

# SPECIALE LAVORO

**Dossier sulla “riforma Monti-Fornero”**

a cura del Dipartimento Lavoro e Welfare



# LA “RIFORMA” MONTI: IL LAVORO È UNA MERCE

La “riforma” del lavoro del governo Monti rappresenta un altro gravissimo tassello della destrutturazione dei diritti e della controriforma in atto del modello sociale. Il suo segno è complessivamente regressivo: per la manomissione e lo svuotamento dell’articolo 18, per gli interventi che vengono fatti sugli ammortizzatori sociali, per quelli relativi alle tipologie contrattuali.

Il disegno che ne emerge è un disegno organico di ulteriore precarizzazione del mondo del lavoro che coinvolgerà in particolare le fasce dei lavoratori adulti/anziani, in un mix micidiale con la controriforma delle pensioni. Un disegno non evidenziato a sufficienza da un dibattito pubblico inquinato dai molti elementi di propaganda e di vera e propria falsificazione.

## 1. LA MANOMISSIONE DELL’ARTICOLO 18.

L’articolo 18 viene svuotato perché è manomesso in radice il suo principio fondante. Quel principio sanciva con una logica elementare, che se un licenziamento viene giudicato illegittimo, il lavoratore ha il diritto ad essere reintegrato nel proprio posto di lavoro. Una volta che il licenziamento era giudicato illegittimo cioè non contava più la motivazione che l’impresa aveva addotto per giustificarlo, ma il giudizio di illegittimità. Come logica vorrebbe.

Con la “riforma” Monti, è la logica invece a non contare più. Anche se il licenziamento viene giudicato illegittimo infatti, le motivazioni addotte dall’impresa per giustificarlo continuano a valere e servono per differenziare le tutele del lavoratore.

I casi in cui scatta la reintegra diventano quantitativamente residuali ed alle imprese viene data la possibilità di scegliere la motivazione che rende più agevole la possibilità di licenziare. La reintegra da regola che era, diventa dunque eccezione, caso “estremo e improbabile” per citare lo stesso Monti. In dettaglio:

1. Solo nel caso di licenziamento **discriminatorio** si mantengono le tutele preesistenti secondo la più generale normativa antidiscriminatoria che prevede la nullità del licenziamento e la reintegra del lavoratore. Va ricordato che i casi in cui il giudice può dimostrare il licenziamento discriminatorio (per motivi di sesso, “razza”, credo religioso, politico, sindacale ecc.) sono rarissimi, come è dimostrato statisticamente. L’onere della prova è infatti in capo alla lavoratrice o al lavoratore, che può dimostrare la discriminazione sostanzialmente solo nei casi in cui un datore di lavoro sia così poco accorto da dichiararla, con una sorta di autodenuncia. Un recente studio della Cgil Toscana ha quantificato i licenziamenti discriminatori nell’1,2% del totale dei licenziamenti riconosciuti come illegittimi nel 2011.

2. Nel caso di licenziamento cosiddetto “**disciplinare**” che viene cioè motivato con il comportamento della lavoratrice o del lavoratore, il ddl Monti prevede la reintegra in soli tre casi:

quando sia accertato che il fatto imputato al lavoratore non sussiste o che il lavoratore non l'ha compiuto o laddove il contratto prevede esplicitamente che quel fatto deve essere punito con una sanzione minore. Per il resto "il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro... e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria.." Dunque anche se il giudice valuta che il licenziamento è ingiustificato, non può ordinare la reintegra ma è obbligato a disporre l'indennizzo. Una norma di questa natura è una sorta di incentivo a che le imprese "ci provino". E' utile sottolineare che anche in questo caso siamo di fronte alla limitazione fortissima anche da un punto di vista quantitativo della possibilità della reintegra (Nanni Alleva stimava i casi riconducibili alle tre tipologie "pure" per cui è prevista la reintegra in un decimo del totale).

3. Il terzo caso è quello del licenziamento per motivi "**oggettivi**" cioè economici o organizzativi. La reintegra in questi casi sarà possibile solo a fronte della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". Come è stato sottolineato questa plateale insussistenza è sostanzialmente impossibile da provare. E in pratica si traduce nella necessità di dimostrare che il licenziamento è discriminatorio, con un onere della prova di fatto scaricato sul lavoratore. Anche nel caso si riuscisse a capire in cosa si concretizza la "manifesta insussistenza" e a dimostrarla, la reintegra è solo possibile, a discrezione del giudice, e non obbligatoria. Il giudice "può" ordinarla ma anche disporre l'indennizzo. Mentre in tutti gli altri casi, anche se è accertato che per il licenziamento "non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo" il giudice può solo disporre l'indennizzo. Il licenziamento a cui il datore di lavoro apporrà l'etichetta del motivo "oggettivo" si configura insomma come la corsia preferenziale per disfarsi dei lavoratori indesiderati.

4. E' stato sottolineato giustamente come la "riforma" Monti non intervenga solo sui licenziamenti individuali, ma anche sui **licenziamenti collettivi**, cioè superiori a 5 persone. Il rispetto delle procedure definite dalla legge 223/91 è in questo caso uno degli elementi di garanzia più importanti per le lavoratrici e i lavoratori. Ora la "riforma" dispone che un accordo sindacale possa "sanare" i vizi della comunicazione che avvia la procedura di licenziamento collettivo, e sostituisce all'obbligo di reintegra in caso di violazione delle procedure, la possibile alternativa tra reintegra e indennizzo.

#### **Vanno fatte infine due ulteriori considerazioni.**

La prima riguarda l'introduzione di un altro elemento: **l'obbligo del tentativo di conciliazione** unito alla previsione che il risarcimento per il lavoratore che riuscisse ad ottenere il reintegro "non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione", scoraggia con tutta evidenza dal perseguire la strada del reintegro e spinge ad accettare la monetizzazione del licenziamento. Se viene indubbiamente prevista infatti un'accelerazione dei tempi della giustizia, il protrarsi di un processo oltre i dodici mesi è eventualità tutt'altro che impossibile, che graverà sulle spalle del lavoratore ingiustamente licenziato. Chiamato a supplire anche agli oneri dell'inefficienza dello stato!

La seconda considerazione riguarda **il lavoro pubblico**. La “riforma” rinvia a specifiche iniziative normative “gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione”. Ma c’è qualcuno che crede davvero che il pubblico impiego possa restare fuori? Per il governo è stato tutto sommato relativamente semplice, cioè relativamente privo di opposizione, estendere le modifiche drasticamente peggiorative delle pensioni di vecchiaia dalle lavoratrici pubbliche a quelle private, dopo che si era giurato e spergiurato che l’allungamento dell’età pensionabile sarebbe restato circoscritto al pubblico impiego. Non è difficile immaginare quanto possa essere facile l’operazione opposta, dal privato al pubblico. Non solo per la natura già privatistica del rapporto di lavoro, ma per il senso comune diffuso che anche ingiustamente, vede comunque il settore pubblico come luogo di privilegi. Livellare al ribasso non sembra davvero un’operazione difficile, una volta che la “riforma” sia passata.

La manomissione dell’articolo 18 c’è ed è pesantissima dunque. E tutto questo sta in un rapporto organico con le altre parti: quella relativa alla riforma degli ammortizzatori sociali e quella relativa alle tipologie contrattuali. Il disegno di legge, su questi punti è persino peggiorativo rispetto alle linee guida presentate precedentemente da Fornero, ma già in quel testo era più che evidente la regressione complessiva che si prospettava. La descrizione che è stata avanzata da più parti, di un intervento positivo al 90% e problematico “solo” sul punto dei licenziamenti è totalmente falsa.

## **2. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Il sistema previsto dalla riforma Monti è organizzato a regime su due pilastri: le tutele in costanza del rapporto di lavoro e quelle in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Le conseguenze della “riforma” sono riassumibili nella riduzione secca della durata delle tutele che si combina con gli effetti della controriforma delle pensioni in un mix micidiale, mentre lo sbandierato allargamento della platea dei beneficiari è sostanzialmente inesistente. Ed è davvero insostenibile parlare di universalizzazione degli strumenti di sostegno.

**A. Per quel che riguarda le tutele in costanza del rapporto di lavoro sono previste la cassa integrazione ordinaria e quella straordinaria per crisi e ristrutturazione. Viene invece abolita la cassa straordinaria per cessazione di attività connessa a procedure fallimentari e viene abolita la cassa integrazione in deroga che è sostituita dall’istituzione di fondi di solidarietà bilaterali presso l’Inps.** La cassa in deroga viene mantenuta nella fase transitoria, fino a tutto il 2016 con finanziamenti dalla fiscalità generale di 1 miliardo per il 2013 e 1 per il 2014, 700 milioni per il 2015, 400 milioni per il 2016.

**L’abolizione della Cigs connessa a procedure fallimentari** accorcia i tempi delle tutele per i lavoratori che potranno contare in luogo dei precedenti 12 o 24 mesi per la Cigs, sui 12 mesi di Aspi elevabili a 18 in caso siano ultra 55enni. La diminuzione dei tempi diventa micidiale poiché si somma agli effetti dell’eliminazione della mobilità. L’indennità di mobilità notoriamente varia a seconda dell’area geografica e dell’età del lavoratore da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 36 nel centro-nord, da un minimo di 24 ad un massimo di 48 nel sud.

Dunque in una regione come la Toscana il mix dell'abolizione della Cigs per cessazione di attività per procedure fallimentari e della mobilità abbassa il periodo di tutela che oggi va da un minimo di 24 mesi ad un massimo di 60 mesi, ai 12 mesi dell'Aspi elevabili a 18 per gli ultracinquantacinquenni. Fino a 4 anni in meno, che diventano 5 in una regione come la Campania.

Ovviamente è previsto una fase di transizione, a tutele calanti, fino alla nuova situazione a regime.

**La soppressione della cassa integrazione in deroga per i settori non coperti e la sua sostituzione con i fondi di solidarietà bilaterali** costituiti presso l'Inps è l'altra modifica significativa che viene fatta.

La cassa in deroga ( finanziata dalla fiscalità generale per il 60% e con fondi europei da parte delle Regioni per il restante 40%) aveva un problema evidente di incertezza e discrezionalità, ma il nuovo meccanismo è negativo per più di un aspetto.

In primo luogo, i fondi pur essendo privi di personalità giuridica ed essendo definiti come “gestioni dell'Inps” si pongono come evidente transizione verso il modello più generale della bilateralità, quello che ha l'obiettivo di trasferire parti crescenti del welfare dalla garanzia e gestione pubblica a quella bilaterale di imprese e sindacati, privatizzando il welfare e mutando anche per questa via il ruolo delle organizzazioni sindacali. Nel caso specifico, l'abolizione della cassa in deroga non diventa occasione per istituire strumenti generali a carico della fiscalità generale come il reddito sociale minimo, in una divisione di ruolo limpida tra tutele finanziate dai contributi di imprese e lavoratori e le garanzie pubbliche universaliste e non discrezionali. Semplicemente il contributo pubblico al sostegno al reddito non esiste, il meccanismo assicurativo è l'unico previsto con i fondi obbligati al pareggio di bilancio, e viene prefigurata una gestione degli ammortizzatori sociali affidata alla bilateralità.

In secondo luogo i fondi (istituiti entro il 2013 da accordi tra sindacati e imprese, o in assenza di accordo, dallo stato in forma residuale, fermo restando il meccanismo contributivo per il loro finanziamento) configurano tutele diverse a secondo dei settori e non garantiscono le tutele per le lavoratrici e i lavoratori delle imprese con meno di 15 addetti, essendo obbligatori solo al di sopra di tale soglia.

Per quel che riguarda la cassa integrazione l'unico “ampliamento” della platea dei beneficiari è in realtà limitato al fatto che una serie di settori (attività commerciali e turistiche con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15, trasporto aereo e sistema aeroportuale) per cui ogni anno veniva finanziata la deroga, entrano invece a far parte strutturalmente del sistema di ammortizzatori sociali.

**B. Per quel che riguarda le tutele in caso di cessazione del rapporto di lavoro, vengono abolite l'indennità di mobilità e le diverse forme di indennità di disoccupazione (ordinaria non agricola, a requisiti ridotti, speciale edile) che confluiranno nell'ASPI e nella mini Aspi.**

Come si è già detto l'eliminazione della mobilità comporta una riduzione micidiale della durata del sostegno al reddito. Fino ad oggi le lavoratrici e i lavoratori che usufruivano della mobilità erano coperti per un periodo di 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori da 40 a 50 anni, e a 36 per gli ultracinquantenni, nel centro nord. Per i lavoratori delle aziende ubicate a sud le coperture, sempre in relazione all'età dei lavoratori, andavano invece da 24 a 36 a 48 mesi. L'Aspi dura 12 mesi, elevabili a 18 per gli ultracinquantacinquenni.

Una riduzione della durata certo non commensurabile con il modesto incremento che si registra con il passaggio dall'indennità di disoccupazione ordinaria all'Aspi (più 4 mesi fino a 50 anni, stessa durata da 50 a 55 anni, più 6 mesi oltre i 55 anni).

Va anche evidenziato come con la diminuzione dell'indennità del 15% dopo i primi 6 mesi, tutte le retribuzioni basse ( quelle entro i 1500 euro lordi al mese) vedono diminuire l'indennità percepita nel corso dei 12 mesi, con un ulteriore abbassamento per gli ultra55enni per cui c'è un abbassamento del 30% rispetto al primo importo (mentre oggi la penalizzazione era solo del 20% dal secondo anno di mobilità).

**L'estensione della platea dei beneficiari che l'introduzione dell'Aspi comporterebbe è inoltre pura propaganda.** La platea è sostanzialmente la stessa, dato che le sole tipologie a cui l'Aspi viene estesa rispetto alla vecchia indennità di disoccupazione, sono gli apprendisti e gli artisti.

Resta fuori tutto il falso lavoro autonomo, i para-subordinati, e gran parte del lavoro dipendente a tempo determinato. L'Aspi è esclusa per le partite IVA, l'associazione in partecipazione, il lavoro a progetto, i voucher, il lavoro a chiamata...

Ma resta fuori anche gran parte del lavoro dipendente a tempo determinato in virtù di requisiti d'accesso che restano identici a quelli previsti per la vecchia indennità di disoccupazione. Per il lavoro precario, il doppio requisito dei due anni di iscrizione all'Inps e delle 52 settimane di contributi versati nel biennio, restano infatti in larga parte soglie irraggiungibili. Lo studio con cui la Cgil aveva accompagnato poco più di un anno fa la presentazione della propria proposta di riforma degli ammortizzatori sociali, aveva quantificato in circa la metà del totale dei lavoratori a termine, la quota di esclusi dall'indennità di disoccupazione.

Per questi ci sarà forse la mini Aspi equivalente della disoccupazione a requisiti ridotti, per chi ha almeno 13 settimane di contribuzione, con una durata pari alla metà della contribuzione dell'ultimo biennio.

Mentre per i collaboratori a progetto viene resa strutturale l'una-tantum già prevista, una sorta di "mancia" con requisiti di accesso iper-selettivi.

### **3. L'EFFETTO CONGIUNTO DELLE "RIFORME" DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLE PENSIONI.**

La "riforma" del lavoro prevede la possibilità di accordi sindacali di incentivo al pre-pensionamento dei lavoratori più anziani, totalmente a carico delle imprese, per quei lavoratori che nei 4 anni successivi al licenziamento raggiungano i requisiti per la pensione. La possibilità per l'appunto, che assai difficilmente si tramuterà in una strada effettivamente percorribile! Pare davvero difficile convincere un padrone a farsi carico per 4 anni del pagamento della pensione dei lavoratori, contributi compresi, in maniera assolutamente volontaria!

Nel frattempo è utile citare un paio di esempi degli effetti del combinato disposto riforma delle pensioni/ riforma degli ammortizzatori sociali contenuti in un recente lavoro della CGIL Toscana.

#### **1° esempio.**

Prima del governo Monti: un lavoratore di 57 anni di età e 32 di contributi, collocato ad ottobre 2010 in cigs per un anno e successivamente in mobilità per 3 anni avrebbe avuto diritto alla pensione nel 2014 a 61 anni di età.

Con la nuova riforma pensionistica non avrebbe raggiunto alla fine della mobilità, i 42 anni e 6 mesi previsti per la pensione anticipata. Dovrà pagarsi i versamenti o attendere la pensione di vecchiaia a 67 anni. Senza stipendio per 6 anni.

Con i nuovi ammortizzatori sociali: se avesse avuto solo l'Aspi per 18 mesi, alla fine della stessa avrebbe dovuto pagarsi i contributi volontari per raggiungere i 42 anni e 1 mese di contributi, oppure attendere la pensione di vecchiaia nel 2020 a... 67 anni. Senza stipendio per 8 anni e 4 mesi.

#### **2° esempio**

Prima del governo Monti: una lavoratrice di 56 anni di età e 28 anni di contributi al 2010, collocata ad ottobre 2010 in Cigs per 1 anno e poi in mobilità per 3 anni, avrebbe avuto diritto alla pensione di vecchiaia nel 2014 a 60 anni di età e 32 di contributi.

Con la nuova riforma pensionistica: non avrebbe raggiunto alla fine della mobilità i 63 anni e 9 mesi previsti per la pensione di vecchiaia nel 2014. Andrà in pensione nel 2021 a 67 anni e 2 mesi. Senza stipendio per 7 anni.

Con i nuovi ammortizzatori sociali: se avesse avuto solo l'Aspi per 18 mesi, alla fine della stessa dovrà attendere la pensione di vecchiaia nel 2021. Senza stipendio per 8 anni e mezzo.

#### **In conclusione**

Gli esempi mettono a confronto le due situazioni a regime. Nel mezzo ci sono le misure di attenuazione degli effetti delle "riforme" previste per gestire la transizione. Ma la modifica

strutturale che si produce, con tutta evidenza ridisegna la società nel profondo. L'esito è la precarizzazione della vita in ogni età e per ogni generazione. Ed alla domanda su dove si collocheranno le lavoratrici e i lavoratori espulsi dai luoghi di lavoro, senza tutele, e lontanissimi dall'accesso alla pensione, risponde la riforma delle tipologie contrattuali che poco o niente ha a che vedere con la riduzione della precarietà dei giovani e molto invece con la gestione della precarizzazione degli adulti/anziani nel generale e fortissimo abbassamento delle tutele e dei salari.

#### **4. LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.**

La propaganda di Fornero e Monti, ma anche del PD e perlomeno fino ad una certa data, della stessa CGIL ha descritto questa parte della "riforma" come quella "progressiva" seppure in maniera insufficiente. A questa valutazione hanno concorso oltre agli elementi propagandistici, una sorta di ipertrofia del dettaglio che ha fatto velo ad una analisi più complessiva delle dinamiche del sistema.

La prima osservazione che va fatta riguarda allora il fatto che i diversi tipi di contratti nel concreto dei processi sociali non operano come sistemi chiusi e statici, ma come sistemi comunicanti e dinamici. Detto in altri termini o l'intervento è tale da ridisegnare effettivamente il sistema nel senso della radicale riduzione della giungla contrattuale oppure, se una tipologia contrattuale viene resa più garantita ma accanto ad essa continua a sopravvivere un rapporto di lavoro meno tutelato, quella via diventerà perlomeno in una certa misura, il contratto preferito dalle imprese. La retorica della "flessibilità buona" da contrapporre a quella "cattiva" andrebbe contrastata con la realtà della moneta cattiva che scaccia quella buona.

Dunque il fatto che le 46 tipologie di contratto restino tutte è in certo modo decisivo rispetto al giudizio anche su questa parte della riforma. Da osservare comunque nei dettagli almeno per quel che riguarda le tipologie principali.

#### **I RAPPORTI "ATIPICI" DI LAVORO AUTONOMO O PARASUBORDINATO.**

##### **L'associazione in partecipazione.**

L'associazione in partecipazione con mero apporto di lavoro (cioè il fatto che il lavoro dipendente venga camuffato da partecipazione all'impresa a cui si contribuisce mettendo a disposizione il proprio nudo lavoro), era la tipologia per cui la prima versione della "riforma" prevedeva un intervento di un qualche significato. L'ipotesi presentata nelle linee-guida, se non la eliminava del tutto la circoscriveva fortemente, limitandola al coniuge e ai parenti di primo grado. Ora l'associazione in partecipazione viene nuovamente estesa a tre associati, più coloro che sono legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado e affinità entro il secondo. Questo consente di utilizzare questa tipologia al posto del lavoro dipendente ad esempio in esercizi commerciali anche di una certa dimensione, coprendo i turni necessari, come già avviene.

##### **La partite IVA.**

Sulle partite Iva resta il meccanismo "a scale" previsto nelle linee guida. La partita Iva, se ricorrono

una serie di presupposti, si presume collaborazione coordinata e continuativa. A loro volta le collaborazioni coordinate e continuative possono trasformarsi in un rapporto di lavoro subordinato. Non è data la possibilità di trasformazione diretta. Inoltre i casi in cui da partita Iva si può passare a collaborazione, per cui nella prima versione era sufficiente ricorresse uno solo dei tre presupposti indicati nel testo, ora prevedono almeno la presenza di due requisiti, indicati in una durata superiore ai sei mesi, nel fatto che i corrispettivi costituiscano più del 75% di quanto percepito nell'anno solare, e nell'utilizzo di una postazione di lavoro presso la sede del committente. Restano fuori da questa possibilità di trasformazione le attività professionali per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione ad un albo.

### **Il lavoro a progetto.**

Per quel che riguarda il contratto a progetto il testo introduce requisiti più rigidi: che il progetto non possa ricalcare l'oggetto sociale del committente, che non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che non possa riguardare attività svolte con modalità analoghe a quelle dei dipendenti dell'impresa committente.

Ovviamente non è stato oggetto nemmeno di discussione la possibilità per distinguere il vero dal falso lavoro autonomo, di indicare come criterio identificativo del lavoro dipendente la cosiddetta "doppia alienità": dei mezzi di produzione e del risultato utile della prestazione.

Dunque queste tipologie di lavoro continueranno ad essere utilizzate per coprire la realtà di rapporti di lavoro subordinato. Inoltre il fatto che non siano state almeno agganciate ai minimi retributivi del lavoro dipendente, non solo le continuerà a configurare come le forme di lavoro da sottopagare, ma l'incremento dei contributi dal 27 al 33% nel 2018, verrà scaricato, come già avvenuto in passato sui lavoratori.

## **IL LAVORO DIPENDENTE.**

### **L'apprendistato.**

Si è fatto un gran parlare dell'apprendistato come del canale di accesso privilegiato dei giovani nel mondo del lavoro.

Vale intanto la considerazione fatta all'inizio: nel perdurare di tutte le altre tipologie di lavoro, la scelta dell'apprendistato è una, soltanto una, delle tipologie a cui si può ricorrere, nell'ampio *menù* che continua ad esistere.

Il testo della "riforma" inoltre pare contenere elementi peggiorativi rispetto alle norme preesistenti prefigurando una sorta di uso dell'apprendistato - particolarmente favorevole per gli sgravi contributivi e i vantaggi retributivi di cui gode - per sostituire le residue assunzioni con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, quello che dovrebbe essere il rapporto "normale". Non pare essere altro il significato della norma che innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati, dall'1 a 1, previsto dal testo unico sull'apprendistato approvato poco tempo fa, al 3 a 2 che prevede la "riforma". Non solo, mentre il testo iniziale stabiliva che l'assunzione di nuovi

apprendisti fosse subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine dell'apprendistato, della metà degli apprendisti assunti nei tre anni precedenti, ora questo viene dilazionato per tre anni, durante i quali il vincolo di "stabilizzazione" è abbassato al 30%.

Vale infine la pena di notare come sul terreno contrattuale si stiano determinando accordi che svuotano totalmente i cosiddetti contenuti formativi dell'apprendistato, come l'accordo separato con Assolavoro, non firmato dalla Cgil, che prevede la somministrazione degli apprendisti su più imprese!

### **Il lavoro a termine e in somministrazione.**

E' dalle modifiche introdotte sul lavoro a termine e in somministrazione (ex-interinale) che però emerge con maggiore chiarezza il disegno organico del governo Monti. Alla faccia di tutte le dichiarazioni sul contrasto alla precarietà e sul lavoro a tempo indeterminato come forma "comune" di rapporto di lavoro, si introducono una serie di modifiche profondamente regressive. In parte nel testo della "riforma", ed in parte con il decreto del governo che ha recepito la direttiva europea sul lavoro interinale, varato a marzo, fuori dai tavoli di confronto.

Nel primo caso il modesto incremento contributivo sul lavoro a termine, viene accompagnato dalla eliminazione della causale finora necessaria, per il "primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione." Sparisce dunque la necessità di giustificare l'instaurazione del contratto a termine in base a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, e il tempo determinato si "giustifica" dunque solo per l'elemento ricattatorio della scadenza del contratto. Per come è scritta la norma inoltre, questo primo rapporto privo di causali pare essere reiterabile senza limiti per lo stesso lavoratore, in un'altra mansione o con un'altra impresa. Va ricordato che fino ad oggi l'insussistenza di quelle ragioni che dovevano essere comunicate in forma scritta, era motivo di nullità del termine.

Per quel che riguarda il lavoro interinale, il decreto che il governo ha fatto, al di fuori dalla trattativa, fa di peggio. Vengono eliminati sia le **causali** e dunque l'obbligo di fornire i motivi del ricorso al lavoro interinale, sia i **tetti** quantitativi previsti dai contratti, in tutti i casi in cui vengano assunti con contratto di somministrazione, una platea amplissima di soggetti: tutte le lavoratrici e i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi e i lavoratori cosiddetti svantaggi e molto svantaggiati ai sensi del regolamento della comunità europea del 2008 (oltre a chi non ha un impiego da sei mesi, gli ultracinquantenni, i privi di diploma superiore, gli adulti soli con una o più persone a carico.. e i senza lavoro da 24 mesi che sono qualificati come molto semisvantaggiati.) Siamo al rilancio in grande stile del lavoro interinale, a cui è affidato il compito di ricollocare tutti i lavoratori espulsi, nella crisi, dai processi produttivi e impossibilitati ad accedere all'ormai irraggiungibile pensione.

## **5. LE DONNE E LA "RIFORMA".**

Analizzare la "riforma" dal punto di vista delle conseguenze di genere richiede una riflessione più

consistente di quella che si può fare in questo documento. Qui intanto si deve sottolineare come non ci sia nessun ripristino di una procedura realmente efficace contro le “dimissioni in bianco”, diversamente da quanto affermato dalla propaganda di Fornero. Per altro verso è davvero risibile presentare i 3 giorni retribuiti di congedo parentale che il padre lavoratore deve prendere entro i 5 mesi dalla nascita come uno dei modi per redistribuire i ruoli familiari! All’opposto, in uno dei paesi europei dove è più forte l’asimmetria di genere nel lavoro produttivo e di cura, i 3 giorni sono evidentemente assai peggiorativi rispetto ai 15 richiesti dal Parlamento Europeo. Inoltre la “riforma” ha l’evidente obiettivo di spingere le donne lavoratrici a tornare subito al lavoro, ottenendo “in cambio” per 11 mesi dei voucher per la baby-sitter. Con il che si chiude il cerchio, promuovendo il lavoro precario di altre donne piuttosto che l’incremento dei servizi.

## **IN CONCLUSIONE**

La “riforma” del lavoro di Monti configura dunque complessivamente un quadro di profonda regressione. Come abbiamo continuato a ripetere, l’articolo 18 è il diritto su cui si fonda la possibilità di esercitare tutti gli altri diritti, di sottrarre le lavoratrici e i lavoratori al ricatto e all’asimmetria di potere nel rapporto di lavoro. Ed è assieme all’articolo 28 uno dei due pilastri su cui si fonda l’impianto dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori. La sua manomissione significa un salto di qualità dei processi di dominio e mercificazione del lavoro. Tanto più in un contesto segnato dai tanti gravissimi provvedimenti che sono intervenuti sul terreno del lavoro: dall’articolo 8 - i cui effetti micidiali non sono ancora visibili, ma stanno cominciando a manifestarsi, che scardina la contrattazione collettiva e l’intero corpo della legislazione a tutela del lavoro - all’espulsione della Fiom dai luoghi di lavoro, a cui si sta ponendo parziale rimedio non con provvedimenti generali, ma sul terreno giudiziario. Né c’è nessuno “scambio” con le altre parti della riforma, come si è cercato di evidenziare. Il complesso degli interventi tra controriforma delle pensioni, intervento sugli ammortizzatori sociali e sulle tipologie contrattuali, disegna piuttosto un quadro in cui la risposta alla crisi, con l’espulsione dai luoghi di lavoro e l’impossibile accesso alla pensione, si traduce in un’estensione micidiale della precarietà anche alle generazioni degli adulti ed anzi degli anziani. Il tutto ovviamente nel quadro delle scelte generali di politica economica assunte a livello europeo, del Fiscal Compact come della lettera della BCE. Quelle che stanno archiviando ciò che resta del modello sociale europeo: diritti del lavoro, welfare, democrazia.

Per quel che ci riguarda dunque l’impegno è quello di intensificare la mobilitazione per determinare la più ampia opposizione sociale e politica alla “riforma” del lavoro e alle politiche del governo.

**14 aprile 2012**

**Roberta Fantozzi**  
Resp. Lavoro e Welfare PRC-FdS

Nelle pagine successive riportiamo:

**Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità  
in entrata e in uscita. Interventi indispensabili.**

di **Piergiovanni Alleva**, Università Politecnica delle Marche

11 aprile 2012

da [www.dirittisocialiecittadinanza.org](http://www.dirittisocialiecittadinanza.org)

**Occorre una riforma contro la controriforma.**

di **Carlo Gugliemi**, Forum Diritti Lavoro

17 aprile 2012

[www.forumdirittilavoro.it](http://www.forumdirittilavoro.it)

## ***Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita. Interventi indispensabili.***

Piergiovanni Alleva (*Università Politecnica delle Marche*)

La diffusione del testo del disegno di legge in materia di riforma del mercato del lavoro ha suscitato contrastanti reazioni caratterizzate, in generale, da un atteggiamento fortemente negativo nei settori conservatori, imprenditoriali ed in genere del centro-destra, e da un giudizio positivo o addirittura molto positivo nel settore del centro-sinistra e di alcune confederazioni sindacali Cisl e Uil .

L'impressione diffusa è che si sia trattato, alla fine, di un successo soprattutto del PD e del suo segretario On. Bersani in accordo con la CGIL e che il simbolo di tale successo sia la previsione di possibilità di reintegra ex art. 18 st.lav. (nuovo testo) anche con riguardo ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (o economico).

Forse il peggio è stato evitato, ma a parere di chi scrive vi è assai poco o nulla da gioire perché nel complesso tutta la riforma realizza un arretramento delle tutele e non solo con riguardo all'art. 18, perché la limitazione – d'altro canto più apparente che reale – su questa materia è stata pagata ad alto costo su altri e non meno importanti argomenti, quali la flessibilità in entrata, non diminuita ma ampliata essa stessa, i licenziamenti collettivi e gli ammortizzatori sociali.

Poiché, però, tutte le valutazioni di insieme sono sempre altamente soggettive e opinabili, quello che importa è entrare nel merito dei singoli problemi e delle singole soluzioni con metodo quanto più possibile rigoroso dal punto di vista tecnico-giuridico e capacità di comprendere come le singole norme possano finire, poi, con il concretizzarsi in sede giudiziaria ed extragiudiziaria, modificando il rapporto di forza fra le parti sociali.

Quel che importa, inoltre, visto che si tratta di un disegno di legge naturalmente aperto a possibilità di emendamenti è capire in che modo le singole norme potrebbero subire modifiche formalmente ridotte, ma di grandi conseguenze concrete sul piano regolativo.

\* \* \*

### **1) FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**

Vale dunque la pena di seguire l'articolazione del disegno di legge ed occuparsi anzitutto della flessibilità in entrata ossia delle tipologie dei contratti precari, la cui sostanziale riduzione o “messa in sicurezza” in termini di maggior garanzia e di clausole antielusive avrebbe dovuto realizzare la contropartita rispetto ad un aumento della flessibilità in uscita ossia della “manutenzione” o, piuttosto, della manomissione della disciplina dei licenziamenti e, nello specifico, dell'art. 18.

La vera novità, sicuramente peggiorativa sul piano concreto e molto pericolosa su quello dei principi, con riguardo ai contratti precari è che adesso non è più necessario indicare la **causale** nel primo contratto a tempo determinato con la durata massima di 6 mesi, che venga stipulato fra il datore Tizio e il lavoratore Caio ovvero nel primo contratto di somministrazione con cui il datore Tizio utilizza il lavoratore Caio tramite intervento di agenzia.

Si dirà, naturalmente, che questa novità costituisce una sorta di patto di prova in forma

diversa di un modo di far conoscere i due soggetti di un possibile futuro rapporto, invogliando il datore di lavoro a “provare” quel lavoratore, ma è indiscutibile che la precarietà complessiva viene grandemente aumentata e, soprattutto, liceizzata perché il vero grande riscontro di questi 10 anni di applicazione della d.lgs n. 368 del 2001 in tema di contratti a termine e degli artt. 20 e ss. del d.lgs. 276 del 2003 in tema di lavoro somministrato è stato questo, anche un po' sorprendente: che, grazie alla previsione per cui le esigenze produttive-organizzative-sostitutive, devono essere specificate nella lettera contratto di assunzione, l'abuso del contratto a termine è stato sistematicamente stroncato in giudizio almeno 9 volte su 10.

Il problema è, se mai, che solo una piccola parte dei contratti a termine o di lavoro somministrato illegittimi, per mancanza di specificazione o di vera temporaneità dell'esigenza, sono stati portati in giudizio, ma questo è un altro problema.

Un problema, cioè, di scarsa capacità di controllo sociale del sindacato, da un lato, e degli istituti previdenziali, dall'altro, e, soprattutto di opacità della nostra organizzazione amministrativa - la quale possiede tutti i dati circa la composizione dell'occupazione nelle singole aziende, e, quindi, anche della dimostrazione concreta degli abusi, ma non li rende conoscibili, nel senso che né il sindacato né l'istituto previdenziale hanno diritto ad accedere a tali dati se non attraverso il meccanismo faticoso e burocratico della specifica procedura contenuta nella legge sulla trasparenza amministrativa (l. n. 241 del 1990).

La controparte datoriale di centro-destra è così convinta dell'esattezza di queste valutazioni che si è preoccupata di introdurre all'art. 32, comma 3, della legge n. 183 del 2010 uno specifico termine di decadenza (60 giorni) proprio per impedire al lavoratore precario - sempre in dubbio se impugnare il contratto appena terminato o sperare in un suo spontaneo rinnovo - di procedere con i necessari tempi di valutazione e reazione all'azione in giudizio.

Questa sanatoria dell'illegalità tramite brevi termini di decadenza della possibile azione viene apparentemente rivisitata dal comma 3 dell'art. 3 del disegno di legge, ma si tratta di norma di dubbia interpretazione.

Chiarissimo, invece, il comma 5 dello stesso articolo nello specificare che l'indennità compresa fra 2,5 e 12 mensilità con cui lo stesso art. 32, l. 183 del 2010, pretende di “coprire” tutto il periodo tra cessazione del rapporto precario e sentenza, riguardi anche il danno contributivo; e ciò è veramente gravissimo nel senso che viene qui sancito che il lavoratore il quale ha subito il torto di essere assunto come precario laddove il rapporto doveva essere invece a tempo indeterminato un anno deve comunque subirlo sotto forma di un vuoto di contribuzione, che è particolarmente ripugnante in regime ormai di pensione contributiva per tutti.

In definitiva, la riforma della flessibilità in entrata nei suoi principali strumenti costituiti dal contratto di lavoro a termine e dal contratto di lavoro somministrato è quanto mai deludente, perché l'utilizzabilità di tali contratti non verrà ridotta, ma addirittura liberalizzata per il primo contratto concluso fra un certo datore e un certo lavoratore. Il che costituisce, inoltre e soprattutto, la grave incrinatura del principio per cui essendo il contratto a tempo indeterminato la forma normale di impiego del lavoro, il contratto a termine dovrebbe essere un'eccezione sempre specificamente giustificata anche alla luce della disciplina comunitaria.

I miglioramenti espressi sono ben poca cosa come quelli di portare da 10 a 60 giorni l'intervallo minimo fra un contratto a termine e l'altro o quella dal contenuto incerto riguardante la revisione dei termini di impugnazione.

Assolutamente nulla viene detto invece circa l'abuso più comune dei contratti di somministrazione che è quello di reiterarli all'infinito o quasi, senza nessuna apprezzabile ragione, visto che ormai datore e lavoratore ben si conoscono, e quindi sarebbe possibile la stipula di contratti a termine diretti.

L'esigenza più importante resta comunque una, cioè che i dati dei centri per l'impiego sull'utilizzo dei rapporti precari e, specificamente, dei contratti a termini e di lavoro somministrato, siano resi pubblici ossia che **venga istituita un'anagrafe del lavoro e che all'ispettorato del lavoro venga riconosciuto il potere di trasformare a tempo indeterminato i contratti illegittimi.**

Quanto al preannunziato disbosciamento delle altre forme di lavoro precario non è possibile nell'economia di questo breve scritto soffermarsi su ognuna di esse, se non per segnalare che l'abrogazione del contratto di inserimento è comprensibile nel quadro della forte promozione dell'apprendistato, mentre la limitazione, sicuramente piuttosto rigida del contratto di lavoro a progetto, riportato all'idea originaria di contratto di lavoro autonomo -caratterizzato da uno specifico risultato finale ossia da un opus- è apprezzabile ma in fondo **poco significativa in concreto**, perchè l'abuso dei contratti a progetto era già stato efficacemente perseguito dalla giurisprudenza, di talchè anche il ricorso a tale forma precaria era scemato non diversamente da quello dell'ancor più truffaldina forma dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro alla quale l'art. 10 del disegno si limita ad apporre le stesse cautele che la giurisprudenza ha già da molto tempo individuato.

La vera novità avrebbe dovuto, invece, investire l'altra modalità di lavoro precario che la prassi elusiva del diritto del lavoro ha individuato dopo le "delusioni giudiziarie" che ai datori di lavoro poco scrupolosi ha provocato l'utilizzo del contratto a progetto.

Si allude ovviamente alle c.d. "**false partite iva**", tematica che viene affrontata in modo essenzialmente empirico fissando 3 presupposti (durata della collaborazione, importanza del fatturato, sede di lavoro presso il committente) con la precisazione che la ricorrenza di due di essi trasformano la collaborazione autonoma a partita iva in collaborazione parasubordinata e, pertanto, con contribuzione INPS obbligo di foglio paga etc.

Non si tratta, peraltro, di trasformazione in rapporto di lavoro subordinato se non tramite la mediazione concettuale dell'art. 69 co. I del d.lgs n. 276/2003 ossia per mancanza di progetto in senso pregnante: come dire se non si tratta di lavoro autonomo puro bensì di collaborazione coordinata e continuativa ne deriva ulteriormente che per quelle collaborazioni per cui sarebbe necessario il "progetto" (e si sa che non sono tutte, restando escluse principalmente quella con la PA e quelle rese dagli iscritti agli albi professionali) la trasformazione si duplica pervenendo al lavoro subordinato.

Non vogliamo dire che non si sia fatto nulla ma certamente si poteva fare di più e meglio e la disciplina merita davvero di essere riconsiderata in sede parlamentare, anche per evitare le elusioni che sempre vengono stimulate dalla fissazione di parametri empirici.

\* \* \*

## **2) FLESSIBILITÀ IN USCITA**

Si sa che tutta questa materia è stata affrontata partendo dal concetto che i licenziamenti (individuali) costituiscono una triade: licenziamento discriminatorio, licenziamento disciplinare e licenziamento per giustificato motivo oggettivo o economico.

Rispetto a questa triade si è posto il problema della sanzione unica o alternativa in caso di illegittimità.

L'impostazione governativa era per così dire a "scalare": reintegra per licenziamento discriminatorio, alternativa tra reintegra e indennizzo economico a scelta del giudice per licenziamento disciplinare e solo indennizzo monetario per licenziamento per giustificato motivo oggettivo o economico.

Era chiaro che un sistema asimmetrico tra licenziamento disciplinare ed economico non poteva funzionare essendo pur sempre il datore di lavoro che -nel momento iniziale- battezza il

licenziamento come “disciplinare o economico” con ovvia propensione per quello che in caso di illegittimità non prevede la reintegra.

Questo argomento ha abbacinato l'attenzione dei politici e dei tecnici e si vedrà tra breve come l'apparente vittoria dell'opinione progressista nasconda una scarsa sostanza.

Viceversa sono sfuggiti a quell'attenzione due importantissimi argomenti e cioè che l'art. 15 del disegno di legge tratta anche i licenziamenti collettivi, introducendo un gravissimo peggioramento della disciplina, e che i licenziamenti disciplinari non sono affatto regolati nel senso che l'alternativa tra reintegra e indennizzo possa essere applicata indifferentemente, perché anzi la reintegra può essere applicata solo in pochi casi - essenzialmente teorici -, mentre nella grande maggioranza il giudice è tenuto ad applicare solo l'indennizzo.

**Insistiamo su questi due aspetti perché, se essi non fossero modificati in sede parlamentare, la riforma dovrebbe essere fermamente rigettata.**

Per quel che riguarda i licenziamenti collettivi, il fatto è che ora per le violazioni procedurali la sanzione sarebbe unicamente quella economica, mentre la sanzione di reintegra sarebbe limitata alla violazione dei soli criteri di scelta dei licenziati.

Detto con più precisione, l'art. 15 da un lato rende sanabile dal raggiunto accordo sindacale eventualmente raggiunto le irregolarità della comunicazione d'apertura della procedura, e dall'altro, sottopone alla sola sanzione di indennizzo economico le irregolarità della comunicazione finale di cui all'art. 4 IX° comma che costituisce, per così dire, il rendiconto dell'utilizzo dei criteri di scelta dei licenziati, ed è dunque documento delicatissimo, sulla cui regolarità si è molto spesso giocata la sorte delle procedure di esubero.

Chiunque abbia un minimo di esperienza giudiziaria sa che, specialmente negli ultimi anni, la vera difesa contro i **licenziamenti collettivi** ha riguardato essenzialmente le molte possibili violazioni procedurali, dunque, la riforma equivale a togliere nella grande maggioranza dei casi la reintegra per i licenziamenti collettivi. Il che, va aggiunto, ridimensiona ancora i presunti successi della reintroduzione della reintegra per i licenziamenti economici: detto in breve, il datore di lavoro che fa 5 licenziamenti invece di 4, ossia un licenziamento collettivo al posto di 4 licenziamenti individuali, si sottrarrebbe al rischio della reintegra, perché rientrerebbe nella più lassista disciplina dei licenziamenti collettivi.

**Sui licenziamenti disciplinari** il problema è questo: la reintegra è prevista nel caso si accerti che il fatto contestato al lavoratore non esisteva in via assoluta oppure, se esistente, che per esso la disciplina collettiva prevedeva espressamente solo una sanzione conservativa (multa o sospensione), o, infine, che il lavoratore sia risultato estraneo al fatto.

Ma l'ipotesi di gran lunga più frequente, nelle controversie sui licenziamenti disciplinari è quella della mancanza di proporzione tra infrazione e sanzione, e poiché si è al di fuori di quei casi, risulta sanzionata solo con l'indennizzo economico, ferma restando l'efficacia del licenziamento, che, dunque, sarà di gran lunga la soluzione più frequente della lite.

Vogliamo dire che 9 volte su 10 nei licenziamenti disciplinari si discute di un fatto che astrattamente potrebbe dar luogo al licenziamento, ma che viene parzialmente giustificato da ragioni di contesto ossia da attenuanti o esimenti (come nel caso del lavoratore che si sia effettivamente insubordinato, ma solo perché gravemente provocato).

Il caso del lavoratore accusato di un fatto che non ha commesso o addirittura di un fatto inesistente è poco più che un caso di scuola, e l'ipotesi che il datore di lavoro sia così disavveduto da punire con il licenziamento un'infrazione che il contratto punisce solo con una sanzione minore di multa o sospensione (ad es. sanzione per assenza ingiustificata per un solo giorno) è anch'essa un'ipotesi di scuola.

La normalità delle controversie in materia disciplinare è che il fatto in sé sia più o meno scontato, ma siano le circostanze, le premesse, le ragioni ecc. quelle che determinano poi in concreto la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento, e, quindi, la previsione di cui si parla non stabilisce affatto una semplice alternativa tra reintegro ed indennizzo economico, a discrezione del magistrato, perché, purtroppo, la situazione è ben diversa: il reintegro è previsto per casi limite e solo di scuola, e l'indennizzo, invece, per la massima parte delle controversie vere.

Aggiungiamo che, in ogni caso, l'alternativa rimessa al giudice sarebbe una soluzione paternalistica che ridurrebbe ben presto la giustiziabilità dei licenziamenti illegittimi ad una sorta di pelle di leopardo, con tribunali che applicano sempre prevalentemente il reintegro ed altri che applicano sempre prevalentemente l'indennizzo; d'altro canto, proprio i giudici del lavoro stanno già protestando di fronte alla prospettiva di sentirsi accusare, un domani, di essere pregiudizialmente favorevoli o, invece, contrari al datore di lavoro o al lavoratore, e appaiono ben decisi a respingere come una mela avvelenata il dono del potere discrezionale che il legislatore sembra volere loro consegnare.

Dunque, anche questa disposizione, pertanto, è da rivedere totalmente, anche se si volesse mantenere la cosiddetta "soluzione tedesca", dell'alternativa tra reintegro ed indennizzo economico: diremmo, per ironia, che bisognerebbe ispirarsi alla vera disciplina di diritto tedesco, nella quale l'alternativa dell'indennizzo economico viene dopo la dichiarazione di invalidità del licenziamento, su istanza di una delle parti che alleggi comprovate ragioni di incompatibilità nella prosecuzione del rapporto.

La tipizzazione delle fattispecie che possono portare o al reintegro o all'indennizzo non ha nulla a che fare con quel sistema, ma è una furbizia di questo disegno di legge che, ancora una volta, sembra promettere molto, ma dà quasi nulla.

Possiamo, così, giungere, al punto che ha polarizzato attenzione ed il dibattito giuridico-politico, è cioè quello dei licenziamenti per **giustificato motivo oggettivo**.

La Confindustria grida allo scandalo perché è stato reintrodotta anche qui come sanzione il reintegro, ma un osservatore un minimo avvertito del significato giuridico e della formula utilizzata nel testo legislativo è indotto a ritenere che si tratti o di una finta, o di un'incomprensione, per la buona ragione che la sola ipotesi in cui il reintegro verrebbe disposto è quella di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Tutti comprendono che si è ancora una volta di fronte ad un'ipotesi di scuola: l'insussistenza della ragione addotta deve addirittura essere manifesta, e quindi non ricavabile da indizi o deduzioni, ma palese, come dire, ad esempio, che il datore di lavoro abbia portato a ragione del licenziamento la chiusura di un esercizio commerciale che è invece tuttora aperto, o un passivo del bilancio, che invece indica un attivo, e così via.

Il che, francamente, non è credibile che avvenga.

Ci permettiamo di dire, senza che ciò suoni sarcasmo per nessuno, che se di vittoria si è trattato nella reintroduzione del reintegro, si è trattato davvero di una "**vittoria di Pirro**".

In tutti gli altri casi di illegittimità c'è solo l'indennizzo economico, nella solita forbice compresa tra 12 e 24 mensilità. Ma qui il problema più importante è quello di sapere quali sarebbero questi ulteriori casi, e soprattutto se essi comprendono le ipotesi di cosiddetto **licenziamento speculativo**, quelle cioè in cui il licenziamento per motivo oggettivo non è connesso ad una difficoltà aziendale di tipo economico o organizzativo, ma solo alla ricerca di un maggior profitto a scapito del lavoratore, come nei casi tipici di redistribuzione su quelli superstiti dopo il licenziamento degli altri di un carico lavorativo complessivo rimasto invariato, ossia di forte peggioramento della loro condizione lavorativa, oppure quello di esternalizzazione dei compiti

svolti dai lavoratori licenziati con ricorso ad appalti a prezzi minori ecc.

Vi è anche il rischio insomma che “le altre ipotesi “ di illegittimità in cui, secondo la previsione normativa, vi sarebbe comunque un indennizzo economico, si riveli una sorta di “insieme vuoto”, anche perché lo stesso art. 14 dedicato alle sanzioni per licenziamento ingiustificato, nella sua ultima parte richiama ancora il famigerato art. 30 della Legge 183/2010 (cosiddetto “Collegato Lavoro”), il quale descrive il giustificato motivo oggettivo come un disegno economico produttivo e organizzativo di qualsiasi tipo ideato dal datore di lavoro in base al principio di libertà economica e, dunque, in definitiva, sempre legittimo.

Si è molto lontani da un qualsiasi tipo di effettivo progresso; qui occorrerebbe, a nostro avviso, adottare un indirizzo del tutto diverso, stabilire tipologicamente le fattispecie in cui non c'è il giustificato motivo oggettivo ricomprendendovi almeno le principali ipotesi di licenziamento “speculativo”, e, poi, **per il resto, introdurre il vero rimedio che è costituito dalla prevenzione dell'utilizzo di ammortizzatori sociali conservativi** (cassa integrazione o contratto di solidarietà), **dopo il cui esaurimento soltanto sia possibile procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo** che, a quel punto, costituirebbe solo una misura residuale.

In questo senso, si potrebbe istituire una utile connessione con quel procedimento preventivo di conciliazione, che, questa volta, positivamente, il disegno di legge, prevede.

Il problema, in altri termini, è quello di sdrammatizzare la tematica dei licenziamenti per motivo tecnico produttivo, sia individuali che collettivi, il che significa, da un lato, individuare le fattispecie speculative per cui è vietato ricorrervi, e, dall'altro, farli precedere da un tempo di ammortizzazione tramite integrazione salariale abbastanza lungo, da renderli per la maggioranza dei casi, inutili.

Le previsioni del disegno di legge in tema dei licenziamenti si presta anche ad altre considerazioni; vi è, ad esempio, la previsione del VI° comma, non poco **bizzarra**, secondo la quale, in caso di licenziamento invalido o per difetto di forma, tutto si ridurrebbe al pagamento di un indennizzo anche dimezzato rispetto a quello normale, salvo che il lavoratore chieda che si accerti il difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso la controversia torna ad essere una normale controversia di licenziamento: ma su quale motivazione ci si chiede, visto che essa era mancata al principio, e chi deve dare l'onere della prova?

Alla fine sembra che si sia qui di fronte ad una sorta di incredibile **processo al buio**, nel senso che, se il datore di lavoro non motiva il licenziamento, il lavoratore ha la scelta tra prendere un piccolo indennizzo, o contestare lui un licenziamento di cui non è stata data ufficiale motivazione.

Siamo ad una mostruosità giuridica che va semplicemente tolta di mezzo.

Piuttosto, il disegno di legge non tocca minimamente un problema di grande rilevanza, a proposito del **reintegro**, cioè che **quando esso sia ordinato risulti poi effettivo, e non rimanga sulla carta**.

Qui sarebbe agevole trovare il rimedio, considerato che nel regime del processo ordinario, l'art. 614 *bis* del codice di procedura civile, consente al giudice di prevedere in sentenza pene private crescenti, se la parte condannata ad un obbligo di fare non lo esegue effettivamente.

Questa norma però, per espressa eccezione, non si applica al processo del lavoro (non per nulla è stata introdotta dal governo di centro destra): basterebbe togliere l'eccezione con un emendamento di una riga e la reintegra diventerebbe effettiva.

Come si vede, le riforme vere non sono poi tanto complicate.

Una attenzione specifica meriterebbero anche le previsioni in tema dello speciale procedimento previsto dagli artt. 16 e ss. per la trattazione della controversie di licenziamento ivi

comprese quelle che conseguono ad un problema di riqualificazione del rapporto, il che significa, per esser chiari, anche delle controversie che nascono dall'impugnazione ad esempio di un contratto a progetto che sia già terminato e che contestano anzitutto che si tratti piuttosto di un rapporto di lavoro subordinato.

Lo schema è quello collaudato del **procedimento a fase sommaria** che si conclude con un decreto emesso nei trenta giorni dal ricorso introduttivo, salva opposizione davanti allo stesso Tribunale che ha emesso il provvedimento sommario e salvi ovviamente i gradi di appello e di Cassazione successivi, i quali però – e questo è sicuramente un tratto interessante – devono svolgersi in termini molto ristretti (60 giorni per l'udienza in appello e 6 mesi per quella in Cassazione).

Veramente difficile non esser d'accordo, ma chi conosce il deplorable stato in cui versano gli uffici giudiziari si chiede come sia possibile sperare in tali performance senza procedere ad un massiccio reclutamento straordinario di Giudici del Lavoro attuato mediante arruolamento anche di operatori già specializzati nella materia.

Poiché è difficile prevedere che il disegno di legge, contestato come si dice da destra e da sinistra, possa avere un *iter* agevole, sarebbe probabilmente il caso di **stralciare** questa particolare tematica ed affidarla ad un separato *iter* sul quale ben pochi potrebbero avere qualcosa da eccepire, perché si tratterebbe di una riforma davvero importantissima riguardando non solo i licenziamenti propriamente detti, ossia i recessi dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche tutti quelli che nascono dall'impugnazione di contratti precari e ciò significherebbe davvero investire uno dei problemi principali del mercato del lavoro.

Il disegno di legge comprende poi, come detto, una ulteriore parte, in teoria anch'essa importantissima, riguardante gli ammortizzatori sociali, la cui analisi peraltro esorbita dall'economia di questa breve nota.

Si può comunque notare che appare metodologicamente corretto distinguere come fa il disegno di legge tra trattamenti di disoccupazione e tutele in costanza di rapporto di lavoro, ossia tra **ammortizzatori risarcitori ed ammortizzatori conservativi**, ma scorretto o meglio non condivisibile è il privilegio chiaramente accordato al primo tipo di ammortizzatori rispetto al secondo e questo è conforme alla ispirazione di fondo dell'intero disegno di legge che è quello di consentire sempre l'alleggerimento occupazionale da parte dell'impresa che, per qualsiasi ragione lo desideri, detto in metafora il tipo ideale di impresa pensato dall'estensore del disegno di legge è quello dell'**impresa anglosassone che "agisce ad organetto"**, riducendo liberamente il personale a fronte di qualsivoglia convenienza in tal senso e assumendone altri *ex novo* a presentarsi di nuove opportunità.

E' chiaro che in questa visuale sono soprattutto importanti i trattamenti di disoccupazione, che il disegno di legge nobilita attraverso una assicurazione sociale a sé stante, l'Aspi, sostitutiva della modesta indennità di disoccupazione sociale che è una delle tante prestazioni assicurative dell'INPS.

Nell'altra visuale invece che ha in mente il diverso social-tipo **dell'impresa di tradizione europea, ampiamente partecipata e semi-istituzionale**, sono soprattutto importanti gli ammortizzatori di tipo conservativo (integrazioni salariali, contratti di solidarietà) la cui riforma-ridimensionamento (diremmo per fortuna) è prevista dal disegno di legge come operativa tra alcuni anni, ossia si potrebbe dire per una successiva era geologica, considerata la velocità con cui si susseguono cicli economici diversi.

11/04/2012

## **Valutazioni sul Disegno di legge 3249**

### **OCCORRE UNA RIFORMA CONTRO LA CONTRO RIFORMA**

#### **(RIPETERE 10 VOLTE)**

**di Carlo Guglielmi, Forum Diritti Lavoro**

Giorgio Manganelli (ne “la Metamorfosi del Gran Guaritore” ) scrive: *“una legge giusta è più vessatoria di una legge ingiusta perché ti vuole suo complice”*. Ed è con questo segreto timore che chi scrive seguiva l’avvio del dibattito mass mediologico sulla “riforma del lavoro”. Nessuno, infatti, può negare il presupposto da cui nasce la necessità di una riforma e cioè il vero e proprio disastro compiuto dalle leggi che si sono succedute dalla fine degli anni 80 e poi con sempre maggiore velocità a partire dal 1997 con il famoso pacchetto Treu, e poi la riforma dei contratti a tempo determinato del 2001, la legge Biagi del 2003, il collegato lavoro del 2010 e il famigerato “art.8” del 2011 per arrivare al cd Salva Italia del 2012 che imponendo l’età pensionabile più alta d’Europa ha definitivamente bloccato ogni possibile turn over (e questo per citare solo i provvedimenti principali voluti dalle forze che oggi sostengono il Governo). Si è infatti deciso di condannare le ultime due generazioni alla precarietà assoluta togliendo loro ogni prospettiva di una costruzione di una “vita libera e dignitosa”. E le si è usate per impoverire di salario e diritti i lavoratori già nel mercato spingendo così l’imprenditoria italiana a competere sempre più sul costo del lavoro e la disciplina di fabbrica abbandonando ogni seria innovazione di prodotto o processo e ogni politica industriale e di ricerca. E da ciò è conseguito il progressivo e inarrestabile tracollo contemporaneo della capacità produttiva del paese, dei consumi e della democrazia nel suo insieme che era stata disegnata dalla Carta proprio fondandola sulla capacità di sorveglianza ed espansione della stessa ad opera delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo quadro una riforma che davvero mettesse fine al dilagare della precarietà (consentendo ai lavoratori una cornice di diritti condivisi da cui ripartire per la riconquista della dignità del lavoro con rinnovate regole sulla loro capacità di effettiva rappresentanza) e che finalmente tendesse all’universalizzazione del riconoscimento del diritto ad un reddito per consentire una vita libera e dignitosa anche a tutti i non occupati (all’interno di una rinnovata capacità del pubblico di orientare lo sviluppo nell’economia reale privilegiando ricerca, sviluppo di qualità e progressiva conversione ecologica) di certo avrebbe potuto in astratto legittimare rinunce anche importanti a rendite di posizioni cristallizzate a tutti gli attori chiamati a giocare la partita di un mercato più giusto (non solo lavoratori e datori cioè, ma anche sindacati, pubblica amministrazione, giudici, avvocati, partiti ed enti locali).

Ebbene dopo aver letto il Disegno di legge 3249, meglio noto come “Riforma Monti – Fornero” (finalmente reso pubblico dopo molti mesi di sole battute giornalistiche), l’unico favorevole apprezzamento che si può fare è che ci evita completamente di correre il rischio evidenziato da Maganelli. E’ infatti una riforma profondamente ingiusta che quindi non consente a nessuno che davvero abbia a cuore le premesse da cui è partita di essere “complice” della stessa.

\* \* \* \* \*

## §. 1

Sulla cd “flessibilità in entrata”

Al riguardo si rileva come rimanga pressoché intatto l’immane supermarket della precarietà disegnato dal Dlgs 276/2003 semplicemente prevedendosi un’ipotesi di parziale trasferimento di precariato dal lavoro (finto) autonomo al lavoro subordinato (finto) a termine. Ed infatti la decisione di rendere possibile la copertura del posto di lavoro più stabile immaginabile con contratti a termine o in somministrazione accendibili in assenza di qualsivoglia “*esigenza di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*” purché di durata non superiore a “*sei mesi*” (che però possono comunque in assenza di proroga proseguire per altri “*50 giorni*” senza dar luogo a conversione) ci esenta dal valutare più nel dettaglio la cosmesi operata su alcuni altri istituti della cosiddetta “flessibilità in entrata”, che per altro una lettura sincera dei dati ci dice che è anche e soprattutto una “flessibilità in uscita” essendo una minoranza i contratti precari che divengono autonomamente stabili. Se poi si pone mente che non è stata introdotta alcuna norma di salvaguardia analoga a quella prevista per l’apprendistato all’art. 5 (che impone come “*l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro*”), ciò significa che al momento di eventuale entrata in vigore della presente normativa un datore di lavoro, del tutto legittimamente, potrà costruire pressoché la propria intera forza lavoro di basso livello su contratti precari purché ogni sei mesi li sostituisca (utilizzando i “50 giorni” di sfioramento graziosamente concessi per il passaggio delle consegne e una breve formazione che gli uscenti dovranno fornire agli entranti). Esattamente come la legge 247/2007 nell’introdurre il limite dei “36 mesi” massimi nell’utilizzazione dello stesso lavoratore a termine ad opera del medesimo datore non ha pacificamente prodotto nessuna stabilizzazione bensì solo una ulteriore “precarizzazione del precariato” con sostituzione della forza lavoro non appena giunta al suo limite di “scadenza”, ugualmente l’unico esito della attuale riforma Fornero - non appena andrà davvero a regime - è accorciare ulteriormente la scadenza del

prodotto lavoro a solo sei mesi (ancorchè graziosamente consumabile pure nei 50 giorni successivi). Non a caso gli alti lai della Confindustria, al netto dell'inevitabile gioco delle parti, riguardano essenzialmente una partita emendativa che tolga il modesto maggior costo del lavoro subordinato a termine acausale (che per altro non finisce nelle tasche dei precari), che allunghi di qualche mese la durata solo semestrale del turn over (che potrebbe qua e la costare qualche sbaglio o qualche eccessiva fatica nel trovare il sostituto giusto in così poco tempo), e che ammorbidisca la disciplina sulle false partite iva in quanto riferentisi a quelle maggiori professionalità (del tutto minoritarie) che non si consumano in sei mesi e la cui integrale "spremitura a freddo" necessita di qualche anno. Chi crede nei presupposti da cui la riforma dichiarava di voler partire a questo gioco emendativo si deve sottrarre. Se si vuole un mercato del lavoro più giusto (e che al contempo rilanci lo sviluppo) il primo necessario passo è strappare questo testo e ricominciare. Nel curioso dibattito mas mediatico italiano si prova a distinguere tra una flessibilità buona ed una cattiva; chi scrive non ha ben compreso cosa ciò significhi ma se proprio si deve inserire una distinzione si potrebbe dire che vi è una "flessibilità cattiva" ovverosia quella causata da un sistema produttivo che non sa puntare sulla valorizzazione del lavoro ma solo sul suo basso costo e la sua ricattabilità, ed una "flessibilità pessima" e cioè quella di un legislatore che - invece di contrastare ciò - frantuma e riduce ancora più questa naturale tendenza del sistema produttivo italiano ed è proprio quella che si è perseguita con decenni di pessime leggi e che quest'ultima si appresta a portare al punto massimo.

\* \* \* \* \*

## §. 2

Sulla cd "flessibilità in uscita"

La vulgata giornalistica sulla riforma all'art. 18 sostiene come l'unica novità che si intenderebbe introdurre sia semplicemente la facoltà per il Giudice di ordinare - nei casi più dubbi - un indennizzo economico tra le 12 e le 24 mensilità in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro. Prescindendo ora dalla limitazione del risarcimento del danno inserita anche per il caso del reintegro (di cui parleremo a seguire), rileviamo come tale meccanismo sia effettivamente stato inserito ma solo "*nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa*" (art. 14, comma 4°) ovverosia nel caso di licenziamento disciplinare rivelatosi illegittimo in corso di giudizio. Ebbene tale previsione ovviamente ha il deliberato intento - e il conseguente effetto - di diminuire la tutela del lavoratore togliendo la certezza che anche in caso di

accusa falsa o esagerata sia possibile ottenere con sicurezza la reintegrazione al contempo aumentando la ricattabilità sul posto di lavoro e l'arbitrarietà nelle conseguenti decisioni della magistratura. E con ciò si riesce finalmente ad intaccare – quale prima e non certo ultima tappa - l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ultimo presidio di contrasto all'abuso nel rapporto di lavoro che le lotte dei lavoratori e la pubblica opinione erano riusciti a salvare da un trentennio di leggi di progressiva precarizzazione e impoverimento del lavoro. Obiettivo a cui va aggiunto per altro l'ulteriore allontanamento dell'Italia dall'Europa ove la cd "rigidità in uscita" è in media assai superiore a quella italiana. Ebbene se la riforma fosse tutta qui sarebbe un vero disastro. Il punto è che non è tutta qui essendo assai peggiore e - per illustrare sinteticamente quanto - si possono allora affrontare i seguenti snodi della nuova normativa

1. Licenziamenti discriminatori;
2. Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non di natura economica;
3. Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di natura economica;
4. Licenziamenti per vizi cd "formali"
5. Licenziamenti collettivi.

\*\*\*\*\*

## 1.

### **Licenziamento discriminatorio e affini.**

Una delle più straordinarie menzogne prodottesi nel dibattito mass mediatico che si è trascinato nel paese dallo scorso gennaio riguardava queste due affermazioni

- l'art. 18 viene integralmente salvato per quanto attiene ai "licenziamenti discriminatori";
- ed anzi lo stesso è meritoriamente esteso anche alle aziende con meno di quindici dipendenti;

Entrambe le affermazioni sono straordinariamente false. Ed infatti l'art. 18 non si occupava di licenziamenti discriminatori la cui tutela era presente nel nostro ordinamento da ben prima dello Statuto dei Lavoratori essendo stata introdotta con l'art. 4 della Legge 604 del 1966 (che ovviamente riguardava tutte le imprese a prescindere dal numero dei dipendenti) il quale recita come segue: *"Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali é nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata"*. Ciò significa che nel caso l'art. 18 venisse

integralmente abrogato senza sostituirlo con nessun'altra disposizione il divieto permarrebbe ugualmente, ed anzi la normativa di risulta sarebbe di maggior favore. Ed infatti la disciplina codicistica relativamente agli atti di recesso nullo da un contratto di durata comporta comunque il ripristino del rapporto ed il risarcimento dell'intero danno che invece l'art. 18 risulta in ogni caso limitata affermando il comma 4° del nuovo art. 18 come *“in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto”*, e ciò quand'anche il processo dovesse durare ben di più in costanza di disoccupazione del lavoratore licenziato discriminatoriamente. E a ciò si aggiunge come venga inserita la previsione (si veda art. 19 III comma) per cui anche in caso di sentenza di reintegro ex art. 18 in sede di appello *“alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi”* (potestà che sino ad oggi la Giurisprudenza ha sempre esclusa), con l'effetto che se poi dovesse invece essere confermata la sentenza del primo grado anche le retribuzioni intercorrenti dall'inibitoria alla sentenza risulteranno definitivamente perse. Va per altro aggiunto come il legislatore neppure volendo avrebbe potuto non offrire tutela a tali licenziamenti – di per sé da sempre vietati dal combinato disposto dell'art. 1322 c.c. che consente di dare valore giuridico ai negozi solo qualora *“siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico”* e dai principi della Carta Costituzionale – alla luce dei reiterati regolamenti della Comunità Europea. Ed anzi va detto come il Governo, limitandosi sostanzialmente a richiamare la nozione di licenziamento discriminatorio del 1966 - a cui aggiunge l'inevitabile richiamo al licenziamento a causa di matrimonio (si presume tale se intimato tra la richiesta di pubblicazioni e un anno dopo la celebrazione)<sup>1</sup>, per gravidanza o adozione (fino ad un anno d'età o dell'ingresso nel nucleo familiare del bambino)<sup>2</sup> e collegati all'utilizzo del congedo parentale<sup>3</sup>; per motivo illecito unico e determinante<sup>4</sup> - manca l'occasione di attualizzare la nozione proprio alla luce dell'evoluzione Giurisprudenziale e Comunitaria. Ed infatti con i decreti legislativi 216/2003 e 150/2011 (di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) si sancisce il principio generale di parità di trattamento, precisando all'art.2 la nozione di discriminazione e all'art.3 il suo ambito di applicazione. E proprio tale normativa di recepimento della disciplina comunitaria impone al Giudice di tenere conto ai fini della valutazione della discriminazione *“che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento”*

---

<sup>1</sup> v. art. 35 Dlgs. n. 198/2006

<sup>2</sup> v. art. 54 Dlgs. commi 1, 7 e 9 n. 151/2001

<sup>3</sup> v. art. 54 commi 6 e 7 Dlgs. n. 151/2001

<sup>4</sup> v. art. 1345 cod. civ.

(art. 4, comma 6 Dlgs 216/2003). E per altro proprio tale risultato era stato già raggiunto in via ermeneutica dalla Giurisprudenza maggiormente sensibile ai valori costituzionali affermando essa l'equiparazione normativa del licenziamento ritorsivo o di rappresaglia al licenziamento discriminatorio, interpretazione da oggi resa più difficile dalla mancato espresso inserimento di tale casuale (di gran lunga la più frequente tra i motivi di licenziamento discriminatorio) nel nuovo testo normativo. Insomma il nuovo art 18 non solo non estende la tutela ma la riduce pericolosamente anche per i licenziamenti discriminatori.

## 2.

### **Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non di natura economica.**

La categoria del licenziamento per motivo oggettivo riguarda quei licenziamenti non causati da una condotta colposa o dolosa del lavoratore ma da condizioni “oggettive”. Al riguardo il nuovo testo dell'art. 18 disciplina separatamente quelli legati alla soppressione del posto di lavoro da quelli invece connessi al lavoratore ma per condotte che non possono essere ad egli addebitate a titolo di colpa e cioè a) i lavoratori che diventano inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia b) i disabili obbligatoriamente assunti, in caso di aggravamento o di variazioni dell'organizzazione del lavoro, sia ove gli stessi abbiano chiesto l'accertamento della compatibilità delle mansioni affidate con le proprie condizioni di salute, sia ove il datore di lavoro abbia ritenuto di non poterli più utilizzare in azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro<sup>5</sup>; c) i lavoratori con sopravvenuta inidoneità fisica o psichica; d) i casi di superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia<sup>6</sup>.

Ebbene in tali casi obiettivamente o la causale del licenziamento è vera (il lavoratore portatore di handicap si è davvero aggravato divenendo inabile o inidoneo, davvero non vi sono mansioni compatibili e davvero il lavoratore è stato assente per malattia oltre il limite massimo previsto dalla contrattazione per la conservazione del suo posto di lavoro) e allora il licenziamento è legittimo ed egli nulla deve avere dal datore. Ma se le causali non sono vere (oppure se la malattia o invalidità è stata colposamente o dolosamente cagionata dal datore) allora non vi è davvero dubbio che tali licenziamenti siano stati intimati con l'unico motivo

---

<sup>5</sup> Per tali lavoratori l'art. 10 comma 3 della legge n. 68/1999 prevede la possibilità di accertamenti da parte di una commissione medica con eventuale facoltà di risoluzione del rapporto in caso di accertamento sfavorevole al disabile.

<sup>6</sup> Art. 2110 comma 2 cod. civ.

illecito della non piena condizione di salute dei lavoratori. Ebbene non aver inserito tali recessi nelle previsioni dettate per i licenziamenti discriminatori e averne invece equiparato la tutela a quelli per motivi disciplinari (!) - con la facoltà per il Giudice di liquidarli con un indennizzo invece che con la reintegra - non solo creerà gravissimi problemi interpretativi (in quali casi si applica l'una o l'altra?) ma rende bene il grado di ferocia della nuova normativa. Ciò che si suggerisce al Giudicante – infatti – è che i malati e i portatori di handicap sono oggettivamente un peso per la competitività delle aziende, e quindi o la loro malattia è in via di guarigione e il loro handicap lieve (e allora possono ambire al reintegro) oppure si accontentino di un annetto di retribuzione e stiano a casa nella speranza di un sussidio pubblico.

### 3.

#### **Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di natura economica.**

Tali licenziamenti sono invece quelli che l'art. 3 seconda parte della legge n. 604/1966 definisce come determinati *“da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*. Ebbene in tali casi – qualora il motivo posto a fondamento del recesso sia falso o comunque non bastevole a sorreggere la liceità del recesso – viene previsto il mero indennizzo da 12 a 24 mensilità aggiungendo la norma (al 7° comma del nuovo testo dell'art. 18) come il Giudice, però, *“può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”*.

Tale formulazione ovviamente non solo è deprecabile perché sostanzialmente pare invertire la norma (reintegro) con l'eccezione (indennizzo) ma desta davvero sconcerto per due motivazioni

- a. dapprima perché a memoria di chi scrive è la prima volta che viene utilizzato nella disciplina lavoristica il verbo *“può”* in relazione alla risposta sanzionatoria che un Giudice deve dare ad una condotta prevista come illegittima dalla legge. Ed infatti – in assenza di migliore specificazione – ciò che si suggerisce al Giudicante non è che egli *“possa”* in quanto *“abbia il potere”*, ma *“possa”* in quanto *“abbia una mera facoltà potestativa”* e quindi che anche nel caso in cui sia stata accertata *“la manifesta insussistenza del fatto”* egli comunque *“può”* non ordinare la reintegra. Tale

previsione trasformerebbe quindi il giudizio non più reso secondo diritto ma secondo “equità” non solo stravolgendo il ruolo della giurisdizione e la certezza del diritto ma di fatto sottraendo al lavoratore ogni grado di gravame; ed infatti se il Giudice del primo grado “può” e non “deve” nessun vizio della sua decisione può essere impugnato in Appello e in Cassazione.

- b. Ugualmente sconcertante appare il discrimine tra la tutela “forte” (la reintegra) e quella “debole” (l’indennizzo), ovverosia il ricorrere dell’ipotesi per cui si accerti “*la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*”. Ed infatti se mai si volesse trovare una differenziazione meritevole di tutela si dovrebbe distinguere i casi in cui il datore avrebbe potuto conservare il posto di lavoro del lavoratore licenziato senza particolare sforzo (ad esempio adibendolo ad altra attività scoperta per cui egli era già dotato di idonea professionalità) o se invece la conservazione del posto di lavoro, ancorchè in astratto possibile, avrebbe comportato un apprezzabile sacrificio del datore (ad esempio prevedendo una particolare e onerosa riqualificazione del lavoratore o modificando ancorchè in via marginale l’organizzazione o gli orari del lavoro al fine di riattribuire mansioni al lavoratore risultato in esubero a causa di “*ragioni inerenti all’attività produttiva*”). Ed invece tale vaglio viene vietato al Giudicante ribadendosi il limite “*al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro*” e addirittura prevedendo come se la sentenza mai provasse a valutare quanto agevole sarebbe stato per il datore conservare il posto di lavoro del dipendente questo addirittura “*costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto*». E dopo aver fatto ciò, invece, si sceglie di tutelare la meno meritevole delle ragioni ovverosia la maggiore o minore bravura del datore nel non rendere “*manifesta*” l’illegittimità del licenziamento premiando furbizia e scorrettezza (quando non proprio pratiche di alterazione del materiale processuale penalmente rilevanti) e penalizzando lavoratori e datori in buona fede.

\*\*\*\*\*

A ciò va però aggiunto come la norma aggiunga che anche nel caso di licenziamento per motivi economici “*qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo*”.

Tale passo è certo assai rilevante in quanto attesta la piena consapevolezza del Governo del fatto che la disciplina di tutela contro i licenziamenti economici fasulli, attribuendo al datore la facoltà di nominare il recesso e per ciò solo scegliere una tutela affievolita per il lavoratore in caso di impugnativa e successivo accoglimento della controversia, apra un'autostrada per nascondere sotto tale etichetta qualsiasi motivazione di recesso a partire dalle più abiette.

Ma per illustrare l'efficacia della norma per contrastare tali prevedibilissime pratiche pare opportuno affrontare

#### 4.

##### **Licenziamenti per vizi cd "formali"**

Ebbene ricordiamo come il processo del lavoro sia orientato a concentrazione e speditezza, e molto più lo sarà con la nuova procedura dettata dalla riforma (si veda art 13) che impone al lavoratore di depositare il proprio ricorso giudiziario entro 180 giorni dal recesso indicando sin da tale data tutti gli elementi in fatto ed in diritto a sostegno della propria pretesa e tutti i relativi mezzi di prova, prevedendo gli art. 413 c.p.c. e ss una decadenza pressoché assoluta. Insomma tutto ciò che il lavoratore non dice e non si offre di provare con l'atto introduttivo del giudizio (che deve essere introdotto entro 180 giorni invece che entro 10 anni come avviene per le ordinarie controversie vertenti sull'applicazioni del contratto) non potrà più trovare ingresso nel processo.

Ecco perché l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori impone l'obbligo della previa e specifica contestazione dell'addebito prima di ogni licenziamento disciplinare. Ecco perché l'art. 2 della L.604/66 imponeva l'obbligo per il datore di inviare le motivazioni del recesso in ogni altro caso su semplice richiesta del lavoratore, e perché tale previsione viene oggi meritoriamente rafforzata imponendo al datore sin da prima del licenziamento di comunicare al lavoratore in forma scritta *"l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato"* (art. 13 punto 2).

Ed ecco perché sino ad oggi la mancata previa contestazione dell'addebito disciplinare o il mancato invio dei motivi del licenziamento per motivi oggettivi hanno portato sempre e comunque alla declaratoria di nullità/inefficacia del recesso con applicazione della piena tutela. Ed infatti la mancata comunicazione dei motivi rende letteralmente impossibile al

lavoratore approntare qualsivoglia difesa per illustrare la nullità/inefficacia/illegittimità del licenziamento dato che potrà apprendere le motivazioni del recesso solo al momento della costituzione in giudizio del datore quando egli sarà definitivamente decaduto da qualsivoglia contro argomentazione o prova.

Ebbene l'aspetto certamente più sconvolgente della riforma, e che davvero dà il segno del degrado verso cui si tende, è che la riforma prevede che nelle ipotesi in cui datore abbia volutamente violato tali obblighi di motivazione decidendo di tenere integralmente all'oscuro il lavoratore dai motivi del recesso “si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo”.

Ebbene sì, qui siamo al dileggio! Da un lato si rafforzano le decadenze per il lavoratore in modo che egli nulla possa dire e provare dopo quanto ha scritto con il ricorso da depositare entro 180 giorni, quindi si afferma che la tutela piena è concedibile al lavoratore solo in base agli accertamenti che il Giudice farà “sulla base della domanda del lavoratore” e dall'altro gli si impedisce di avanzare “tale domanda” costringendolo a ricorrere al buio senza neppure conoscere la “colpa” di cui è accusato o le ragioni oggettive a fondamento del suo licenziamento. Si sceglie così di premiare con una piccolissima “multa” l'imprenditore scorretto che si rifiuta di motivare il recesso nella certezza che “motivandolo” solo al momento della costituzione in giudizio (quando nulla più il lavoratore potrà replicare) se gli va bene rischia solo sei mensilità ma se gli va male di certo comunque impedirà per sempre al lavoratore di dimostrare la discriminatorietà, la palese insussistenza o comunque la propria totale estraneità al fatto tardivamente imputato, in ogni caso liberandosi così da ogni rischio di reintegra. Una vera e propria norma “criminogena” finalizzata a premiare le più scorrette pratiche e penalizzare gli imprenditori in buona fede che si atterrano all'obbligo legale di giustificazione. E l'aspetto che avrà un effetto di reale destrutturazione dell'attuale composizione della forza lavoro è l'estensione di tale norma (ancorché con improprio riferimento al terzo periodo del comma sette che disciplina l'indennizzo tra 12 e 24 mensilità) a

5.

### **I licenziamenti collettivi**

L'art. 15 del disegno di legge infatti interviene anche sulla disciplina dei licenziamenti collettivi. Al riguardo ricordiamo come essi (introdotti nella normativa dalla legge 223 del 1991) sono quei licenziamenti che riguardano oltre 4 lavoratori licenziati per motivi economici nell'arco di 120 giorni. In tale caso non occorre il ricorrere di alcuna condizione oggettiva venendo nei fatti riconosciuto il diritto del datore alla scelta sulla complessiva quantificazione del personale necessario al suo agire di impresa. Ed ecco perché in tali casi al diritto soggettivo del lavoratore alla conservazione del posto del lavoro si sostituisce l'interesse legittimo dello stesso alla trasparenza della procedura. In altre parole nel caso di licenziamenti collettivi non si discute mai – al contrario di quanto accade in quelli individuali- sul “*se*” licenziare ma solo sul “*quanti*” licenziare (il cui vaglio è rimesso al necessario confronto con le organizzazioni sindacali sulla base della necessarie preve informazioni che l'imprenditore dovrà loro fornire ) e soprattutto sul “*chi*” licenziare (dovendo l'imprenditore non già scegliere arbitrariamente i dipendenti più sgraditi ma stabilire “*criteri*” oggettivi per scegliere i lavoratori da licenziare e quindi comunicare in forma scritta la “*puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta*”).

Ebbene la ormai consolidata Giurisprudenza afferma come - proprio perché l'unica tutela del posto di lavoro del dipendente è la trasparenza della procedura - il licenziamento è illegittimo e il lavoratore va reintegrato quando

- non sia stato possibile affrontare con le organizzazioni sindacali la questione relativa a “*quanti*” lavoratori licenziare in quanto il datore si è rifiutato nella lettera di apertura della mobilità di effettuare la specifica indicazione “*dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità*”;
- non sia possibile comprendere “*chi*” licenziare essendosi l'imprenditore rifiutato di determinare oggetti “*criteri*” di scelta e/o poi effettuare la “*puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta*”;
- ed infine poi nel caso davvero residuale in cui il datore abbia invece effettuato tale “*puntuale specificazione*” ma si sia **sbagliato** licenziando il lavoratore Tizio al posto

del lavoratore Caio (ed in tale caso con la stessa sentenza con cui si dichiara il diritto di Tizio al reintegra il Giudice deve disporre la cessazione del rapporto del lavoratore Caio)

Prevedendo poi la Giurisprudenza assolutamente maggioritaria, sin dalla nota pronuncia della **Corte di Cassazione a Sezioni Unite 14616 del 15.10.02**, che una procedura con tali vizi “**non è suscettibile di essere sanata dall’accordo sindacale, in quanto compromette la tutela dell’interesse primario del lavoratore ad una corretta instaurazione della procedura in cui si inserisce un atto (il recesso) per lui di massimo pregiudizio.** ...come già le Sezioni unite hanno avuto modo di precisare con la sentenza 11 maggio 2000, n. 302” (v. anche Cass. 7469/1998; 11759/1998; 265/1999)”, si veda sul punto tra le molte anche Cass. 11.4.2003 e Cass. 2 marzo 2009, n. 5034).

Ebbene in questo quadro, la nuova normativa

- a. prevede come «*Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell’ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo*», affermando così come la norma su perché e quanti lavoratori licenziare non è posta a tutela dei lavoratori, stessi, come affermano ripetutamente le Sezioni Unite della Cassazione, ma a tutela dei prerogative delle organizzazioni sindacali che possono quindi liberamente disporre sanando successivamente qualsivoglia vizio (e incentivando così ogni sorta di pratica collusiva e corruttiva).
- b. Derubrica la via fraudolenta tramite cui le imprese effettuano vere e propri “pulizie etniche” scegliendosi uno per uno i lavoratori da licenziare non in base a criteri oggettivi ma del tutto arbitrari (malattie, gravidanze, piccole sanzioni disciplinari, rivendicazione di propri diritti, affiliazioni sindacali ecc.) da vizio principale - stante la ratio di tutela della trasparenza della procedura di cui alla L.223/1991 - a mero vizio di forma sanzionabile solo con “*il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18*” ovvero sia con un indennizzo compreso “**dodici e ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione**”;
- c. Ed infine salvando la reintegra solo nel caso davvero estremo di “*violazione dei criteri di scelta*”, ipotesi che - come si è detto - non produce alcun particolare danno al datore dato che la reintegrazione di un lavoratore coincide con la contemporanea espulsione di quello erroneamente salvato al suo posto, scaricando così sulle spalle dei lavoratori il peso di questa orrenda guerra tra poveri.

### §. 3

Sui cd “ammortizzatori”

Se il profilo politico-culturale e il blocco sociale di riferimento del governo tecnico ben poteva far immaginare le sopradette iniziative di riforma in materia di rapporto di lavoro, talune affermazioni del Ministro del Lavoro lasciavano sperare qualcosa di meglio quanto meno sulla partita degli ammortizzatori. Ed è rispetto ad esse che la delusione è ancor più cocente emergendo come la tutela e il rilancio di ciò che resta del sistema industriale produttivo del paese e del lavoro stabile e dignitoso non solo non è considerato un valore da difendere ma al contrario un obiettivo da abbattere. La proposta eliminazione della indennità di mobilità per i lavoratori licenziati collettivamente significa non solo una drastica riduzione del periodo di sostegno ma il passaggio da una tutela posta a difesa dello status di lavoratore ad una elargizione di una modesta somma di denaro per dodici mesi (fino a 18 per gli ultracinquantacinquenni) a chi, ormai disoccupato, viene lasciato nel libero mercato del lavoro per “incoraggiarlo” o, meglio, “costringerlo” ad abbassare le sue pretese, anche minime, per ricercare una nuova occupazione. Pretesa evidenziata con perfetto nitore dall’art 62 che prevede come il lavoratore decada da ogni trattamento qualora *“non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all’importo lordo dell’indennità cui ha diritto”*. Attenzione; non inferiore del 20 per cento rispetto alla precedente retribuzione ma rispetto *“all’importo lordo dell’indennità”* che a sua volta è già (si veda art. 24) pari *“al 75 per cento”* della retribuzione e a cui si applica una ulteriore *“riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione”* e una ulteriore *“del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione”*. Insomma un lavoratore licenziato che percepiva 1.000 euro decadrà dal trattamento qualora non accetterà un impiego per una retribuzione pari a €.433 lordi e ciò del tutto a prescindere da che tipo di attività di tratti e con quale orario purché il posto di lavoro sia *“raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici”* che con il ritorno a casa fanno 160 minuti e **cioè 3 ore solo di viaggio giornaliero casa/lavoro per poco più di 300 euro netti al mese**. Una ferocia “workferistica” a cui non era giunto neppure Sacconi, non a caso accompagnata dal permanere dal requisito di accesso al trattamento di sostegno al reddito di *“due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l’inizio del periodo di disoccupazione”* (art.23), che lascia così ancora una volta l’Italia l’unico Stato europeo (con la non commendevole né casuale compagnia di Grecia e Bulagaria) a non prevedere forme universali di sostegno al reddito.

Ma a ciò va aggiunto come venga altresì eliminata la Cassa integrazione in caso di cessazione dell'attività. In tali casi ciò che la storia italiana della "riconversione" produttiva ci ha insegnato è che solo la lotta dei lavoratori è riuscita a salvare dalla speculazione grandi insediamenti produttivi, vero e proprio patrimonio comune del paese e delle comunità locali su cui insistono. Da domani i lavoratori intesi come comunità unita e come risorsa comune per tutelare e rilanciare il sistema produttivo in crisi non ci saranno più. Ci saranno solo licenziati ciascuno a casa propria (per chi ancora ce l'ha) con l'"aspi" a calare e per pochi mesi. La riconversione industriale resta quindi questione di speculatori edilizi ed amministratori locali corrotti. Non di "riforma" degli ammortizzatori sociali, dunque, il Governo dovrebbe parlare, ma di ritorno a liberali meccanismi assicurativi che di equo, secondo principi di giustizia sociale contenuti della Carta costituzionale, nulla hanno.

\* \* \* \* \*

Insomma: occorre una riforma contro la controriforma del lavoro.

Roma 16.4.2012