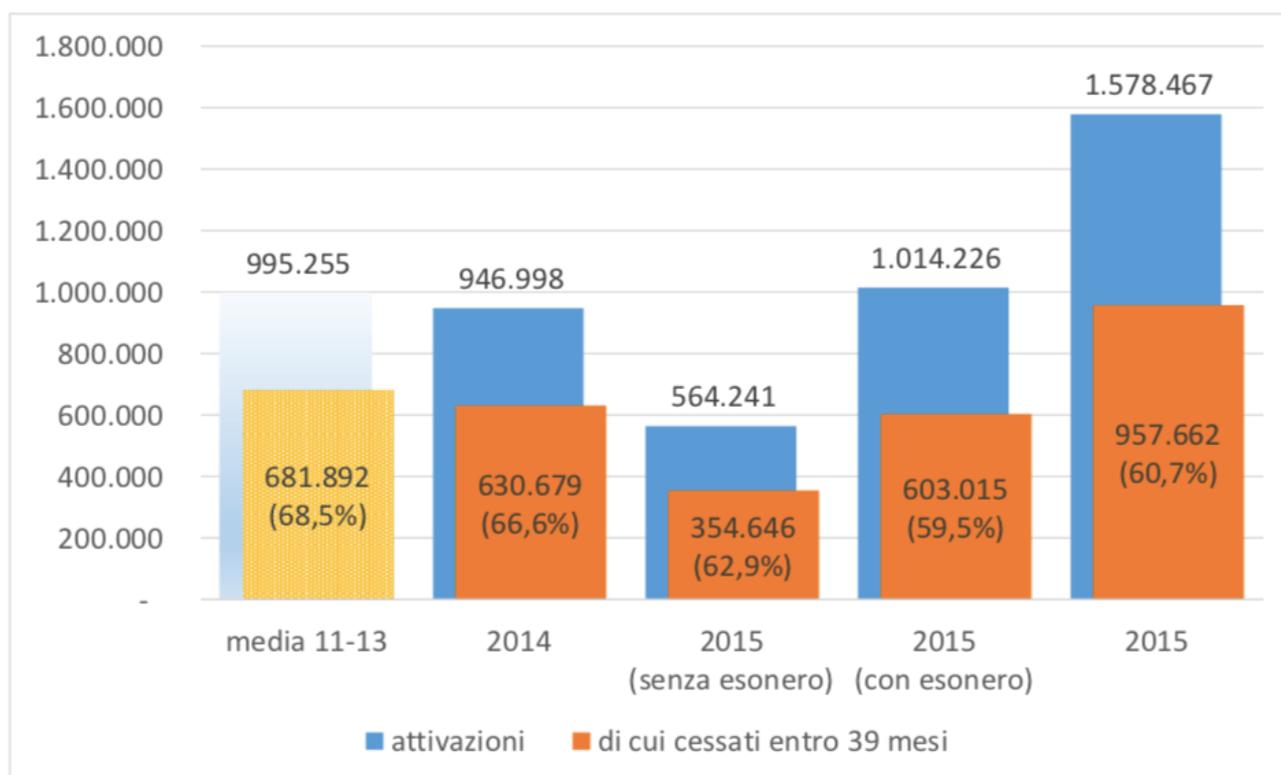
Bollettino ADAPT 3 febbraio 2020, n. 5

Molti speravano che l'art. 18 St. lav. fosse una "questione" superata. E invece - come spesso capita nel nostro Paese - **ad intermittenza il dibattito politico e sindacale torna ad affrontare il tema dell'apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore** a tutela dei lavoratori ingiustamente licenziati. A (ri)lanciare il tema è stato Roberto Speranza (LeU) sostenendo che il *Jobs Act* dovrebbe essere rivisto e che l'articolo 18 dovrebbe essere ripristinato. A questa dichiarazione si sono contrapposte le posizioni assunte da **Annamaria Furlan, Segretario generale della CISL**, che senza mezzi termini, ha liquidato la discussione sull'articolo 18 definendola come un'occasione per tornare ai dibattiti del secolo scorso. Secondo la sindacalista, invece, occorrerebbe focalizzare l'attenzione sulle attuali crisi aziendali e sul rilancio di una politica industriale del Paese.

L'idea di ritornare all'art. 18 non ha, quindi, accolto grandi consensi. Contrariamente a quanto (forse) sperato, in molti si sono pronunciati nella direzione opposta, ritenendo questa iniziativa un tentativo di ripescare dal «vecchio baule dei ricordi del 900» questioni che poco centrano con le attuali problematiche del mercato del lavoro (Alberto Orioli, *La priorità è creare lavoro, non dibattiti superati*, in *Il Sole 24 Ore*, 9 gennaio 2020). In effetti, le sfide che oggi pone lo sviluppo del mercato sono ben diverse da quelle del Novecento. Come ha scritto di recente P. Ichino, «**il sistema di protezione di cui l'articolo 18 è la chiave di volta**, quello che oggi chiamiamo *job property*, **è nato mezzo secolo fa, nel lontano 1970: da allora, tutto, o quasi, è cambiato**. Cinquant'anni fa non c'erano ancora i computer, non esisteva Internet, ma neppure fax e fotocopiatrici. Esisteva, invece, il "posto fisso": si entrava in azienda a 16 anni per rimanerci fino alla pensione, fabbricando sempre gli stessi oggetti, con gli stessi strumenti» (P. Ichino, *Il lavoro ritrovato*, ed. Mondadori, 2015).

Insomma, confrontarsi con una norma concepita per un ordine economico che non è più quello attuale risulta del tutto inutile. Questo, tuttavia, non deve condurci a pensare che la “rottura” illegittima del contratto di lavoro non debba essere (giustamente) ristorata. Ciò che invece occorre rivisitare è l’idea di sicurezza economica e professionale della persona che lavora nell’era della globalizzazione e alle porte della IV Rivoluzione industriale: con quali “materiali” il legislatore e le parti sociali intendono affrontare questa sfida (P. Ichino, *Il dibattito tra i giuslavoristi sulla job property*, in *Lavoce.info*, 16 settembre 2019)? La sensazione è che oramai non tutti siano più tanto convinti dell’eterno ritorno dell’articolo 18 ma soprattutto parte del mondo sindacale sembra essere orientato alla ricerca di nuove tutele.

In questo scenario, a dividere ancora di più la politica, il sindacato e i giuslavoristi, sono i dati pubblicati di recente dall’INPS. Secondo l’Istituto, dall’entrata in vigore del *Jobs Act* il tasso di lavoratori licenziati sarebbe calato in quanto dal 6,5% del 2014 si è passati poi al 6,1% nel 2015, al 5,5% nel 2016, al 5,3% nel 2017. Nel 2018, poi, i licenziamenti sono stati «in tutto 790.826 (su un totale di quasi 7 milioni di cessazioni dal lavoro) contro 870.078 nel 2017 (quasi 80 mila in meno). Il calo è continuato nei primi nove mesi del 2019: 557.455 contro 583.667 dello stesso periodo del 2018» (E. Marro, *Articolo 18, con il Jobs Act calano i licenziati, 80mila in meno*, in *Il Corriere della Sera*, 9 gennaio 2020). Nella medesima prospettiva (ottimistica) si pone anche la recente analisi pubblicata **dall’Osservatorio statistico dell’Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro** (*I contratti a tempo determinato prima e dopo il Jobs Act*) riconoscendo però che il crescente numero di assunzioni è stato favorito anche dallo sgravio contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità del 2015 (cfr. L. n. 190/2014), sebbene su 1.578.467 nuovi contratti, solo 1.014.226 hanno beneficiato della misura economica di sostegno all’occupazione.



Fonte: Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati CICO II trim. 2019

Nel dibattito non è mancato poi anche l'opinione di chi sostiene che **con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015 il potere negoziale dei lavoratori in caso di licenziamento è stato minimizzato, essendosi ridotto il rischio di causa** per il datore di lavoro ed essendo prevedibile il costo dello stesso (c.d. *firing cost*). In una situazione di questo tipo, si sono "impoverite" le conciliazioni ed è diminuito il numero dei contenziosi. In un certo senso, è possibile sostenere che, almeno nella sua fase applicativa iniziale, il d.lgs. n. 23/2015 abbia scalfito una parte importante delle tutele se si presta attenzione al fatto che mentre all'art. 18, comma 7 della L. n. 300/1970, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, qualche spazio per la reintegra nel posto di lavoro residuava, diversamente, l'art. 3, comma 1 del d.lgs. n. 23/2015 monetizza completamente la tutela, anche nel caso in cui il fatto che origina il licenziamento di natura economica sia insussistente.

Tuttavia, va notato che, terminato l'effetto dell'incentivo all'assunzione triennale previsto dalla L. n. 190/2014, il Jobs Act così come lo abbiamo conosciuto nel 2015 non esiste più. Infatti, con la sentenza n. 194/2018 la Corte Costituzionale, dichiarando l'illegittimità

dell'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015, ha stabilito che non è possibile per il legislatore parametrare l'indennità alla sola anzianità di servizio perché verrebbe meno l'effetto deterrente della sanzione. Quindi, si è ampliato nuovamente il potere del giudice del lavoro – vera preoccupazione del datore di lavoro – potendo questo decidere di risarcire il lavoratore ingiustamente licenziato riconoscendo un'indennità tra le 6 e le 36 mensilità, in virtù di quanto disposto dal c.d. Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018). Peraltro, **il d.lgs. n. 23/2015 si appresta nuovamente a tornare sul tavolo della Corte Costituzionale** poiché con ordinanza n. 214 del 18 aprile 2019, il Tribunale di Bari ha rimesso alla Consulta una questione concernente la (dubbia) legittimità costituzionale dell'art. 4 del decreto nella parte in cui sanziona con un meccanismo di quantificazione dell'indennità predeterminabile (quindi, identico a quello previsto dall'art. 3) il datore di lavoro che abbia licenziato un lavoratore senza rispettare i vincoli sostanziali e procedurali derivanti dall'art. 2, comma 2 della L. n. 604/1966 e dall'art. 7 della L. n. 300/1970.

Ritenere allora che il calo dei licenziamenti sia da imputare al *Jobs Act* **significa non valutare attentamente tutti i fatti che hanno riguardato da vicino, direttamente o indirettamente, la regolazione nel licenziamento dal 2015** (anno dell'entrata in vigore anche della Legge di Stabilità) **al 2018** (anno in cui è intervenuta la Corte Costituzionale ed è entrato in vigore il Decreto Dignità).

In questo acceso dibattito, ciò che tuttavia è rimasto sullo sfondo è il ruolo che hanno avuto i sindacati in questo triennio, impegnati, nel frattempo, a ridisegnare contrattualmente un sistema di regole innovativo e volto a tutelare i lavoratori in un'epoca di grande trasformazione del lavoro. Non va infatti dimenticato che il 2016 è stato un anno di svolta per le relazioni industriali nel settore metalmeccanico in quanto i sindacati hanno iniziato un percorso contrattuale nuovo, dove *welfare* e formazione sono diventate le nuove "merci di scambio" del negoziato. Non va, inoltre, nemmeno trascurata la forza e la capacità negoziale che ha avuto il sindacato nel reintrodurre per via pattizia il vecchio e caro articolo 18 (per un'analisi dei contratti, cfr. M. Tiraboschi, *L'art. 18 come benefit? A proposito del caso Novartis e dell'applicazione in via pattizia del regime di stabilità reale del contratto di lavoro*, in D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di) *La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali Una analisi di buone prassi contrattuali*, *Adapt Labour Studies*, n. 44, 2015, p. 146 e ss.; G. Pigliararmi, *Gli accordi anti-Jobs Act, ancora un fenomeno marginale?*, in *GLav*, 21 settembre 2018, n. 37, p. 37 e ss.).

Nel complesso, quindi, sembrerebbe che il tasso di licenziamenti dal 2015 ad oggi non è cresciuto ma è rimasto pressappoco stabile. Pertanto, il miglioramento del mercato del lavoro non dipendeva e non dipende dalle “vicissitudini” dell’articolo 18 perché, evidentemente, i temi da affrontare sono altri. **Perciò, appare superfluo tornare a discutere oggi se sia necessario o meno che il legislatore intervenga nuovamente sul sistema sanzionatorio del licenziamento** in quanto l’attuale apparato normativo, dopo l’intervento della Corte Costituzionale, sembra che qualche effetto di deterrenza lo produca (forse più di prima), visto l’aumento e la variabilità (incerta) della sanzione in caso di illegittimità del recesso. Ma è superfluo anche perché la contrattazione collettiva sembrerebbe aver dimostrato di saper dare risposte laddove il contesto produttivo e l’organizzazione del lavoro ne richiedano il bisogno. Non va infatti sottovalutata la capacità negoziale del sindacato; né tantomeno i nuovi orizzonti della contrattazione, che sembrano intravedere nella formazione continua e nel potenziamento della capacità di mobilità del lavoratore nel mercato del lavoro il “vero articolo 18” per il domani.

Giovanni Pigliararmi

Assegnista di ricerca presso il centro studi DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro)
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [Gio_Pigliararmi](#)