

VI PRESENTIAMO
IL **JOBS ACT**
E I NOSTRI STRUMENTI
PER **CONTRASTARLO**



www.ful-lav.it

info@ful-lav.it

Introduzione

Il D.LGS n. 23 del 2015 (più comunemente ma impropriamente denominato Jobs Act) è l'ultimo, in ordine di tempo, di una serie di atti di un processo di destrutturazione del diritto, e non solo del mercato del lavoro, che in Italia si è snodato attraverso varie tappe e che, probabilmente, non si è ancora concluso.

Il fine ultimo è la cancellazione totale del cosiddetto diritto del lavoro inteso come insieme di tutele e garanzie poste a favore del contraente più debole nel rapporto di lavoro. Ciò è reso possibile operando una finzione, tutta ideologica, di parità delle parti del rapporto sul piano contrattuale.

Se le origini ideologiche del fenomeno sopra descritto risalgono agli anni '70 con la scuola di Chicago, che tanti danni ha provocato nelle economie dell'America latina, le cui prassi - poste in essere spesso da governi golpisti ed antipopolari supportati dagli USA - traevano, a loro volta, origine, dalle teorie di Friedman e di Phelps.

A tali teorie si ispirarono le ricette di Reagan negli Stati Uniti e della Thatcher in Gran Bretagna.

In realtà, la destrutturazione delle garanzie sociali in questione non è un effetto di un'ideologia malsana del capitalismo, di un capitalismo "brutto e cattivo" che ha vinto su un capitalismo "accettabile" che permetteva il coinvolgimento delle masse popolari e delle loro istanze di equità sociale nei progetti e nelle finalità produttive.

Gli statuti di libertà del lavoratore furono effetto delle lotte popolari proprio degli anni settanta e furono emanati dalla borghesia capitalista per por fine ed anestetizzare un potenziale sviluppo politico più o meno rivoluzionario che potesse escluderla in tutto od in parte dalla gestione del potere. Anche in tale caso il fenomeno giuridico non perde infatti la sua caratteristica di strumento (questa volta frenante, non oppressivo) della classe dominante per mantenere il monopolio sul potere e conservare quei rapporti di produzione che garantivano comunque l'anarchia produttiva a scopo di profitto.

Quanto è successo in seguito altro non è che l'effetto di lotta di classe dei monopoli borghesi, i quali, ottenuto il disarmo ideologico e pratico delle lotte dei lavoratori, hanno pian piano riconquistato il potere di far venir meno senza danni gli statuti di libertà che un tempo erano stati costretti a concedere e che comunque contenevano pur sempre un contenuto dannoso per i propri profitti. Ciò si è reso possibile grazie alla realizzazione e sviluppo di quelle cinque caratteristiche che Lenin individuò come elementi distintivi dell'imperialismo, inteso come fase suprema del capitalismo: la concentrazione della produzione e del capitale, la fusione del capitale bancario e del capitale industriale e la conseguente formazione di un'oligarchia finanziaria. la liberalizzazione dell'esportazione di capitale, la ripartizione del mondo fra i gruppi monopolistici internazionali, la ripartizione dell'intera superficie terrestre fra grandi potenze imperialiste.

Il motore ideologico proposto si identifica in quella finzione di libertà globale che fu propalata ai popoli ad alle fiaccate masse lavoratrici del mondo capitalista soprattutto dopo il crollo dell'Unione Sovietica: quella liberalizzazione della circolazione di merci, capitali e persone che permetteva e tutelava il realizzarsi delle posizioni di potere dei monopoli finanziari - così divenuti poteri globali. Crollato il contraltare dell'Unione Sovietica, fu facile impadronirsi dell'egemonia culturale sui lavoratori e sulle masse contrabbandando come espansione della posizione di libertà personale e crescita del benessere individuale quegli artifici che si sono oggi svelati come solide catene.

Non è, qui, il caso di approfondire l'argomento che, peraltro, meriterebbe una vasta e approfondita trattazione per comprendere a fondo i fenomeni attuali. Né possiamo approfondire i riflessi di tale processo evolutivo del capitalismo e le loro conseguenze nel processo evolutivo del continente europeo attraverso le fasi che si sono susseguite con i vari trattati che hanno portato le prime comunità europee a divenire CEE e poi CE fino all'attuale costituzione dell'Unione Europea così come configurata dal Trattato di Lisbona del 2007 entrato in vigore nel 2009, provvedendo a renderle emanazione ed incarnazione, insieme al braccio militare della Nato, del dominio dei monopoli finanziari ed industriali internazionali.

Per capire quale siano le conseguenze di tale fase di sviluppo del capitalismo e del ruolo di UE e nato nell'imposizione dei diktat delle multinazionali è sufficiente, oggi, guardare alla Grecia e alle condizioni imposte a questo Paese per

distruggerne, oltre all'economia, anche la dignità di Stato sovrano nonché il sistema democratico, incompatibili con la fase capitalistica che esternano il fenomeno del mercato sovrano, ma in realtà anche dei monopoli che detengono la sovranità sul mercato.

Può essere utile anche una lettura dell'articolo di Prabhat Patnaik "false idee sul neoliberalismo" reperibile sul sito RESISTENZE.ORG (<http://www.resistenze.org/sito/te/pe/dt/pedfff03-016447.htm>).

L'Italia non ha mai rifiutato né tale ideologia né tale influenza di potere e ben presto tutti i governi succedutisi nel Paese dagli anni '90, compresi quelli di centrosinistra, così come le supreme magistrature di volta in volta chiamate ad occuparsene, hanno ratificato e introdotto nell'ordinamento nazionale, attraverso una discutibile interpretazione dell'art. 11 della Costituzione, tutte le imposizioni europee seppure in contrasto con i principi stessi della Carta Costituzionale.

Si è così disgregato il sistema previdenziale pubblico, il sistema sanitario su base universalistica, i servizi pubblici anche quelli essenziali sono stati privatizzati, si è introdotta la modifica all'art. 81 della Costituzione (equilibrio di bilancio) che rende inesigibili i principi fondamentali della Carta e altri potrebbero essere gli esempi come la modifica dell'art. 36 sull'orario di lavoro con le direttive 93\104, 2000\34 e 2003\88.

Negli anni '90 in Italia due fenomeni incidono sulla svolta imperialista del sistema e del diritto del lavoro: la definitiva autodisgregazione del PCI come partito di riferimento ideologico e di equilibrio delle politiche economiche e sociali, all'indomani della dissoluzione dell'Unione Sovietica, nonché la definitiva trasformazione del sindacato da propulsore di lotte e conquiste anche sul piano giuridico nella posizione dei lavoratori nel rapporto di produzione, a sindacato di concertazione. Infatti nel 1993 il PCI accettò il concetto di "moderazione salariale" (la quale, da misura provvisoria per il contrasto del forte tasso inflattivo, divenne poi parametro contrattuale tuttora operante), nonché la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici e di pubblico interesse, abbandonando persino la fase di rappresentanza succeduta a quella di sindacato di lotta.

Aveva inizio, così, un processo di arretramento lento ma inesorabile della classe operaia, che è arrivato alla situazione di cui oggi stiamo trattando.

Il primo atto di questo percorso a ritroso verso la deregolamentazione del "mercato del lavoro" (il sintagma meriterebbe un approfondimento per comprendere il mutamento operato non solo sul piano sintattico, ma su quello più pregnante dell'ideologia mercantile) è il cosiddetto "pacchetto Treu" L. 196 del 1997, che introduce anche in Italia il lavoro interinale; si riporta così in auge la prassi del caporalato, già vietata dalla legge, e quindi più elegantemente denominata "intermediazione del rapporto di lavoro".

E' l'inizio della precarizzazione e l'inizio della fine del concetto di "lavoro a tempo indeterminato".

Dal 2001, con il secondo governo Berlusconi, si tenta l'attacco al "cuore" della L. 20 Maggio 1970 n. 300, più comunemente conosciuta come "Statuto dei lavoratori", con la proposta di modifica dell'art. 18 sulla tutela contro i licenziamenti illegittimi. Molti di noi ricorderanno ancora con una qualche emozione il 23 Marzo del 2002 quando la CGIL, unico argine alla deriva che sarebbe poi continuata fino ad oggi, portò a Roma più di due milioni di lavoratori bloccando il progetto berlusconiano (ma solo temporaneamente, come ben sappiamo).

La non adesione di CISL e UIL alla protesta non fu atto di dissenso tattico ma, come si vide in seguito, strategico, giacché successivamente le due organizzazioni si prestarono alla firma del "patto per l'Italia", che fallì miseramente proprio per la forza espressa dalla CGIL.

In seguito le cose andarono in altra direzione e la CGIL si allineò, preda della "sindrome dell'isolamento", iniziando un percorso di riavvicinamento alle altre organizzazioni sindacali verso la china che la porterà, ad oggi, alla sua ennesima trasformazione in sindacato di mediazione delle ragioni dell'impresa. Ma questo sarebbe altro capitolo da approfondire.

Nel 2003, dopo l'assassinio di Marco Biagi, Ministro del lavoro Maroni, venne varata la Legge n. 30 che poi divenne D.LGS 276\2003 con modifiche marginali e mantenendo l'impianto strutturale della precedente L. 30. A questa pesante ipoteca sul lavoro giovanile e delle nuove assunzioni non vi fu alcuna opposizione reale e concreta da parte sindacale e anzi si introdusse nella contrattazione nazionale la percentualizzazione della precarietà nelle varie categorie imprenditoriali.

La crisi del 2008 (le cui origini e sviluppi non saranno oggetto in questa introduzione di quell'approfondita analisi che meriterebbe) ha avuto anche in Italia forti ripercussioni aggravate anche da una politica di rigore monetario imposta dall'Europa, che esercitava così il suo ruolo proprio di centrale politica dei monopoli finanziari. La crisi ha avuto gravi e profonde ripercussioni in tutti i settori dell'intervento pubblico, politico ed economico che hanno ridotto ancor più, ove ne fosse necessità, i margini di un lavoro concepito come strumento di emancipazione, socialmente utile e secondo

parametri di dignità e giusta retribuzione, così come previsto dalla Carta Costituzionale.

La contrattazione nazionale è stata sempre più ridotta a strumento secondario rispetto a quella aziendale e, solo in pochi casi, territoriale, frammentando ulteriormente il fronte dei lavoratori già ampiamente indebolito dall'alto tasso di disoccupazione e di precarietà, divenendo, quest'ultima, forma comune del rapporto di lavoro.

Rimanevano ancora due ostacoli per il capitale nello Statuto dei lavoratori: l'Art. 13 (che aveva sostituito l'art.2103 del codice civile), il quale fa espresso divieto di demansionamento da parte del datore di lavoro, divieto tassativo quand'anche vi fosse assenso del lavoratore, e l'art. 18 che prevedeva la tutela reale contro i licenziamenti illegittimi.

Nel primo caso, causa e pretesto la crisi, si introduce negli accordi sindacali la possibilità di demansionamento a salvaguardia del posto di lavoro. Fino ad ora la deroga avveniva solo per accordo, ma nei decreti attuativi della Legge Delega 183 del 2014 è prevista la disciplina di tale istituto in deroga all'art. 13 dello Statuto.

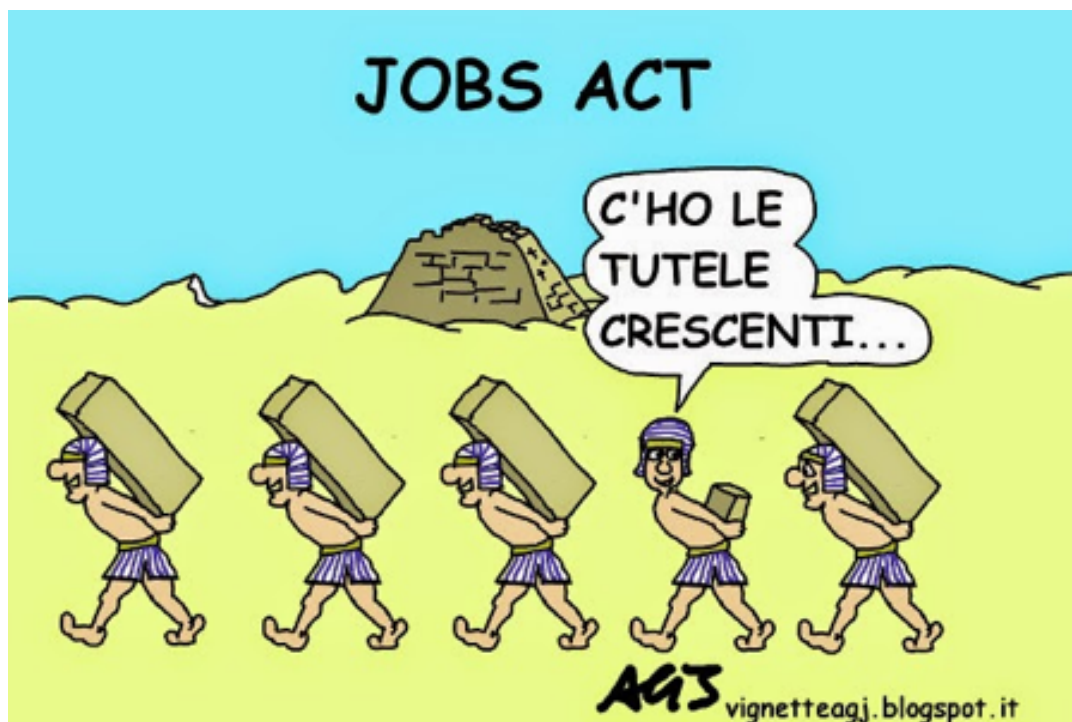
Per quanto riguarda, invece, l'art. 18 esso è stato profondamente modificato e ampiamente derogato dall'art. 8 della L. 148 \2011 di conversione del DL 138\2011 nell'ultima fase del Governo Berlusconi, ministro del Lavoro Sacconi.

Il compimento dello svuotamento di efficacia reale dell'art. 18 avviene ad opera della L.92 del 2012 denominata "Legge Fornero".

Queste, dunque, le tappe essenziali che hanno portato al D.LGS 23\2015.

Naturalmente, per dovere di brevità per un'introduzione, non si sono affrontati qui tutti gli aspetti giuridici dell'involuzione normativa, né quelli fondanti dell'involuzione sia ideologica, sia politica che sindacale. Né si è approfondito il ruolo delle istituzioni europee nei profondi mutamenti dello stato sociale, economico e politico del nostro paese.

Ci ripromettiamo di lavorare a questi aspetti, con un più largo spettro di collaborazioni, nei prossimi mesi, approfondendo l'analisi del quadro normativo anche alla luce dei decreti attuativi.



CENTOCINQUANT'ANNI DI CONQUISTE DELLE LOTTE DEI LAVORATORI NON ESISTONO PIU'. Siamo tutti un po' più schiavi.

Che cos'è il Jobs Act

Ecco fatto.

Il nuovo mondo del lavoro è servito.

Un mondo altamente competitivo dove essere rimpiazzato sarà facile come bere un bicchiere...di olio di ricino.

Non è una riforma si tratta di un colpo di spugna che ristabilisce l'iniquità di rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Di cosa stiamo parlando?

Stiamo parlando del Jobs Act. Una riforma approvata alla velocità della luce.

Cosa cambia?

Forse si potrebbe parlare di cosa resta: le ultime assunzioni assoggettate ad un vetusto CCNL ormai scomode e pronte ad essere soppiantate. Ecco cosa resta.

Tutti i lavoratori assunti a far data dal 04 marzo 2015 saranno soggetti a questo nuovo decreto che fortifica il potere contrattuale di una sola delle parti contraenti: il datore di lavoro.

Se sei stato assunto prima, non dormire sonni tranquilli, non sei esente dai rischi di vederti improvvisamente catapultato nel nuovo mondo del lavoro: basta la chiusura di un'azienda e la riassunzione in altra, ma vi rientreranno anche altre categorie di lavoratori già assunti. Ecco a chi si applicano le nuove regole:

- 1) a coloro che sono stati **assunti dal 7 marzo 2015** in poi, sia nel privato che nel pubblico.
- 2) Ai lavoratori **già assunti** delle aziende che avevano meno di 16 dipendenti ma che supereranno questo limite dopo il 6 marzo 2015.
- 3) Ai lavoratori **già assunti** alla data del 6 marzo 2015 con contratto di apprendistato o con contratto a termine. (In questo caso il contratto precedente è trasformato in contratto a tutele crescenti).
- 4) A tutti i **lavoratori degli appalti** in occasione del cambio d'appalto (potranno conservare solamente l'anzianità)

Nelle procedure di ristrutturazione, ogni volta che c'è un licenziamento ed una successiva riassunzione, magari della società che rileva l'azienda od un ramo di essa, gli assunti della nuova azienda finiscono nel nuovo contratto di schiavitù "a tutele crescenti"

Sveglia!

Non ci sono tutele in questa nuova era.

Se sarai licenziato ora difficilmente sarai riassunto perché non ci sarà più nessun giudice che potrà esigere il tuo reintegro. Certo resta il reintegro per i licenziati a causa del loro orientamento politico, religioso, sessuale, Oppure se in sede di giudizio viene dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore nel licenziamento disciplinare. Ma.... C'è un ma grosso come una casa, pesante come una casa sulla testa: sarai tu mio caro lavoratore a dover dimostrare che sussistono i motivi di ingiustificato licenziamento ! tu dovrai procurarti prove, testimoni (e come credi di riuscirci se i testimoni saranno i tuoi stessi ex-colleghi che di fronte al timore di perdere il posto di lavoro negheranno?..)

Non c'è in tutta la legislazione civilistica un contratto in cui si pone in posizione così privilegiata il contraente forte. Non solo il lavoratore vale meno di un consumatore di fronte la capitalista, vale meno di un altro capitalista quando fa un contratto con un altro capitalista.

1. CHE COS'È IL JOBS ACT?

Il licenziamento è libero!

il tuo Padrone dovrà solo avere cura di scrivertelo che sei licenziato, se te lo dice A VOCE il giudice si arrabbia perché lo obbliga a reintegrarti.. E' il terzo ed ultimo caso in cui rimane il diritto al reintegro.

Il tuo Padrone deve solo inventare una scusa, pardon, trovare un giustificato motivo esistente o no, e se questa non è ritenuta sufficientemente valida, allora il padrone riceverà solo un fervorino dal giudice, ma tutto quel che rischia è venir condannato ad una somma per lui modesta di denaro:

- 1) due mensilità per ogni anno di anzianità lavorativa, con un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità. Gli anni lavorati dopo il ventiquattresimo non contano nulla per il risarcimento del lavoratore, mentre ce ne vogliono sempre di più per andare in pensione.
- 2) per le imprese sotto i sedici dipendenti l'indennità è dimezzata ed il massimo è di sei ridicole mensilità, magari per 30 anni di anzianità!
- 3) solo nel caso in cui tu riesca a dimostrare che il padrone, per licenziarti disciplinariamente, si sia inventato un fatto assolutamente insussistente, puoi esigere il reintegro e le retribuzioni che hai perso dal giorno del licenziamento.

Ma attenzione! Il Jobs Act è sempre vicino al suo fedele padrone. Se hai aspettato il processo tre anni e poi alla fine lo hai vinto, non ti vedrai restituire 36 mensilità, ma solo dodici. Perché la buona legalità fissa il numero di retribuzioni da restituire a questo numero. Il lavoratore paga anche i ritardi della giustizia. Il padrone guadagna sempre! Il reintegro può essere sostituito con un'indennità, a richiesta del lavoratore, ma il massimo è di 15 mensilità.

Ovviamente, senza meno, queste indennità **non sono assoggettate a contribuzione!**

Sveglia! Il peso del processo è tutto su di te

Oggi sei tu a dover fornire la probatio diabolica che il padrone si è inventato fatti inesistenti per licenziarti. Ma se il padrone non vuole rischiare, lascia da parte il licenziamento disciplinare e può comunque inventarsi una giusta causa od un giustificato motivo. Se questi non esistono rischia solo la ridicola indennità risarcitoria e scapola il reintegro.

Sveglia! Più nessun giudice tra il padrone e il servo

Anche in caso di licenziamento disciplinare, dove il fatto sia sussistente ma minimo e tale da non legittimare mai fino ad ora l'interruzione del rapporto (ritardo di cinque minuti), da oggi al giudice sarà vietato di valutare la proporzione della sanzione e di sostituirla con altra minore. Verrai comunque licenziato con indennizzo. Non importa quanto grave sia il torto che hai subito ! Non riavrà il tuo posto di lavoro, il tuo diritto a poter provvedere alla tua famiglia.

E quando ci sono le “ristrutturazioni”, ovvero i licenziamenti di massa?

Una riforma così attenta poteva trascurare le incombenze alle quali erano sottoposte le aziende di fronte ad un licenziamento collettivo ?

Un datore di lavoro doveva comunicare le sue intenzioni alle RSU (sì, lo so per lo più ormai asservite al padrone con il compito di qualche show pubblico di dissenso, tuttavia bisognava...) ; Le RSU e i Territoriali chiedevano “chi” “perché” entravano nel merito, condizionano le scelte dell'esausto datore di lavoro, obbligavano a rispettare i criteri legislativi che tutelino carichi di famiglia, anzianità, ecc.

Jobs Act , pensaci tu !

Non c'è problema: tutto azzerato; finalmente nessun obbligo da parte del padrone.

Se il padrone non rispetta i criteri legislativi, basta **una strigliata e una multina**. In caso di vizi di forma e procedurali, il padrone paga una mensilità per ogni anno di anzianità del lavoratore con un minimo di due ed un massimo di dodici (sotto i sedici dipendente l'indennità è dimezzata ed il massimo è di sei. Ovviamente esenti da contribuzione!

Se vengono violate le procedure ed i criteri di scelta dei lavoratori la multina è un po' più grossa, due mensilità per ogni anno di lavoro con un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro mensilità. Ca va sans dir: senza obbligo di contribuzione!

Finalmente il licenziamento a prezzi di realizzo!

E per passare dalla Cassa Integrazione al licenziamento collettivo basta semplicemente dichiarare che nel periodo di CIG non hai risanato l'azienda e che non pensi che il prolungarla possa giovare...

Bye Bye lavoratore (inde)fesso silenzioso sottomesso e compiacente.

Demansionamento libero

Lo so, stiamo parlando solo di licenziamenti qua, là ; singoli, collettivi.

Non preoccuparti non è detto che tu venga licenziato, non subito....

Puoi essere demansionato.

E se il demansionamento ti sembra sopportabile, chiariamo subito che sarà strettamente collegato alla revisione seduta stante del tuo livello e della tua retribuzione che precipiterà a livelli più bassi.

Certo, farai ricorso, e dovrai dimostrare che hai sempre fatto bene il tuo lavoro, che non è vero che non sei in grado, che non è vero che quella posizione organizzativa non serve più e chisseneffrega se là ora c'è un altro lavoratore magari con una retribuzione decisamente più economica di quella tua precedente.

Il padrone OGGI PUO'.

In nome della crisi, da loro creata sul nostro sangue.

In nome della produzione.

Questo è il capitalismo, baby! La disoccupazione non è ne' un dopolavoro, ne' un pranzo di gala

Ora sei rimasto senza lavoro.

Magari hai anche vinto la causa, il licenziamento era ingiusto, ma non hai riottenuto il tuo posto.

Nelle tasche poche mensilità a titolo di rimborso.

La tua pensione è lontana.

E sai che qualche ammortizzatore sociale può aiutarti ad attutire il colpo...

Ma devi essere meritevole.

Mica si regalano soldi a tutti i disoccupati !

Ora ufficialmente essere un disoccupato è UNA COLPA !

Qualsiasi sostentamento te lo devi meritare e ti verrà corrisposto un contributo limitato nel tempo e proporzionale a quanto sei stato in grado di lavorare.

In sintesi: hai questo sussidio in proporzione a quanto hai lavorato prima di diventare vergognosamente disoccupato; ma questo sussidio diminuirà col crescere del tempo che rimarrai in questa vergognosa situazione.

Ora interessa che tu sia in vendita nelle agenzie private di ricollocazione! Con il tuo prezzo sarai esposto in vetrina, anche senza essere al Red Light District di Amsterdam. Vali molto, ma molto meno di un gigolò o di una lucciola.

Vorresti usufruire della **NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per la perdita dell'Impiego)** ?.. compila il modulo prego:

1) Sei disoccupato?

2) Hai lavorato negli ultimi 4 anni almeno 13 settimane?

3) Hai 30 giorni, almeno, di lavoro effettivo negli ultimi 30 gg precedenti questo tuo stato di disoccupazione?

P.S. siamo buoni, quindi puoi aderire anche se sei senza lavoro perchè ti hanno licenziato per "giusta causa" e anche se, con cupidigia, hai accettato la risoluzione consensuale portandoti a casa il tuo gruzzoletto.

1. CHE COS'È IL JOBS ACT?

Fanno i loro complicati calcoli, determinano il "premio" che comincerà progressivamente ed inesorabilmente a diminuire a partire dal già dal quarto mese (una riduzione del 3% ogni mese).

Lo fanno per stimolarti a trovare una nuova occupazione. Ci sarà sempre un padrone con un posto da schiavo pronto ad elemosinarti un lavoro alle Sue condizioni, al Suo prezzo.

Accetti di fare tutti i percorsi che loro ti propongono, accetti tutte le proposte (pena il decadimento dal sussidio).

Ma se nonostante tutti questi incentivi ancora sei disoccupato e non percepisci più il generoso NASpl allora prova ad accedere all'Assegno di Disoccupazione.

Ovviamente non tutti possono... è concesso solo ai lavoratori con figli minori a carico, a quelli prossimi alla pensione.

E avranno ben il 75% del premio NASpl,! ovviamente l'ultimo percepito...

Ancora ovviamente essendo parente stretto del NASpl, anche questo si ridurrà seguendo il medesimo iter...

Ah...è in via sperimentale solo per il 2015

In questa diabolico dolo criminoso hanno pensato, ma solo in via sperimentale per il 2015 ad un ammortizzatore sociale per i co.co.co e co.co.pro il DIS-COLL (Disoccupazione Collaboratori Coordinati)

- 1) Sei disoccupato?
- 2) Hai lavorato almeno 3 mesi a partire dal gennaio anno precedente ?
- 3) Hai nell'anno solare un mese di contribuzione?

Il decreto non ti lascia solo anche se sei un deplorabile disoccupato !

Tramite il Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria vengono stanziati 50 milioni di euro per il 2015 e 20 per il 2016.

Ovviamente riservato alla ricollocazione dei lavoratori licenziati illegittimamente o per licenziamento collettivo.

Definiscono il tuo "profilo personale di occupabilità" ricevono dal centro per l'impiego territoriale un voucher della dote individuale di ricollocazione". Tu, fardello inoperativo, disoccupato cronico con questo voucher trotterelli alla prima agenzia pubblica (...ops..) privata...e sottoscrivi il contratto di ricollocazione con il quale ricevi assistenza nella ricerca di un nuovo lavoro dando, come piccolo pegno, la massima disponibilità.

Piccolo particolare: dopo aver svenduto i diritti di risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, lo Stato finanzia anche coi soldi pubblici la disoccupazione creata dalle aziende ed il successivo asservimento dei lavoratori a salari sempre più bassi, ricattandoli con i sussidi. Il Jobs act è la voce del padrone, alla sua greppia si sfamano solo i cani fedeli.

E se a questo punto sei ancora disoccupato..è solo colpa tua !

Un buon schiavo non si ribella!

Un buon schiavo lavora !

Gli schiavi di una volta non ricevevano denaro, al massimo una ciotola di zuppa ! Tu sei un privilegiato !

Prima dimentichi i tuoi antichi "diritti", prima ti adegui al sistema !

Oppure alzi la testa!

Smetti di lamentarti sommessamente e capisci che uniti si può.

Fermarlo si può!

Portando la lotta dei lavoratori dentro i posti di lavoro, a fianco dei lavoratori con ogni arma possibile. Il padrone di fronte alla lotta è arretrato più volte. I diritti che hanno oggi distrutto non sono nati dal parlamento, nè dagli eletti nei parlamenti, nè dai tribunali. Sono nati dalle lotte dure degli anni settanta. Abbiamo cominciato a perderli quando abbiamo smesso di lottare o quando alcuni hanno creduto di dover lottare solamente nelle burocrazie parlamentari e sindacali, cominciando ad accontentarsi e ad accontentare. Il disarmo delle lotte e l'abbandono della formazione ideologica per creare e tenere

compatto un fronte dei lavoratori quale antagonista sociale e promotore di un mondo e di una società che vuole abbattere e sostituire il capitalismo ha consentito ai capitalisti di dividere i lavoratori, di premiarne un'aristocrazia con prebende e nicchie di potere burocratico in cambio della condivisione dei valori del sistema (la produttività, l'aziendalismo, la finta meritocrazia, l'individualismo, l'avidità, la buona posizione, il passaporto per la borghesia).

Quelli che hanno confuso con i "diritti", altro non erano che casematte faticosamente e sanguinariamente conquistate, pagate anche con la galera e la morte, casematte da cui riprendere l'offensiva. Lo si è dimenticato, lo si è confuso, e si è state travolte.

Poi quando sono diventati sufficientemente divisi, inermi, instupiditi dall'immaginarsi benestanti e neoborghesi, illusi dall'aver conquistato "diritti" in un mondo giuridico che rimaneva lo statuto dei rapporti di produzione della borghesia, variamente strutturata, il padrone ha vibrato il colpo più forte ed efficiente.

A partire dall'indegna "marcia dei quarantamila" di Torino, i passi delle burocrazie sindacali, delle corporazioni egoiste hanno accompagnato volenti o incoscienti un mondo intero di lavoratori verso il precipizio e la frana, mentre il padrone spingeva tutti da dietro.

Altra via oggi non viene data: o lottare o cadere in un precipizio da cui sarà sempre più difficile risalire vivi. Il nostro numero, associato ad una vera lotta, una lotta che abbia l'obiettivo di abatterli e sostituirli con il socialismo, è l'unica forza che possa spingerli nuovamente indietro, padroni e loro servi che ci hanno tradito.

**CHI LOTTA PUO' PERDERE,
MA CHI NON LOTTA HA GIA' PERSO.
LA LOTTA COMINCIA DA QUI.**

Una cassetta legale degli attrezzi

Come servirsene e perchè. Usiamo contro il padrone anche il “grimaldello”

Qualcuno potrebbe chiedersi se lo scenario dipinto sinora è possibile nel nostro paese. Tutto sommato, si potrebbe pensare, c'è sempre una Costituzione con dei principi di eguaglianza che devono essere rispettati. E' compatibile un simile statuto di schiavitù con una Costituzione democratica?

Domanda legittima. Il complesso di norme del Jobs Act, proprio perché costruiscono uno statuto di privilegi e disuguaglianze giuridiche e di fatto a favore di un contraente forte, qual è il datore di lavoro, presenta numerosi vizi e contrasti con la Costituzione. Su di essi, molti esperti e militanti del settore si sono già interrogati (noi l'abbiamo fatto con alcuni articoli: “I primi colpi del jobs act ed il tramonto del principio di eguaglianza” <http://www.ful-lav.it/?p=211>, “Jobs Act: la schiavitù è servita, ora nasca una dura lotta come quella contro il TAV” <http://www.ful-lav.it/?p=226>).

Alcune norme contrastano addirittura con la Convenzione Europea per i Diritti dell'Uomo. La sottrazione al giudice di qualunque valutazione sulla proporzionalità della sanzione disciplinare viola l'articolo 5 della predetta Convenzione che garantisce che “ (Diritto ad un processo equo) Ogni persona ha diritto che la sua causa sia esaminata imparzialmente, pubblicamente ed in un tempo ragionevole da un Tribunale indipendente ed imparziale, costituito dalla legge che deciderà ... in ordine alle controversie sui suoi diritti ed obbligazioni di natura civile...” ed anche l'art. 13 “(Diritto ad un ricorso effettivo) Ogni persona i cui diritti e libertà riconosciuti nella presente convenzione fossero violati, ha diritto di presentare un ricorso avanti ad una magistratura nazionale, anche quando la violazione fosse stata commessa da persone che agiscono nell'esercizio di funzioni ufficiali”. Il Jobs Act tiene lontano il giudice dal discutere i diritti riconosciuti in modo diseguale al contraente più forte, il padrone. Se adotta il licenziamento per una violazione minima dei doveri, in barba ad ogni principio di proporzionalità, ancora applicato in tutti gli altri rapporti civilistici, non potrà essere censurato dal giudice ed il lavoratore non avrà diritto a chiedere giustizia su questo punto. Tutti gli uomini sono uguali, ma il lavoratore è meno uguale degli altri.

Bene! Allora è semplice, direte voi, basta trasferire la lotta nei Tribunali e far ricorso alla Corte Costituzionale! C'è sempre un giudice terzo che ci tutelerà!

Sarebbe un grande e grave errore limitarsi a ciò, illudersi con ciò.

L'insegnamento del passato è e rimane uno solo. I “diritti” o meglio “le conquiste”, le “casematte” raggiunte dall'offensiva dei lavoratori non nascono spontaneamente dalla probità o dalla asserita imparzialità dei funzionari burocratici dello Stato Borghese, né nascono dalle illusioni dei cartelli elettorali che promettono nientemeno di riformare il sistema o addirittura “riformare l'Europa”, “costruire un'altra Europa, un'altra Italia”.

Nascono dai rapporti di forza, i quali non si dispiegano nei Tribunali o nei Parlamenti, ma nelle lotte. E le lotte diventano in tanto efficaci quando colpiscono i fattori essenziali del processo produttivo e non si perdono in una concertazione per tentare di salvare minimi vantaggi.

Chi, ancora oggi non si è reso conto dell'enorme colpo di coltello vibrato al fegato della classe operaia, si svegli o si metta da parte. E' ora di smettere i panni del collaboratore aziendale e rispolverare l'unica arma che la classe lavoratrice ha mai avuto al suo servizio: la dura lotta di classe. E' ora di organizzarla domani, abbandonando chi pretende ancora di succhiare riforme incassando sconfitte. Come acutamente osserva Dimitri Koutsoumpas, segretario del Partito Comunista di Grecia: “Non può esserci una linea politica a favore del popolo con i capitalisti al potere”.

E' tempo di trovarci nei sindacati e nelle forze politiche più combattive per tracciare una linea di dura lotta, sull'esempio della lunga marcia intrapresa contro il TAV, anche per il Jobs Act possono valere le stesse parole: “fermarlo si può”, ma non si può più perdere tempo con chi ha architettato e perseguito il disarmo ideologico e politico dei lavoratori, con chi ha sfrattato la contraddizione tra capitale e lavoro, con chi ha costruito un'alternativa politica completamente aliena dalle reali

contraddizioni di classe, fondata sul complottismo della corruttela politica e degli sprechi, sulla mistica della legalità e della necessità di abolire le distinzioni persino tra destra e sinistra, figuriamoci tra capitale e lavoro.

Inoltre, la legge, il diritto e la loro applicazione sono sempre stati il mezzo principale e preferito per garantire la continuità e l'operare dei rapporti di produzione della classe dominante all'interno dello stato capitalista, qualunque divenga il contenuto di questi rapporti.

Il diritto e la sovrastruttura giuridica vorrebbero emanare – per loro natura – la magia dell'obiettività. Leggi, giudici, tribunali – con il loro complemento applicativo che prevede le condanne e le prigioni di ogni tipo – sono eretti dalle classi dominanti su di un piedistallo di apparente terzietà.

Con approccio scientifico si arriva però a capire che nel mondo non esistono maghi, ma tutt'al più bravi illusionisti. La legge approvata nel parlamento borghese viene applicata nei tribunali borghesi: questo è – alla fine – il teatro privilegiato dell'apparente terzietà del potere statale. In esso può dispiegarsi nel modo più efficace quell'illusione che genera nei sudditi venerazione, rispetto, timore reverenziale della pubblica potestà.

E' pur vero che la borghesia – messa alle strette, quando non può trovare altro mezzo – utilizza la repressione nuda e cruda, facendosi beffe dei limiti legali che essa stessa aveva posto al suo agire, utilizzando ogni mezzo ed ogni violenza e trasformando successivamente in legalità ogni trasgressione della legge. Tuttavia, come avviene allo stesso modo nell'illusione della democrazia parlamentare, essa giudica di gran lunga preferibile servirsi di quelle leggi che ha costruito e costruisce ogni giorno per il suo dominio. Solo in tal modo viene garantita quella "apparente terzietà": si finge che i dominanti siano sottomessi a queste leggi che si asserisce essere più in alto del potere, mentre sono esse stesse espressione del dominio e di fatto si contrabbanda la repressione come necessità imperativa delle leggi.

La stessa Corte Costituzionale è in ultima analisi un organo politico. Gran parte dei suoi membri sono nominati dalle forze dell'arena parlamentare, in cui una maggioranza sovrarappresentata può dettar legge. In tal modo si possono sdoganare da alti scranni incostituzionalità evidenti ed attive sulla carne del popolo.

Ricordiamo che per lungo tempo la Corte Costituzionale ha mantenuto in piedi numerosi reati del codice penale fascista che avrebbero meritato una cassazione radicale, ha definito molte norme che garantivano diritti costituzionali non direttamente applicabili ma semplicemente "programmatiche" demandando la realizzazione di tali diritti all'organo legislativo. La stessa Consulta, fino al 1961, ha del resto legittimato con queste parole la norma penale fascista che puniva il solo adulterio della moglie e non quello del marito:

"Ora, che la moglie conceda i suoi amplessi ad un estraneo é apparso al legislatore, in base, come si é detto, alla prevalente opinione, offesa più grave che non quella derivante dalla isolata infedeltà del marito. Al di fuori di ogni apprezzamento, che non spetta alla Corte di compiere, trattasi della constatazione di un fatto della vita sociale, di un dato della esperienza comune, cui il legislatore ha ritenuto di non poter derogare. Da solo esso é idoneo a costituire quella diversità di situazione che esclude ogni carattere arbitrario e illegittimo nella diversità di trattamento." (sent. C. Cost. n. 1964 del 1961).

Tempi passati, direte voi, ma nel 1948, già da quindici anni, dall'esperienza della Resistenza, nella quale molte donne avevano combattuto donando la loro vita, era stata promulgata la Costituzione Repubblicana che sanciva il principio di eguaglianza di tutti gli individui. Nell'Unione Sovietica la parità tra i sessi era già realtà all'indomani della rivoluzione bolscevica.

Non era un'idea fantascientifica: ma in quel momento, i rapporti di forza della società dei dominanti vollero così calpestare e far arretrare l'eguaglianza e gli organi del potere giudiziario così si prestarono a vestire la diseguaglianza palese (e già a quei tempi odiosa ed odiata) coi panni della "terzietà" e dell'"imparzialità". Quando cambiò la storia? Quando con le lotte cambiarono i rapporti di forza: le sentenze che finalmente dichiararono incostituzionale la disparità di trattamento delle norme che punivano l'adulterio furono del 19 dicembre 1968 e del 3 dicembre 1969, dopo il maggio francese e l'autunno caldo del '69, tristemente famoso anche per le stragi di stato impunito.

Analogamente può accadere per la legislazione sul lavoro se i rapporti di forza non sono spostati o toccati da lotte adeguate.

Ma sarebbe un errore altrettanto grave non lottare anche nei tribunali e in queste massime curie che possono non apparirci affidabili.

Ciò perché gli statuti di schiavitù del potere non vanno mai lasciati tranquilli, soprattutto nelle stanze in cui asseriscono di amministrare giustizia.

2. UNA CASSETTA LEGALE DEGLI ATTREZZI

Diceva in alcune lezioni un famoso giurista di diritto comparato che la norma più iniqua e terribile, se lasciata agire incontrastata, diventa patrimonio sacrale ed intoccabile del giudice, specialmente se quest'ultimo è di estrazione burocratica, irresponsabile e non soggetto a meccanismi di contropotere.

Se lasciamo il jobs act tranquillo, finirà per essere dichiarato non censurabile dalla burocrazia giudiziaria. Contro le stupide leggi in materia di immigrazione sono state agitate in ogni processo le censure di Costituzionalità. Negli anni settanta, quando la repressione utilizzava a piene mani le norme fasciste contro il diritto di sciopero e contro la lotta popolare, schiere di giuristi come Giuliano Spazzali affrontarono dure battaglie nelle aule, pur rimanendo consci della vera natura del diritto. Lo stesso impegno ha caratterizzato l'azione del collegio di difesa del Movimento No Tav. Quelle leggi e quelle pronunce giudiziarie non sono mai state date per sacre, molte parti sono cadute. La battaglia nei Tribunali non ha modificato il mondo od incrinato i rapporti di forza, ma ha aperto contraddizioni che hanno costituito benzina delle lotte.

Allo stesso modo oggi occorre lottare anche nei Tribunali, cercare anche lì di portare l'offensiva popolare e cercare di conquistare le casematte da cui potenziare e far avanzare la lotta.

Censurare il jobs act dicendo che è contro la Costituzione significa portare la contraddizione nelle stanze dorate del potere e mostrare al popolo la vera natura schiavista, oppressiva, usuraia e antidemocratica della legislazione sul lavoro del governo Renzi.

Proprio per tale motivo, abbiamo raccolto in questo vademecum una serie di questioni di costituzionalità delle norme del jobs act.

Sono motivi di censura che spiegano come le norme del nuovo statuto del padrone violano apertamente la nostra Costituzione Repubblicana.

Il nostro intento è quello di propagarne un uso VIRALE: metterle a disposizione di ogni lavoratore e del suo legale perché possano più facilmente utilizzarle e prospettarle in ogni processo, in ogni controversia in cui questo si possa fare.

Usare le questioni di costituzionalità come un grimaldello per scardinare le serrature dell'oppressione schiavista: se non le abbatte le metterà comunque a nudo, perché sempre più lavoratori possano vedere più chiaramente il nemico.

La controffensiva popolare parte anche da qui.

Gli attrezzi: Profili di incostituzionalità

del DLGS 4 Marzo 2015 recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 Dicembre 2014, n. 183.

3.1) ART. 1 E DISPARITA' DI TRATTAMENTO, VIOLAZIONE ART. 3 COST.

Il primo profilo di incostituzionalità si rileva nella diversa disciplina applicata ai medesimi contratti di lavoro in forza della data di stipulazione degli stessi.

Viene violato in primis il principio costituzionale di cui all'art. 3 della Costituzione vigente che prevede una tutela sostanziale dell'uguaglianza tra i cittadini ai quali a parità di condizioni deve averi parità di trattamento.

Nel caso in esame vi sono due diverse discipline, di cui una complessivamente più sfavorevole, a parità di condizioni contrattuali.

Viene, inoltre, violato il principio di proporzionalità nell'applicazione della disciplina della medesima situazione che fonda la disparità di trattamento sull'elemento oggettivo della data di stipulazione del contratto individuale.

Iniziamo dall'art. 1.

Art. 1. Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

Analizzando il disposto vediamo che l'applicazione dell'art. 18 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300 come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 non trova applicazione nei licenziamenti illegittimi dei lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del DLGS 4 Marzo 2015 n. 23.

Ciò comporta irragionevole disparità con conseguente regime più sfavorevole nei riguardi dei soggetti di cui si tratta in quanto l'art. 18 così come modificato dalla Legge 92 del 2012 Art. 1 co. 42 prevedeva la sanzione del reintegro nei seguenti casi :

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro».

Nella disciplina in esame, invece il reintegro, per tali soggetti, non è più previsto e viene sostituito da indennizzo.

3.2 ART. 1 COMMA 2: INCOSTITUZIONALITA' PER ECCESSO DI DELEGA, VIOLAZIONE DELL'ART. 76 COST.

Ecco un secondo profilo di incostituzionalità per eccesso di delega in violazione dell'art. 76 della Costituzione .

L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

La legge Delega prevedeva una disciplina dei nuovi contratti mentre nel comma 2 dell'art. 1 vengono inseriti anche i contratti a tempo determinato, quindi precedenti l'entrata in vigore del decreto, convertiti in data successiva. Il rapporto

3. GLI ATTREZZI: PROFILI DI INCOSTITUZIONALITA'

di lavoro, seppure con modalità temporali diverse, era comunque in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto. E', dunque, da far rilevare che, vi è discrasia tra rapporto di lavoro già instaurato e contratto.

Nel comma 3 dello stesso articolo si configura una bizzarra disparità tra datori di lavoro che rientrano nelle dimensioni previste dai commi 8 e 9 dell'art. 18 della L. 300 del 1970 prima dell'entrata in vigore del decreto e i datori di lavoro che, vi rientrano a seguito di assunzioni effettuate dopo questa data.

Ma qui lasciamo siano i datori di lavoro a rilevare l'incongruenza.

Nell'art. 3 si sostanzia la frattura fra licenziamento illegittimo del lavoratore ante decreto e il lavoratore post decreto.

3.3.: INCOSTITUZIONALITÀ DELL'ART.3 JOBS ACT

Art. 3.

«Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa.

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Nessun reintegro ma semplice indennizzo ed è il giudice a dichiarare estinto il rapporto di lavoro»

In questo caso siamo ancora nell'ambito della violazione dell'art. 3 della Costituzione per la differente disciplina rispetto al lavoratore con contratto a tempo indeterminato assunto prima dell'entrata in vigore del decreto per il quale si applica l'art. 18 della L. 20 Maggio 1970 n. 300 così come modificato dalla L. 92/2012 Art. 1 co 42.

3.4. INCOSTITUZIONALITÀ DELL'ART. 3, COMMA 2

«Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3».

I profili di incostituzionalità più rilevanti sono i seguenti:

1 - in giudizio rileva esclusivamente la dimostrazione della sussistenza del fatto materiale .

2 - l'onere della prova è posto a carico del lavoratore anziché del datore di lavoro.

3 - al giudice è negata ogni valutazione circa la sussistenza del fatto nella sua oggettivazione limitandone l'intervento ad un mero ruolo notarile.

4 - fatto ancor più grave e rilevante sotto il profilo della violazione dei principi dell'ordinamento: viene escluso, quindi, il giudizio circa la proporzionalità della sanzione rispetto alla violazione.

Dal punto di vista giuridico-costituzionale possono essere effettuate le seguenti considerazioni.

Innanzitutto, emerge ictu oculi come la norma non attribuisca alcun rilievo al profilo psicologico del soggetto agente, sotto forma di coscienza o volontà dell'evento, dolo, colpa, lieve o grave. La sussistenza dell'elemento psicologico è ininfluenza, in quanto la reintegrazione del lavoratore è subordinata esclusivamente al dato naturalistico, ovvero al fatto materiale in rerum natura. Al giudice, pertanto, sono precluse l'indagine circa la natura giuridica del fatto e, soprattutto, la valutazione in merito alla proporzionalità della sanzione. La norma de qua impedisce il controllo giurisdizionale sulla ragionevolezza e sulla proporzionalità tra infrazione e sanzione espulsiva (licenziamento). Il potere giudiziario è così sfornito di strumenti

di valutazione.

Tale profilo inquadra la disciplina in esame come intrinsecamente irragionevole, giuridicamente abnorme e arbitraria e, quindi, contrastante con l'art. 3 Cost. Si tratta di previsione irragionevole perché ingiusta.

Come osservato dalla letteratura giuslavoristica (in primis Giubboni) l'art. 3, comma 2, ammette e giustifica il seguente paradosso: la determinazione a fondamento del licenziamento di un fatto materiale esistente in rerum natura ma irrilevante dal punto di vista disciplinare e, pertanto, lecito perché non indicativo di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o di giusta causa o di giustificato motivo. Ad esempio pensiamo all'ipotesi del ritardo di qualche minuto da parte del lavoratore nel luogo di lavoro. Sussistendo il ritardo, il c.d. fatto materiale, il giudice non ha il potere di controllare se il licenziamento sia sproporzionato o meno.

Privare il giudice del controllo di proporzionalità atto a verificare la natura giuridica dell'infrazione e della sanzione espulsiva implica anche una violazione di una ulteriore figura sintomatica del principio di eguaglianza: il principio di ragionevolezza inteso come obbligo gravante sul legislatore di trattare in modo analogo le situazioni analoghe e in modo differente le situazioni differenti.

Se il giudice non è fornito del controllo di proporzionalità, lo stesso sarà obbligato per legge a trattare in modo analogo situazioni differenti quanto a profilo soggettivo e psicologico e/o alla sussistenza di eventuali cause di giustificazione. Profilo psicologico ed esimenti sono, infatti, irrilevanti per la norma de qua, perché quest'ultima richiama il fatto non dal punto di vista giuridico ma esclusivamente materiale.

Si può vedere in detta previsione una alterazione anche dei rapporti fra poteri (forma di governo), alterazione che comprime il ruolo e il controllo di legalità e di ragionevolezza dei giudici.

Il ruolo dei giudici è così ridotto ad un guscio vuoto. Si tratta di un giudice privo di poteri di interpretazione, ridotto al ruolo di esecutore-applicatore della volontà del potere politico-legislativo. Siamo anche al di fuori della garanzia classica della separazione dei poteri, che ammette i poteri di interpretazione del giudice.

Emerge, anche, un profilo di incostituzionalità riguardante l'onere della prova.

La tutela reintegrativa opera solamente nel caso in cui venga direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale che viene contestato al lavoratore dipendente. Se si dimostra che non c'è stato ritardo, il licenziamento per ritardo sarà illegittimo e potrà dare luogo a reintegrazione.

Il lavoratore, pertanto, sarà tenuto a fornire tale prova per poter accedere alla tutela reale, mentre sul datore di lavoro grava solamente l'onere di dimostrare la giustificazione "semplice" del licenziamento (così Giubboni).

In sintesi, il lavoratore deve dare la prova del fatto negativo, ovvero dell'insussistenza del fatto in rerum natura. Il problema è che il lavoratore avrebbe più interesse a dimostrare sul piano del diritto inviolabile di difesa (art. 24 Cost.), cosa che la legge non considera e non ammette, che il fatto materiale non debba essere qualificato come giusta causa o giustificato motivo, piuttosto che l'inesistenza in sé del fatto materiale. Il problema è che non vi sono margini per indagare la qualificazione giuridica del fatto.

Tale situazione si inquadra come lesione del diritto di difesa sancito dall'art. 24 Cost., nel senso di una ripartizione incostituzionale dell'onere della prova. Il lavoratore è così anche sfornito del diritto di difendersi in giudizio per dimostrare che ad esempio il ritardo non può essere considerato giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

3.5. INCOSTITUZIONALITÀ DELL'ART.4

Particolarmente pernicioso la previsione dell'articolo 4, che stabilisce una sanzione "attenuata" per i licenziamenti intimati in violazione dei requisiti formali previsti dalla legge.

Dice l'art. 4: «- Vizi formali e procedurali. - Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto».

3. GLI ATTREZZI: PROFILI DI INCOSTITUZIONALITA'

I requisiti formali non sono sciocchi vincoli di forma, ma furono previsti dalla legge per assicurare il diritto di difesa del lavoratore nei procedimenti espulsivi dal luogo di lavoro.

Il primo requisito formale è l'obbligo di fornire una motivazione al licenziamento, previsto dall'art. 2 co.2 l. 604/1966. La motivazione consente al lavoratore la censura all'asserito provvedimento, consente di predisporre la sua impugnazione e vieta al datore di lavoro di inventare ex post il motivo di recesso. La violazione dei requisiti comportava la dichiarazione di nullità del licenziamento ed il provvedimento di reintegro. Già la Legge Fornero aveva smantellato tale garanzia riformando l'art. 18 comma 6 dello Statuto dei Lavoratori, prevedendo che per i licenziamenti intimati con vizi formali e procedurali fosse prevista la sola sanzione dell'indennità (10), riservando la tutela reale solamente per il licenziamento intimato in forma orale. Il secondo caso di violazione dei requisiti formali riguarda l'inosservanza delle procedure di cui all'art. 7 dello St. Lav. per i licenziamenti disciplinari. La nuova disciplina riduce quindi l'indennità e ribadisce il principio della tutela obbligatoria attenuata per le violazioni procedurali. Alcuni autori sono convinti che i profili di illegittimità costituzionale vadano ricercati nella violazione del c.d. "diritto di difesa" di cui all'art. 24 Costituzione, soprattutto con riferimento ad ogni sorta di licenziamento disciplinare, laddove diviene principio fondamentale per chi è soggetto alla contestazione di un'infrazione e di un provvedimento sanzionatorio, conoscere il capo di contestazione e sviluppare in contraddittorio le proprie difese. Certo è che tali profili coinvolgono non solo il licenziamento disciplinare propriamente detto, ma sicuramente anche il licenziamento per giusta causa: la giurisprudenza dominante considera sempre di natura disciplinare il licenziamento per giusta causa, quello intimato a motivo di una condotta colpevole del lavoratore. In questi termini si è espressa fin dall'inizio: la Corte Costituzionale con la sentenza 30/11/82 n. 204 che ha definito il contraddittorio ed il rispetto delle procedure volte alla tutela del diritto di difesa il cardine fondamentale di formazione delle regole e dei provvedimenti disciplinari.

Poniamoci però nei panni del datore di lavoro: se io intimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che è insussistente, vado incontro alla sanzione pari a due mensilità per ogni anno di servizio (con range da quattro a ventiquattro mensilità). Se io non fornisco la motivazione del licenziamento, vado incontro ad una sanzione indennitaria di una mensilità per anno di servizio (con range da 2 a 12). Esattamente la metà. Converrà al datore quindi violare del tutto le forme che cercare una motivazione censurabile. Vi è sempre la "spada di Damocle" della possibilità per il Giudice di applicare le tutele reintegratorie o le maggiori indennità di cui agli artt. 2 e 3, ma dovrà far ciò "sulla base della domanda del lavoratore", il quale, all'attacco di un testo senza motivazione alcuna, non si troverà fornitissimo quanto agli elementi di contestazione. Questo "corto circuito", che finisce per favorire una condotta illegittima, si manifesta come una palese disparità di trattamento che può andare incontro ad un'ulteriore censura di costituzionalità per la normazione in modo irrazionalmente diverso di situazioni eguali, fornendo alla Corte una ragione per equiparare il trattamento sanzionatorio del licenziamento senza motivazione a quello intimato in forma orale.

Il complesso delle norme indicate soffre dunque del contrasto con il cosiddetto principio di eguaglianza. In realtà, la disciplina del lavoro quale emerge dal Jobs Act segna il definitivo tramonto del principio di eguaglianza in tutti i significati intesi dall'art. 3 della Costituzione. L'uso della locuzione "a tutele crescenti" nasconde in realtà la "disarticolazione delle tutele rimanenti", già ampiamente falcidiate dalla Legge Fornero. La disciplina ha infatti come primo obiettivo quello di togliere ogni contrasto o tampone al libero dispiegarsi del maggiore potere economico di sfruttamento e sopraffazione datoriale all'interno del rapporto di lavoro. Si rende non solo ogni licenziamento più facile, riducendo quest'ultimo un mero costo economico. L'inversione dell'onere della prova posto a carico del lavoratore lo rende privo di reale potere processuale, di conseguenza sempre ed in ogni momento ricattabile, soprattutto nelle fasi iniziali del rapporto, allorché la sua espulsione dall'attività produttiva "costa poco".

Una situazione di tal fatta appare completamente in contrasto con quell'alto compito che veniva individuato nel secondo comma dell'articolo 3 della carta del 1948: «E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.»

Il Jobs Act è un vero percorso opposto al compito richiesto dalla norma sull'eguaglianza sostanziale: il potere di abuso economico del datore di lavoro è oggi vicino alla libertà naturale del mercato, quella in cui conta il più forte e al suo sovrano la legge è in sostanza compiacente.

Del resto, questo è il tipo di eguaglianza meramente formale che piace alla tecnocrazia europea. L'eguaglianza sancita negli articoli 20 e 21 della Carta di Nizza è infatti ben diversa dal nostro articolo 3 della Costituzione: l'articolo 20 si limita a dire che "Tutte le persone sono uguali davanti alla legge" l'articolo 21, al posto del principio di eguaglianza sostanziale,

prevede un generico principio di Non discriminazione «1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. 2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi». Tutto qui. Nell'ambito dei diritti fondamentali dell'UE non ci si premura di rimuovere nessun ostacolo sostanziale alle disparità sociali. Lì hanno già tolto il "radar" alle classi lavoratrici, così come ogni altro mezzo per avvertire il pericolo e combatterlo. Il Jobs Act regala al datore di lavoro il potere di sparare su soggetti disarmati. Combatterlo e bloccarlo in ogni modo è dovere primo per la sanità e l'incolumità di ogni lavoratore. Il comma 4 dell'art. 3 esclude, per i lavoratori licenziati a seguito di licenziamento illegittimo dichiarato dal giudice a norma del primo comma dello stesso articolo, il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 7 della L. 604 \1976. Viene, quindi, tolto al lavoratore un ulteriore strumento di difesa e di soluzione della controversia in via stragiudiziale.

3.6. ULTERIORI PROFILI DI INCOSTITUZIONALITÀ

In contrasto con quanto previsto dal comma 4 dell'art. 3, come sopra analizzato, l'art. 6, al primo comma recita: 1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge.

All'art. 10 si configura la disciplina derogatoria ai licenziamenti collettivi. Al primo comma si propongono tre possibilità di deroga:

1. riguarda i licenziamenti intimati senza l'osservanza della forma scritta a norma degli artt. 4 e 24 della L. n. 223 del 23 Luglio 1991.

2. riguarda la violazione delle procedure richiamate all'art. 4 L.23 Luglio 1991 n. 223.

3. riguarda i criteri di scelta di cui all'art. 5 comma 1 della L. 223 del 1991.

Nel primo caso si applicano le sanzioni di cui all'art. 2 del DLGS 23 del 4 marzo 2015 (disposizioni sul contratto di lavoro a tutele crescenti). In questo caso è previsto il reintegro nel posto di lavoro con l'aggiunta di un risarcimento del danno da calcolarsi con i parametri stabiliti dallo stesso Art. 2 della normativa in esame. In questo caso la disciplina precedente permane.

Nei due restanti casi (violazione delle procedure, criteri di scelta) la disciplina muta rispetto alla L. 223 del 1991 prevedendo la sanzione dell'indennizzo così come recita l'art. 3 comma 1 del DLGS in esame: il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Hanno collaborato all'elaborazione dell'opuscolo i compagni Enzo Pellegrin e Daniele Butturini e le compagne Sonia Camandona e Giliola Corradi