

Numero 29 Anno 5 - Gennaio 2018 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



**Licenziare
è troppo facile?**
Come modificare il
Jobs Act

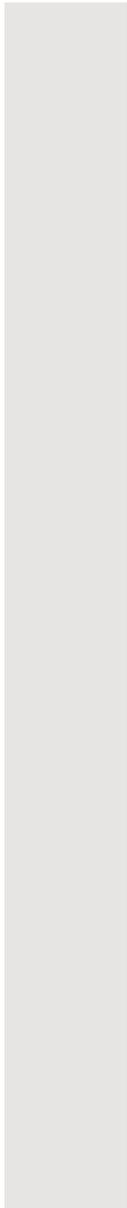


Associazione
LAVORO&WELFARE

Licenziare e' troppo facile?

Indice

I licenziamenti nel Jobs Act <i>Giovanni Battafarano</i>	3
Una disciplina da correggere <i>Cesare Damiano</i>	5
La legislazione attuale <i>Paolo Casali</i>	8
Un nuovo sistema di tutele <i>Titti Di Salvo</i>	10
Ristabilire l'equità <i>Patrizia Maestri</i>	13
I mutamenti delle Relazioni industriali <i>Giulio Argento</i>	13
Incrementare l'indennizzo dissuasivo <i>Riccardo Bolognesi</i>	18
Una questione di "valore" <i>Adalberto Perulli</i>	22



Aggiornato al
15/01/2018

Coordinamento editoriale: Luciana Dalu, Giorgia D'Errico e Vittorio Liuzzi
Progetto grafico: Mattia Gabriele

I licenziamenti nel Jobs Act

Un approccio riformista

È giusto parlarne e farne oggetto centrale della prossima campagna elettorale

Che si parli dei problemi che interessano gli italiani: questo l'auspicio migliore per l'imminente campagna elettorale. Tra questi problemi primeggia la questione del lavoro. Quali proposte per la prossima legislatura, quale giudizio formulare sul Jobs Act, che è stato l'architrova della politica del lavoro dei governi a guida PD nella legislatura ormai in via di conclusione?

Abbiamo pensato di dedicare il primo numero del 2018 della nostra Rivista all'approfondimento di questo tema, con particolare riferimento al tema dei licenziamenti, che è divenuto di stretta attualità, anche in seguito a un'Ordinanza del Tribunale di Roma, che ha dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale di taluni articoli del Jobs Act. Abbiamo, pertanto, interpellato alcuni valenti giuslavoristi e i deputati della Commissione Lavoro firmatari di un disegno di legge in materia di licenziamenti.

Il dibattito è quanto mai attuale perché in Parlamento - a ridosso della fine della legislatura - è stata presentata, dai deputati di MDP, una proposta di legge per ripristinare l'articolo 18, estendendolo anche alle imprese da 5 a 15 dipendenti. Si contrappongono quindi due posizioni: da un lato un'esaltazione talvolta acritica del Jobs Act e dei suoi effetti positivi sulla crescita dell'occupazione; dall'altro un suo rigetto indistinto, accompagnato da un tentativo, più propagandistico che reale, di tornare alla legislazione degli anni Settanta, andando addirittura oltre lo stesso Statuto dei lavoratori. Personalmente proporrei un approccio più laico: valutare gli aspetti positivi e quelli

Giovanni Battafarano è
segretario generale
dell'Associazione L&W

negativi e intervenire su questi ultimi per correggerli, guardando anzitutto all'esigenza di tutelare i lavoratori in caso di licenziamenti illegittimi e ingiustificati. Battersi per cambiare realmente è il tratto distintivo del riformismo rispetto alle posizioni puramente di principio.

Va ricordato che la crescita dell'occupazione, che non va negata, è stata incentivata essenzialmente dagli sgravi contributivi. Quando gli stessi sono stati ridotti o eliminati, anche la crescita dell'occupazione ne ha risentito. È stato giusto allargare le tutele a categorie prima escluse, come, ad esempio, i collaboratori. Il punto debole tuttavia è stato la disciplina dei licenziamenti, con particolare riferimento ai licenziamenti disciplinari e collettivi, e alla questione degli indennizzi. Su tali questioni era ed è opportuno intervenire.

Va aumentata l'indennità di licenziamento perché, attualmente, essa non costituisce un deterrente contro il licenziamento ingiustificato o estemporaneo e non permette al lavoratore di fronteggiare il periodo che segue il licenziamento.

Nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, va ripristinata la proporzionalità tra l'infrazione commessa dal lavoratore e la misura disciplinare che ne consegue. Quindi, ove ravvisi una sproporzione, il giudice deve avere la facoltà di annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore.

Nei licenziamenti collettivi, laddove il datore selezioni in base a criteri illegittimi i lavoratori cui applicare la procedura di licenziamento, ossia ignori i carichi di famiglia, l'anzianità o le esigenze tecnico-produttive e organizzative, va riconosciuto il diritto alla reintegrazione del lavoratore.

Purtroppo, la legislatura è finita e si andrà alle elezioni ai primi di marzo. È un peccato che i provvedimenti che ho richiamato in precedenza non abbiano trovato spazio nello scorcio finale del mandato. Tuttavia, è giusto parlarne e farne oggetto centrale della prossima campagna elettorale.

Il PD e il centrosinistra devono impegnarsi per un nuovo radicamento nel mondo del lavoro. Le sirene populiste si muovono con grande spregiudicatezza e l'esperienza di altri Paesi (gli USA da ultimi) insegna che i ceti medi e popolari declassati finiscono per eleggere coalizioni e governi conservatori, quando non reazionari, se la proposta riformista non è forte, evidente e ben nutrita di sani umori popolari.

Una disciplina da correggere

Tre modifiche da fare

Il Jobs Act è divenuto ormai una sorta di icona nel dibattito politico italiano. Icona utilizzata da parti contrapposte come rappresentazione di tutto il bene o di tutto il male in materia di legislazione sul lavoro. Rappresentazioni per l'appunto didascaliche, come si addice a un'icona. Intorno ai decreti di attuazione della legge 10 dicembre 2014 - nota come Jobs Act - è difficile assistere a un'analisi critica e spassionata dei suoi risultati. Da una parte, gli si attribuisce, con facilità eccessiva, l'aver riavviato la crescita dell'occupazione dando un contributo a quella dell'economia. Ma basta consultare con un minimo di attenzione i dati Istat per verificare che la crescita è composta soprattutto da posti a tempo determinato, mentre l'obiettivo del Jobs Act, in termini di occupazione, era quello di far crescere, all'opposto, quelli a tempo indeterminato. Per converso, si assiste da parte dei detrattori di quella legge a una sua rappresentazione come la fonte di quasi ogni male che affligge i lavoratori di questo Paese. Detrattori che ne invocano la totale abolizione e il ripristino della situazione precedente così come da Statuto dei Lavoratori del 1970. Il problema è, però, che non siamo nel 1970. Questo Paese è molto cambiato così come è cambiato il mondo. Una manciata di dati per spiegarci: un terzo dell'occupazione totale nei Paesi Ocse è composto da forme di lavoro "atipiche". Le quali rappresentano anche la metà dei posti di lavoro creati dagli anni Novanta. Ma non finisce qui: atipici sono il 60 per cento dei posti di lavoro creati dopo la crisi del 2008.

Cesare Damiano è
presidente dell'Associazione
Lavoro&Welfare

Quindi, così come è miope l'idea che una riforma del diritto del lavoro possa essere in sé la scintilla della ripresa - anche se accompagnata da altri provvedimenti del tutto positivi come, ad esempio, in campo industriale, quelli sull'iper e il super ammortamento - altrettanto irrealistica è l'idea di mantenere inalterate tutele che hanno perso la loro presa sulla realtà, come ad esempio l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Io ne sono stato un difensore e ne ho avvertito l'abolizione per lungo tempo, cioè per 45 anni. Ma è un dato di realtà che, negli anni che ne hanno preceduto il superamento, il numero delle assunzioni a tempo indeterminato era precipitato al 15% per cento del totale. L'articolo 18, dunque, non rappresentava più una tutela per la maggioranza dei lavoratori.

Ecco perché è necessario guardare alle tutele attuali e a quelle possibili per i lavoratori con un'attitudine profondamente riformista. Premetto che le politiche per il lavoro devono accompagnarsi a coerenti e coordinate politiche economiche e industriali per reggere la sfida con la realtà. Il Jobs Act è riformabile e, in effetti, oggi, anche la maggioranza del Pd comincia a percepire alcune debolezze di quei provvedimenti che necessitano di correzioni.

Oggi, dobbiamo prestare attenzione, in particolare, alla materia dei licenziamenti in assenza dei requisiti di giustificato motivo e giusta causa e a quelli collettivi. La normativa dell'articolo 18 era stata già modificata profondamente dalla legge Fornero.

Con il Jobs Act, la tutela reintegratoria è divenuta applicabile in casi eccezionali. È stata introdotta, al suo posto, una nuova forma di tutela risarcitoria esclusivamente economica definita "crescente" perché legata all'anzianità di servizio.

Per questo, nella legislatura appena terminata, avevo deciso di presentare una proposta di legge che modificava gli aspetti di iniquità di quella disciplina. Proposta che interveniva su tre punti in particolare:

1. Indennità di licenziamento. Questa indennità si applica in caso di licenziamento illegittimo che non comporti la reintegra. Così come è definita attualmente, l'indennità è insufficiente da due punti di vista. Essa, infatti, prevede che al lavoratore siano corrisposte da quattro a ventiquattro mensilità nelle aziende superiori a quindici dipendenti. Da un lato, dunque, è, sul piano finanziario, un deterrente insufficiente a un licenziamento ingiustificato. Dall'altro, non costituisce una base economica adeguata a permettere al lavoratore di fronteggiare il periodo che segue il licenziamento. Per questo, ho proposto di modificarne l'entità portandola a non meno di otto e fino a un massimo trentasei mensilità;

2. Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa. Si dovrebbe intervenire per ripristinare la proporzionalità tra l'infrazione commessa dal lavoratore e la misura disciplinare che ne consegue. Quindi, nel caso in cui il giudice ravvisi una sproporzione - ossia un licenziamento ingiustificato rispetto all'infrazione -, dovrebbe avere il potere di annullare il licenziamento e di condannare il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore;

3. Licenziamenti collettivi. Laddove il datore selezioni i lavoratori cui applli-

care la procedura di licenziamento collettivo in violazione dei criteri previsti dalla legge o concordati con le organizzazioni sindacali o in applicazione di criteri illegittimi (si sono affermati nella prassi applicativa nuovi criteri non previsti dalla legge e privi di oggettività, quali la maggiore flessibilità nell'impiego del dipendente in diverse attività, la maggiore prossimità alla pensione o il maggior costo del dipendente) ossia ignori i carichi di famiglia, l'anzianità o le esigenze tecnico-produttive e organizzative - andrebbe riconosciuto il diritto alla reintegrazione.

Queste erano le correzioni fondamentali contenute nella proposta di legge che avevo presentato insieme agli altri deputati democratici della Commissione Lavoro e che, purtroppo, la fine della legislatura non ha permesso di portare a compimento. Contenuti che restano validi e che consideriamo rilevanti per la campagna elettorale che sta prendendo avvio. Siamo certi che un impegno del Partito Democratico su questa materia sia più che necessario.

La legislazione attuale

I punti critici

La recente presentazione del rapporto governativo sul mercato del lavoro relativo all'anno 2017 sembra confermare le perplessità e i dubbi circa l'efficacia delle riforme in materia di disciplina delle diverse tipologie contrattuali sulla quantità e qualità dell'occupazione, nonostante le buone intenzioni dei proponenti che nel corso degli ultimi due decenni si sono succeduti.

A distanza di oltre due anni e mezzo, non sembrano sfuggire a tale regola non scritta anche la riforma della disciplina dei licenziamenti e l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti istituite con il Jobs Act.

Come noto, tale nuovo istituto prevede, a fianco alla tutela reale dell'articolo 18, dello Statuto dei lavoratori - ovvero la reintegra in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato prima del marzo 2015 - una nuova forma di tutela risarcitoria di carattere esclusivamente economico definita "crescente" perché correlata all'anzianità di servizio, a favore degli assunti, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, con contratto a tempo indeterminato.

Una tutela risarcitoria che non appare rappresentare un deterrente particolarmente efficace per contrastare comportamenti opportunistici da parte di taluni datori di lavoro, soprattutto alla luce degli importi delle contribuzioni che hanno accompagnato l'introduzione della nuova tipologia contrattuale. Per di più, sono state introdotte due impor-

Paolo Casali è responsabile dell'Ufficio Legislativo del Gruppo parlamentare PD della Camera dei Deputati

tanti innovazioni che hanno ulteriormente spostato il baricentro dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore: escludendo, in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, la possibilità per il giudice di valutare la proporzionalità tra l'infrazione commessa e la misura disciplinare adottata; l'inversione dell'onere della prova circa l'effettiva responsabilità del lavoratore.

Infine, in materia di licenziamento collettivo, si è disposta la reintegrazione per i soli licenziamenti orali e non per quelli disposti in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori o nel caso in cui venga giudizialmente accertata la nullità dei licenziamenti collettivi.

Questi sono i punti critici della nuova disciplina che, senza mettere in discussione l'impianto del Jobs Act e l'introduzione della nuova tipologia contrattuale del lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, con la proposta di legge Damiano-4756 si intendeva correggere e migliorare.

Un nuovo sistema di tutele

Quel che serve oggi

Ci sono battaglie simboliche che vengono fatte per issare vessilli: lo è quella sull'articolo 18 ritornata con forza nella discussione politica e parlamentare, non a caso, alla vigilia della campagna elettorale.

L'articolo 18 della legge 300 del 1970 disponeva, nelle imprese sopra i 15 dipendenti, il reintegro nel posto di lavoro delle persone il cui licenziamento fosse stato dichiarato illegittimo dal giudice. Nelle imprese di dimensione inferiore ai 15 dipendenti la disciplina prevedeva un'indennità di risarcimento invece della reintegra.

La legge Fornero sul mercato del lavoro del 2011 aveva ampiamente modificato l'art.18 nella stessa direzione confermata nel Jobs Act: il contratto a tutele crescenti prevede, oggi, per i nuovi assunti nelle imprese sopra i 15 dipendenti, che il reintegro venga sostituito da un'indennità di risarcimento. Inalterata invece è la normativa per i licenziamenti discriminatori e per quelli disciplinari nulli. Non è banale ricordare che, nel 2011, la legge Fornero sul mercato del lavoro non trovò molte ostilità tra le forze politiche né tra quelle sindacali.

E non è banale neppure ricordare che nel 2014 quando si insediò il governo Renzi si era perso un milione di posti di lavoro rispetto al 2008, anno di inizio della crisi, e l'85% delle assunzioni avveniva con forme precarie a cui, dunque, non si applicavano né l'articolo 18 né molte altre tutele.

La tesi di chi sostiene la necessità del ripri-

Titti Di Salvo è deputata del Partito Democratico, componente della Commissione Lavoro

stino dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, Liberi e Uguali e anche il M5S, è che esso sia lo strumento contro la mercificazione del lavoro e la precarietà e quindi l'architrave che sostiene una nuova Carta dei diritti del lavoro come quella presentata in Parlamento dalla legge di iniziativa popolare dalla Cgil.

La mia opinione è che la tutela del valore e della dignità del lavoro, obiettivo sacrosanto, oggi non si realizzi attraverso il ripristino dell'articolo 18 e la sua estensione alle imprese sopra i 5 dipendenti.

Intanto, perché la precarietà del lavoro ha caratterizzato gli anni che precedono il Job Act. Al posto di politica industriale, investimenti in innovazione, ricerca e istruzione, i governi di centrodestra avevano messo a disposizione delle imprese, appunto, la possibilità di assumere in modo precario, senza tutele e diritti o utilizzando falso lavoro autonomo e falsi contratti di collaborazione. Tutto questo in vigenza dell'articolo 18.

In secondo luogo, il valore del lavoro, la sua dignità sono per il Partito Democratico il cuore e l'anima di una visione progressista del Paese e dell'Europa, come lo è la scelta di tenere insieme modernità e diritti. Ma riproporre come architrave dei diritti del lavoro il ripristino dell'articolo 18 non raggiunge questo risultato in un mercato del lavoro profondamente cambiato. Così com'è cambiata la struttura produttiva, al tempo dell'economia digitale, della frantumazione dei processi produttivi e di modalità nuove di formazione della catena del valore. Non conferisce nuovi diritti ai lavoratori della Gig Economy, non dà valore al lavoro dell'economia digitale, non fa i conti per nulla con la realtà produttiva.

Esiste tuttavia la necessità di aprire sul tema una riflessione politica larga e su scala europea: non è stato possibile farlo nell'ultima coda della legislatura in cui sono state presentate le due proposte di legge Laforgia e Airaudò, con l'obiettivo di sventolare il vessillo dell'articolo 18 piuttosto che di raggiungere un risultato. Lo dimostra l'assenza da parte di MDP di una riflessione sull'aumento esponenziale della precarietà e della frattura nel mercato del lavoro tra le persone più tutelate e quelle senza diritti e senza rappresentanza, in vigenza dell'articolo 18. Prima del Jobs Act.

La riflessione invece dovrebbe partire dalla necessità di scegliere un nuovo architrave del sistema dei diritti delle persone che lavorano: dalla formazione permanente, fondamentale per tutelare le competenze dall'obsolescenza di fronte alle nuove tecnologie, al diritto a un salario minimo nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva, al diritto all'equo compenso per riaffermare la dignità del lavoro autonomo. Il ripristino dell'articolo 18 non risolve dunque le nuove frontiere della precarietà e neppure quelle più antiche.

Sappiamo bene che per creare lavoro bisogna investire e gli incentivi di Industria 4.0, come quelli strutturali per i giovani sotto i 35 anni della ultima legge di Bilancio, vanno in questa direzione. Con altrettanta certezza possiamo affermare che il Jobs Act non ha creato la precarietà. Al contrario, ha affermato la centralità del lavoro stabile contro la precarietà. Il bilancio sui suoi risultati è doveroso ed è

previsto dalla stessa legge attraverso l'obbligo del monitoraggio per capire se e quali debbano essere i correttivi necessari. Questo dovremmo fare nella scrittura del programma elettorale del partito democratico: dall'efficacia delle politiche attive alla lettura attenta dell'andamento dei licenziamenti successivo alla sua entrata in vigore. Bisognerebbe farlo fuori dalla strumentalità elettorale e fuori dal cinismo della polemica politica.

Consentirebbe a tutti di vedere la ripresa del numero delle assunzioni, quel milione in più di cui parlano gli indicatori di cui 561.000 a tempo indeterminato. Per andare avanti, non certo per accontentarsi. E di nominare i nuovi diritti introdotti in questi anni: dalla fine delle dimissioni in bianco, alla legge contro il caporalato, alla tracciabilità delle retribuzioni contro le buste paga false, all'equo compenso, allo Statuto del lavoro autonomo, allo Smart working.

Ristabilire l'equità

Una priorità politica

Occorre rivedere a fondo le norme che creano evidenti ingiustizie in merito ai licenziamenti. Nel nostro Paese, ancora segnato da una situazione di scarsa crescita e di difficile congiuntura economica, registriamo numeri preoccupanti sul fronte occupazionale, soprattutto quello giovanile; ma, più in generale, si evidenziano ancora situazioni critiche nell'ambito della tutela complessiva del lavoro. Il Jobs Act aveva l'ambizione di aumentare la quantità e la percentuale di lavoro stabile, ridisegnando la disciplina mercato del lavoro. Le nuove norme sono state affiancate nel 2015 e, in misura ridotta nel 2016, da specifici incentivi alle imprese che assumevano con contratto a tempo indeterminato: pur con un saldo positivo di 65.989 unità, le statistiche hanno rilevato che, con la diminuzione dell'incentivo fiscale, le nuove assunzioni stabili sono significativamente diminuite (dati 2016).

Quasi dimenticando queste difficoltà che riguardano ancora milioni di disoccupati, soprattutto giovani e donne, da molti anni il dibattito politico nazionale, per lo meno quello che attiene alle problematiche del mondo del lavoro, ruota quasi inspiegabilmente attorno al controverso tema del licenziamento, a partire da quella tutela "reale" prevista nell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori del 1970 (legge 300) che, dopo i vani tentativi di abrogazione, referendari e del Governo Berlusconi, è stata radicalmente modificata dalla riforma Fornero e dal Jobs Act.

Questo benché negli ultimi anni la destrutturazione del rapporto di lavoro e l'esponenziale incremento del numero di contratti atipici,

Patrizia Maestri è deputata del Partito Democratico, componente della Commissione Lavoro

precari e a tempo determinato, abbia ridotto progressivamente il numero di lavoratori "coperti" dalla protezione dell'articolo 18 che, nel 2015, trovava applicazione esclusivamente nei confronti del 3% delle imprese (quelle con oltre 15 dipendenti) che pure offrivano occupazione a circa il 60% della popolazione attiva. Lo dice l'Istat: nel 2015 la dimensione media delle imprese è di appena 3,7 addetti.

Oggi è corretto porsi il tema, anche alla luce delle modifiche normative introdotte dalla legge 183/2014 che ha portato al sostanziale e definitivo superamento dell'articolo 18, di quali debbano essere le tutele assicurate ai lavoratori dipendenti. Sul piano politico è lecito chiedersi se la decisione del Governo di superare la "reintegra" sostituendola, anche al fine di deflagrare il carico di contenzioso dinanzi ai giudici del lavoro, con un indennizzo di natura monetaria, abbia colto l'obiettivo di aumentare la propensione delle imprese ad assumere anche oltre i 15 dipendenti, oppure se, come credo, abbia solamente determinato l'inasprirsi dei toni del confronto sociale con le organizzazioni sindacali e con quel popolo della sinistra, al quale sento convintamente di appartenere, che ha sempre visto nell'articolo 18 un presidio di libertà nel lavoro.

Personalmente ritengo che cancellare così la tutela dell'articolo 18 sia stato sbagliato, nei modi e nei tempi. Oggi però dobbiamo fare i conti con un mercato del lavoro profondamente diverso da quello del 1970.

Il report periodico dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS ha rilevato un incremento del 27 per cento dei licenziamenti disciplinari, solo in parte compensato dalla riduzione del 13,5 per cento delle dimissioni volontarie, probabilmente conseguente alla nuova normativa sulle dimissioni in bianco di cui siamo stati ferventi sostenitori. I numeri, che purtroppo ancora non evidenziano la dinamica dei licenziamenti tra lavoratori assunti prima e dopo l'abolizione della tutela reale ex articolo 18, offrono tuttavia spunti di riflessione su una realtà in chiaro scuro e sollecitano una necessaria riflessione sulle 'nuove' tutele che occorre implementare in un mondo del lavoro sempre più frammentato.

Da più parti è stata espressa la necessità e l'opportunità di un intervento correttivo del Jobs Act a partire dalla disciplina dei licenziamenti: occorre ristabilire un criterio di proporzionalità tra l'addebito al lavoratore, il licenziamento e l'indennizzo, senza escludere che nei casi più eclatanti di palese infondatezza delle ragioni che hanno portato alla risoluzione del rapporto di lavoro, il giudice possa anche disporre la reintegra; è necessario aumentare l'importo minimo e massimo di risarcimento al lavoratore onde evitare che il licenziamento risulti più conveniente al termine del periodo di incentivo all'assunzione stabile riconosciuto dallo Stato; occorre infine ripristinare una normativa specifica per i licenziamenti collettivi che, inizialmente, avrebbero dovuto rimanere estranei alla riforma del 2015. Occorre riconoscere che l'abrogazione dell'art 18 non ha creato nuova occupazione, ma ha alimentato una disparità tra gli assunti ante Jobs Act e quelli assunti successivamente, senza creare nuove tutele per coloro che non hanno un rapporto di lavoro subordinato.

Questa mi auguro sia una priorità per la prossima legislatura.

I mutamenti delle Relazioni industriali

Cosa e' cambiato con il Jobs Act

Il sistema delle relazioni industriali risulterà sempre più indirizzato a danno dei lavoratori. La moderna disciplina giuridica, che studia i rapporti tra Stato, imprese, sindacati e lavoratori, ossia le Relazioni Industriali, sta subendo un profondo e radicale mutamento anche a seguito della recente riforma del mercato del lavoro.

In un contesto di crisi economica e di continue aperture di procedure di mobilità, il ruolo del sindacato, delle imprese e delle Istituzioni diventa sempre più determinante e rischia, come vedremo, di generare una fase di stallo delle trattative il cui risultato è spesso il peggioramento delle condizioni salariali e occupazionali dei lavoratori.

Quello che emerge dalla lettura dei giornali e dalla visione dei report televisivi è che certamente non si può fare a meno di un sindacato forte e unito, almeno quello più rappresentativo, per la gestione delle importanti vertenze che affliggono, ormai drammaticamente, le imprese italiane. Ma non solo, quello di cui si ha sempre più bisogno è un sindacato coeso al suo interno, senza alcuna divisione tra le confederazioni, le categorie a livello nazionale, territoriale ed aziendale. Spesso, infatti, a incidere sull'esito delle vertenze è proprio la distanza che intercorre tra le posizioni politiche dei vertici sindacali e le concrete necessità delle RSU aziendali.

E, ancora, emerge sempre di più la necessità di un sindacato preparato e in grado di affrontare con competenza giuslavoristica le complesse materie tecniche che potrebbero

portare a soluzioni alternative ai licenziamenti collettivi.

L'art. 4 della L. n. 223/91 prevede che, all'apertura di una procedura di mobilità, siano previsti 45 giorni di esame congiunto tra le rappresentanze sindacali e datoriali e ulteriori 30 giorni presso le Istituzioni preposte alla mediazione. Secondo lo studio sul Diritto delle Relazioni Industriali di Lucia Valente (professoressa di Diritto del lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma e Assessore al Lavoro della Regione Lazio) è proprio durante la prima fase della trattativa che si genera questa sorta di paralisi delle relazioni sindacali e che si mette in evidenza un sistema non cooperativo, caratterizzato dalla mancanza di affidamento reciproco tra le parti.

Dallo studio emerge che l'atteggiamento dei Manager aziendali - che hanno un mandato ben preciso dai vertici aziendali e che spesso tendono a non assumere decisioni divergenti da questi ultimi - nei primi 45 giorni della procedura di mobilità riporta infatti la trattativa sui tavoli Istituzionali percepiti come ultima spiaggia per la ricerca di una soluzione che scongiuri i licenziamenti. Per di più, si legge nello studio, l'appello alle Istituzioni da parte delle imprese si semplifica spesso in richieste di intervento tramite finanziamenti pubblici, in interventi normativi specifici o in aiuti di Stato.

Pertanto, quando la determinazione delle aziende ad abbassare il costo del lavoro si scontra con la mancanza delle organizzazioni sindacali nell'affrontare con coesione e competenze tecniche adeguate le problematiche relative ai licenziamenti collettivi, allora l'esito delle trattative risulta segnato per i lavoratori, che vedono svanire il loro diritto a mantenere il posto di lavoro.

A influire ancora di più sul complesso mondo delle relazioni industriali è stata la riforma del mercato del lavoro del Governo Renzi. Il D.lgs. n.23 del 2015, infatti, prevede, tra l'altro, un regime sanzionatorio differenziato, fortemente indebolito, per i soli nuovi assunti con il contratto di lavoro a cosiddette "tutele crescenti". Pertanto, con particolare riferimento alla materia dei licenziamenti collettivi, è possibile che una stessa procedura di mobilità riguardi alcuni lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti ed altri assunti dopo. Con la conseguenza che i primi potranno impugnare il licenziamento ed invocare la tutela dell'art. 18, mentre i secondi, esclusi dalla tutela reintegratoria, dovranno accontentarsi di chiedere l'applicazione del nuovo decreto, con la consapevolezza di poter ottenere alla fine soltanto una tutela economica che li spingerà, nella maggior parte dei casi, ad accettare l'offerta di conciliazione di cui all'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 23 del 2015.

Le disparità di trattamento dei lavoratori, sono state combattute - prima della fine della XVII Legislatura - in Commissione Lavoro della Camera, dai deputati del Partito Democratico relativamente ai licenziamenti individuali. In particolar modo, è stato proposto l'incremento da 4 a 8 mesi del limite minimo delle indennità da corrispondere al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

Le disuguaglianze determinate dal Jobs Act verranno sempre più a galla durante la fase delle trattative sindacali.

Il contesto che si prospetta è quello in cui il sistema delle relazioni industriali risulterà, probabilmente, sempre più indirizzato a danno dei lavoratori, visto che la direzione presa sui licenziamenti collettivi è quella dell'esaurimento delle tutele previste dalla disciplina dell'art. 18.

Quest'ultima si sposa con la legittimità del datore di lavoro a procedere con i licenziamenti collettivi in caso di accertata crisi economica. In questo contesto il ruolo della politica diventa quindi quello di ripristinare un equilibrio tra le parti, cercando di non esasperare conclamati atteggiamenti antagonisti che sono motivo di opposizione e di aspre conflittualità.

Incrementare l'indennizzo dissuasivo

Perche' e' necessario

È ormai un dato di fatto, oggettivamente e numericamente misurato, che il Jobs Act e la nuova disciplina delle sanzioni economiche per i licenziamenti illegittimi, introdotta solo per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015, definita (quasi ironicamente) "a tutele crescenti", non ha affatto promosso la fiducia degli investitori economici stranieri, non ha sviluppato le aziende e, soprattutto, non ha incrementato il numero dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Gli investitori e gli imprenditori, come era immaginabile, non sono stati attratti dall'idea di poter licenziare con costi più bassi e predefiniti, come era stato raccontato, ma hanno continuato a produrre in altri Paesi, anche europei, dove la manodopera costa molto meno, soprattutto perché la retribuzione ha minori "oneri accessori".

Il colpo definitivamente assestato alla tutela reale, anche per i licenziamenti disciplinari illegittimi, ha solamente creato un nuovo squilibrio tra interessi dell'impresa e interessi del lavoro dipendente, stavolta a favore della prima, affrancandola anche da sanzioni indennitarie serie e per tutte le tipologie di licenziamento.

L'importante ordinanza, da ultimo assai commentata, del Tribunale di Roma del 26 luglio 2017, che ha ravvisato la fondatezza di alcuni dubbi d'illegittimità costituzionale, è stata ingiustamente definita più politica che giuridica. Forse perché, a pagina 7, ha ricordato che l'XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato

Riccardo Bolognesi è avvocato giuslavorista e ricercatore di Diritto Processuale Civile presso la prima Università di Roma "La Sapienza"

della Camera, nella seduta del 17 febbraio 2015, aveva approvato lo schema di decreto legislativo (poi divenuto 23/15), ma con la condizione che il Governo ne rivedesse le misure, "ritenuto che, per i licenziamenti ingiustificati ai quali non si applica la sanzione conservativa, occorre incrementare la misura minima dell'indennizzo economico dovuto al lavoratore", invito del tutto disatteso dal Governo. E forse perché la citata ordinanza, sempre a pagina 7, si è soffermata sull'intenzione dei teorici ispiratori della normativa e sulla prima versione della delega, che prevedevano "tutele crescenti" fino al punto da far salva l'applicazione dell'ordinaria tutela reale ex art.18, una volta decorsa una prima fase, per quanto lunga, del rapporto.

L'esame dei lavori preparatori e del dibattito che ha portato all'adozione di una disciplina nuova in una materia così delicata, da parte del Giudice remittente, attiene invece a canoni ermeneutici, interpretativi delle norme e della volontà del legislatore (in questo caso "delegato"), che favoriscono la corretta applicazione della norma o lo sviluppo di riflessioni utili a cogliere profili di contrasto con la legge delega, con la normativa europea e persino con le tutele risarcitorie offerte negli altri Paesi europei.

Non è certo politico il richiamo fatto dall'ordinanza del Tribunale di Roma all'art. 30 della Carta di Nizza, che impone agli Stati membri di garantire un'adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato, specificando che ciò deve avvenire "conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali". Tanto meno è politico il richiamo all'art. 24 della Carta Sociale Europea che stabilisce "il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione".

Meritevole di considerazione, giuridica e non politica, da parte del Giudice delle Leggi - perché lo risolva una volta per tutte, anche alla luce degli articoli 3, 4 e 35 della Costituzione - è, infine, il dubbio sulla ragionevolezza della disparità di trattamento fra lavoratori "nuovi occupati" e quelli già dipendenti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015, soprattutto quando siano licenziati collettivamente con la medesima procedura e, in ragione delle norme censurate, possano invocare tutele sostanziali differenziate, addirittura attraverso riti processuali diversi.

Tutti gli argomenti sin qui esposti legittimano l'aspettativa di un intervento incisivo da parte della Consulta e non solo di una preconizzata sentenza "monito". Esistono però ulteriori ed ancor più convincenti ragioni perché il legislatore, questa volta, giochi d'anticipo e rimedi, coscientemente e tempestivamente, al rischio di vedere inutilmente "bruciate" risorse economiche che dovevano essere destinate all'INPS, ovvero i contributi previdenziali non versati per 36 o per 24 mesi in relazione ai rapporti di lavoro degli assunti nell'era del Jobs Act. Risorse che dovranno comunque essere attinte dalla solidarietà generale dirottando entrate da destinare più opportunamente a salute, scuola e altri servizi pubblici, soprattutto se sarà consentito di licenziare "a buon mercato" al termine del periodo di sgravio, sostenendo l'INPS e la solidarietà generale, con la NASPI,

tutti coloro che perderanno il posto.

Ricordo che i benefici contributivi sono stati attribuiti anche a coloro che hanno assunto a tempo indeterminato lavoratori che, da anni, erano dipendenti di fatto, mascherati da forme contrattuali anomale. Ad essi è stato consentito di conciliare ogni possibile lite e di evitare ogni conseguente onere derivante dall'accertamento giudiziale di "furbi" rapporti di collaborazione a progetto e di lavoro autonomo. Ai più attenti non sarà sfuggito il "grande condono", offerto dall'art. 54, comma 1, lettera a) e lettera b), per gli effetti garantiti dall'art. 54, comma 2 del d.lgs. 81/15, che ha consentito di assumere lavoratori già di fatto subordinati, attraverso "conciliazioni tombali" che hanno escluso pretese per il periodo pregresso da parte degli Enti pubblici previdenziali e assicurativi.

Migliaia di lavoratori che si preparavano a far causa per l'accertamento della natura subordinata, al fine di ottenere dal giudice una sentenza costitutiva del rapporto, hanno rinunciato ad ogni pretesa (e così l'INPS e l'INAIL, per volontà del legislatore) per l'intercorso rapporto ed hanno dovuto scommettere su un "nuovo" impiego talmente a tempo indeterminato da essere garantito solo da 4 mensilità. Credo che i tre doni elargiti (contributivo per 36 mesi, condono previdenziale con "conciliazione tombale" per il periodo pregresso e abbattimento dell'indennizzo minimo) meritino ora di essere ricambiati, quanto meno da un appropriato e nuovo bilanciamento degli interessi in gioco.

Strumentali sembrano i confronti agitati da più parti con altre, meno severe, normative nazionali e, in particolare, con quella francese. Viene taciuto dalla stampa e, purtroppo, da una certa dottrina faziosa, che solo dal 24 settembre 2017, in Francia, è stato introdotto un sistema di tutele indennitarie predeterminate fino a un massimo di 20 mensilità ed è stato superato, dal Jobs Act di Macron, il previgente sistema, certamente dissuasivo, che lasciava ampia discrezionalità al giudice e non prevedeva limiti alla misura del risarcimento del danno dovuto al lavoratore illegittimamente licenziato.

In attesa di vedere quanto dureranno le novità appena introdotte dal Jobs Act francese, dubitando che abbia ancora attualità e un senso la battaglia politica nazionale per la tutela reale rispetto ai licenziamenti "economici" (mentre è necessaria la reintegrazione del rapporto quale sanzione per i licenziamenti disciplinari intimati per fatti insussistenti anche sul piano giuridico e per la sproporzione della sanzione espulsiva rispetto al fatto storico addebitato), non resta che esprimere un giudizio di condivisione del disegno di legge proposto da Cesare Damiano e da altri parlamentari - che, decaduto per la fine della legislatura, dovrà, nei suoi contenuti, divenire argomento per la campagna elettorale - perché il licenziamento economico illegittimo sia adeguatamente e dissuasivamente sanzionato.

E non possono lagnarsi coloro che hanno assunto le difese dei "furbetti" del condono occupazionale, se questi ultimi dovessero, in futuro, corrispondere ai lavoratori almeno 8 mensilità e se la determinazione della misura del risarcimento del danno sarà dissuasivamente restituita alla discrezionalità del Giudice.

Ancora oggi le trattative per le uscite consensuali, anticipate ed incentivate dall'Azienda, sono orientate su un numero di mensilità compreso tra le 12 e le 36 mensilità, in relazione all'anzianità di servizio che spesso porta con sé altre questioni controverse (economiche/retributive collegate alle mansioni effettivamente svolte); ed anche quelle successive alle sentenze di reintegra nel posto di lavoro, considerato che l'ordine di reintegrazione e la condanna al risarcimento predeterminato e limitato resta assistito, nell'ultimo comma dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori, dalla possibilità di optare per 15 mensilità in luogo della reintegrazione.

Non è poi superfluo rammentare quanto è già noto a tutti coloro che hanno esperienza pratica, ovvero che la via dell'indennizzo tutto economico era preferita e praticata da entrambe le parti, anche in costanza di tutela reale, per evitare penose storie di prosecuzione del rapporto di lavoro, patite da ambo le parti, una volta rotto il vincolo fiduciario.

Una questione di “valore”

Tornare a un profilo equo

L’Ordinanza del Tribunale di Roma che ha dichiarato rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell’art. 1, comma 7, lettera c), l.n. 183/2014 e degli art. 2, 3 e 4 del d. lgs. n. 23/2015, porta al pettine una serie di interrogativi sorti in seguito alla riforma della disciplina del licenziamento illegittimo contenuta nel Jobs Act, con riferimento alla disparità di trattamento tra i lavoratori che sono stati assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015 e quanti invece, per aver stipulato un contratto di lavoro a “tutele crescenti” dopo tale data, soffrono un evidente regresso delle tutele in una materia, quella riguardante la tutela del posto di lavoro, preguata di valori costituzionali “primari”¹.

Nel nuovo paradigma la tutela di ripristino è sostanzialmente azzerata, fatti salvi i casi del licenziamento discriminatorio o nullo per espressa previsione legislativa, a favore di una tutela indennitaria predeterminata e “crescente” in ragione dell’anzianità, di importo pari a due mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità. Inoltre, grazie al nuovo istituto dell’offerta di conciliazione, il datore di lavoro è legittimato a proporre al lavoratore un importo di ammontare pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore

Adalberto Perulli è professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l’Università Ca’ Foscari di Venezia

1. Cfr. G. Fontana, La riforma del lavoro, i licenziamenti e la Costituzione. Riflessioni critiche, in *Costituzionalismo.it*, 2/2016, p. 77 ss.

a diciotto mensilità, mediante consegna di un assegno circolare. Si tratta di un vero e proprio rovesciamento dello schema offerto dalla tutela in forma specifica (art. 18 dello Statuto dei lavoratori nella sua originaria versione), di cui la Cassazione a Sezioni Unite aveva più volte sottolineato la coerenza sistematica sia con i principi generali dell'ordinamento, sia con il diritto del prestatore al proprio posto di lavoro, protetto dagli artt. 1, 4 e 35 della Costituzione; diritto che, venendo in rilievo situazioni soggettive a contenuto personale e non soltanto patrimoniale², "subirebbe una sostanziale espropriazione se ridotto in via di regola al diritto ad una somma"³.

Al di là delle molteplici questioni tecnico-giuridiche che il disposto propone all'interprete, non v'è dubbio che la tematica suggerisce una rivisitazione, in un'ottica moderna e costituzionalistica, del tema filosofico-giuridico relativo al rapporto tra diritto e valori, ponendo più di un interrogativo sul fondamento di interpretazione della realtà del diritto del lavoro, di cui, non a caso, si sottolinea sempre più spesso la "relatività storica"⁴.

Bisognerà analizzare e discutere più a fondo se il "cambiamento di paradigma" attuato con il Jobs Act⁵ presuppone davvero una diversa connotazione dei valori fondanti il diritto del lavoro, che da una dimensione orientata al bilanciamento tra rispetto della dignità umana e iniziativa economica privata sembrano slittare verso una concezione puramente economicistica del lavoro, il quale assume nuovamente il valore del "lavoro nudo", quello dell'*animal laborans* contrapposto all'*homo faber*⁶; una fase in cui il lavoro sembra riassumere una forma reificata⁷ - ridotto a oggetto -, depositaria non solo di un valore di scambio (oltre che di uso) ma anche di un valore, calcolabile *ex ante*, associabile ad un atto di "separazione" connotato da disvalore giuridico, qual è il licenziamento illegittimo.

Certo è che, nel nuovo politeismo dei valori postfordista e postmoderno, il principio di tutela del lavoro come bene primario della persona e della sua dignità si offusca sempre più, e la disciplina del licenziamento diventa icona della nuova considerazione valoriale del lavoro reificato, quale pura trasposizione monetaria di un bene in realtà difficilmente riducibile ad una valorizzazione economica "standard" in quanto diretta espressione della persona umana e delle sue prerogative di rango costituzionale. È come se in questa materia - così centrale nella regolazione sociale e giuridica del lavoro - si stesse perdendo quel nesso tra valore e dignità, espresso nella lingua tedesca dal neologismo ottocentesco "*Menschenwürde*" (dignità umana) che rinvia con *Wurde* alla radice etimologica di valore (*wirda*, *Wert*); è come se il lavoro, colto nell'atto della sua disponibilità

2. Cfr. M. Barbieri, Il licenziamento ingiustificato irrogato per motivi economici e il licenziamento collettivo, in M. T. Carinci, A. Tursi, a cura di, *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, 2015, p. 110, con riferimento alla lezione di A. Proto Pisani.

3. Cass. S. U. 10 gennaio 2006, n. 141

4. Cfr. R. De Luca Tamajo, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, I, p. 7

5. Cfr. A. Perulli, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in L. Fiorillo, A. Perulli, *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 3 ss.; di mutamento di paradigma parla anche Cesare Damiano, nell'introduzione al pdl sulla modifica delle norme introdotte dal Jobs Act.

6. H. Arendt, *Vita activa*, Milano, Bompiani, 1989 (ma 1958).

7. Parla decisamente di rimercificazione del lavoro U. Romagnoli, *Controcorrente*, in LD, 2015, p. 5

a basso costo nel paradigma economicistico dell'impresa e del mercato, avesse smarrito il proprio suum di "bene finale", che chiede di realizzarsi attraverso un'azione weberianamente intesa non già come strumentale alla sua valorizzazione capitalistica ma come razionale rispetto al valore, ossia attraverso attività "teleologicamente orientate"⁸.

In questo problematico scenario, su cui si innestano prospettive nuove e rinnovate strategie di politica del diritto per lo sviluppo della "buona occupazione"⁹, proprio la Costituzione sembra fondare, in uno con le disposizioni sovranazionali ed internazionali (Carta dei diritti fondamentali UE, Carta Sociale europea¹⁰) l'estrema funzione di un "Terzo" (à la Kojève¹¹) capace di garantire i valori che la reciprocità del consenso contrattuale assume nel diritto del lavoro, in una tempe in cui quella reciprocità di affidamento sempre più facilmente può essere violata dalla parte forte del rapporto: un Terzo garante di principi irriducibili che il legislatore (che pure dovrebbe essere "Terzo"!) ha vulnerato introducendo una logica di pura valorizzazione economica del bene-lavoro decostruendone i contenuti assiologici: tutto ciò per aver riconosciuto al lavoratore licenziato il diritto ad un ristoro assai modesto, irriducibile alla tutela per equivalente, oltre ad aver perseguito la marginalizzazione dell'attività giudiziale tanto nella scelta dei rimedi applicabili quanto nella quantificazione del danno.

È necessario, quindi, riportare entro coordinate di razionalità le questioni di valore sottese alla disciplina del Jobs Act. Da un lato la previsione di un'indennità modesta, fissa e crescente solo in ragione dell'indennità di servizio non solo non ha carattere realmente compensativo, ma viola il principio di eguaglianza fra vecchi e nuovi assunti, obliterando il necessario bilanciamento di interessi imposto dal giudizio di ragionevolezza. La previsione indennitaria, inoltre, in quanto misura anche sanzionatoria (oltre che compensativo-riparatoria), non ha una consistenza tale da renderla dissuasiva, anzi solleciterebbe un comportamento opportunistico del datore di lavoro-free rider che, come attore "razionale", massimizza, cumulandoli indebitamente, i vantaggi economici derivanti dagli incentivi pubblici alle assunzioni (lo sgravio decontributivo per 36 mesi previsto dalla l. n. 190/2014) e quelli derivanti dalla "licenza" legislativa di recedere a costi assai modesti. La proposta di aumentare l'indennizzo da un minimo di otto a un massimo di trentasei mensilità, come suggerito dalla Proposta di Legge a firma di Cesare Damiano e altri, è quindi un passo nella giusta direzione.

Ma non basta. L'indennità che il datore deve pagare all'esito di un giudizio è fissa, predeterminata e prescinde dalla gravità dell'illegittimità. Infatti, secondo quanto disposto dal legislatore, nell'apprezzamento giudiziale del fatto non potrà più essere svolta una valutazione di proporzionalità ex art. 2106 c.c.¹² Se ne deve de-

8. G. Zagrebelsky, *Intorno alla legge. Il diritto come dimensione del vivere comune*, Einaudi, Torino, 2009, p. 92.

9. Cfr. T. Treu, *Flexicurity e oltre*, in W.P. "Massimo D'Antona".INT-135/2017

10. In generale, su questi testi, v. M. Corti, a cura di, *Il lavoro nelle Carte Internazionali*, Vita e Pensiero, 2016; sulla specifica rilevanza delle norme europee in materia di licenziamento v. G. Orlandini, *La tutela contro il licenziamento ingiustificato nell'ordinamento dell'Unione Europea*, in DLRi, 2012, p. 619 ss.

11. A. Kojève, *Linee di una fenomenologia del diritto*, Jca Book, Milano.

12. Sulla violazione dei principi di proporzionalità e adeguatezza e sulla loro violazione da parte della disciplina in

durre, prima facie, che qualunque tipo di comportamento rilevante sotto il profilo disciplinare e imputato al lavoratore può essere causa del suo licenziamento che, ove si accerti sia inidoneo a configurarne gli estremi, non potrà dare ingresso alla tutela reale, ma solo alla tutela indennitaria. In tal modo, l'inadempimento di lieve o lievissima entità (si pensi ad un ritardo di pochi minuti) può essere sempre causa di licenziamento, con applicazione della tutela indennitaria, in quanto quel comportamento consiste in un fatto materialmente sussistente (il ritardo, non importa di quale entità). Appare evidente come tale soluzione legislativa si connoti per un elevato tasso di irrazionalità e possa integrare, di tal guisa, una violazione del principio di eguaglianza di cui all'art. 3 della Carta per le conseguenze inique alle quali conduce. Da un lato, il disposto opera una netta separazione tra rimedi in fattispecie fattualmente differenziate ma del tutto assimilabili sul piano funzionale (nessun ritardo; ritardo di pochi minuti) e quindi omogenee nei termini di un giudizio di analogia o di eguaglianza¹³: se un prestatore viene licenziato per grave insubordinazione, mentre in realtà si tratta di futili motivi, ciò non basterà ad assicurargli la tutela reintegratoria nella misura in cui il fatto contestato materialmente sussiste. È cruciale notare come sia proprio il rilievo attribuito al "fatto materiale" lo strumento attraverso il quale si realizza la violazione del principio di eguaglianza. Invero, se il fatto disciplinarmente rilevante fosse valutabile nella sua qualificazione giuridica - e non quale mero "dato" fenomenologico - la sua insussistenza comporterebbe la reintegrazione in entrambi i casi considerati (nessun ritardo, ritardo di pochi minuti).

Dall'altro lato la norma equipara, *quoad effectum*, e senza alcuna possibilità di graduazione dei rimedi, un provvedimento espulsivo per un fatto di effimero valore (il ritardo di pochi minuti) ed un licenziamento che, pur non integrando gli estremi della giusta causa, è invece portatore di una ben più grave antigiuridicità (ad esempio un'assenza ingiustificata di tre giorni) contemplata dal CCNL. In entrambi i casi scatterà la medesima sanzione indennitaria, senza alcuna possibilità giudiziale di modulazione del quantum in considerazione delle caratteristiche specifiche di ogni singola fattispecie concreta.

La formulazione della norma si presta, dunque a essere emendata, nel senso indicato dalla Proposta di Legge Damiano, che anche sotto questo profilo appare il viatico più razionale per riportare la disciplina del licenziamento entro coordinate di "valore" congrue e accettabili sotto il profilo giuridico e morale.

esame cfr. L.Mariucci, *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in LD, 2015, p. 21

13. Cfr. E. Betti, *Interpretazione della legge e degli atti giuridici*, Giuffrè, Milano, 1949, p. 76; G. Scaccia, *Gli "strumenti" della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 54.

Main Sponsor



Presentazione
della Terza Indagine



Associazione
LAVORO&WELFARE

IL LAVORO CHE CAMBIA

Innovazioni - Aspettative - Incertezze del futuro

PRESIEDE

Giovanni Battafarano

Segretario Generale Associazione Lavoro&Welfare

SALUTI

Tiziano Treu

Presidente CNEL

RELAZIONE

Mimmo Carrieri

Docente di Sociologia Economica e del Lavoro La Sapienza

INTERVENTI

Susanna Camusso

Segretario Generale CGIL

Anna Maria Furlan

Segretario Generale CISL

Carmelo Barbagallo

Segretario Generale UIL

Alessandro Ramazza

Presidente Assolavoro

Maurizio Stirpe

Vicepresidente Confindustria

Tommaso Nannicini

Docente Università Bocconi

Giuliano Poletti

Ministro del Lavoro

CONCLUSIONI

Cesare Damiano

Presidente Commissione Lavoro Camera

Presidente Associazione Lavoro&Welfare

**1 FEBBRAIO
2018**
ore 15:30

**SALA PARLAMENTINO CNEL
VIA DAVIDE LUBIN 2 - ROMA**

L'Indagine è stata condotta dall'Unità LO Del Dipartimento Scienze sociali ed economiche guidata da Mimmo Carrieri e composta da Maria Concetta Ambra, Andrea Giarini, Luisa De Vita, Silvia Lucciarini e Fabrizio Pirro.



MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE ALL'ASSOCIAZIONE LAVORO & WELFARE

SOCIO

Si diventa soci ordinari versando 50€ (100€ e oltre per i soci sostenitori) sul

Conto Corrente Postale n. 001025145325
Intestato a Associazione Lavoro&Welfare

oppure attraverso bonifico bancario codice
IBAN **IT81W0760103200001025145325**

Oppure contattando la sede nazionale o le
sedi territoriali. Il versamento dà diritto
anche all'abbonamento alla rivista
"LAVOROWELFARE" e alla partecipazione
gratuita ai corsi di formazione.

RINNOVI

Per i soci che intendono rinnovare l'iscrizione
per il 2018 è sufficiente un versamento a
partire da 25,00 € secondo le modalità
indicate sopra.

ADERENTE

L'iscrizione come aderente
(5€ minimo) è possibile contattando la
sede nazionale o le sedi territoriali.

RINNOVI

Per gli aderenti che intendono rinnovare
l'iscrizione per il 2018 è sufficiente un
versamento a partire da 5,00 €, secondo
le modalità indicate sopra.

IMPORTANTE

Le diverse modalità di socio o di
aderente all'Associazione, sono regolate
dallo Statuto e dal Regolamento
consultabili anche sul sito
www.lavorowelfare.it

2018

*Il lavoro
prima
di tutto*

Associazione
Nazionale



LAVORO&WELFARE

2018

*Il lavoro
prima
di tutto*

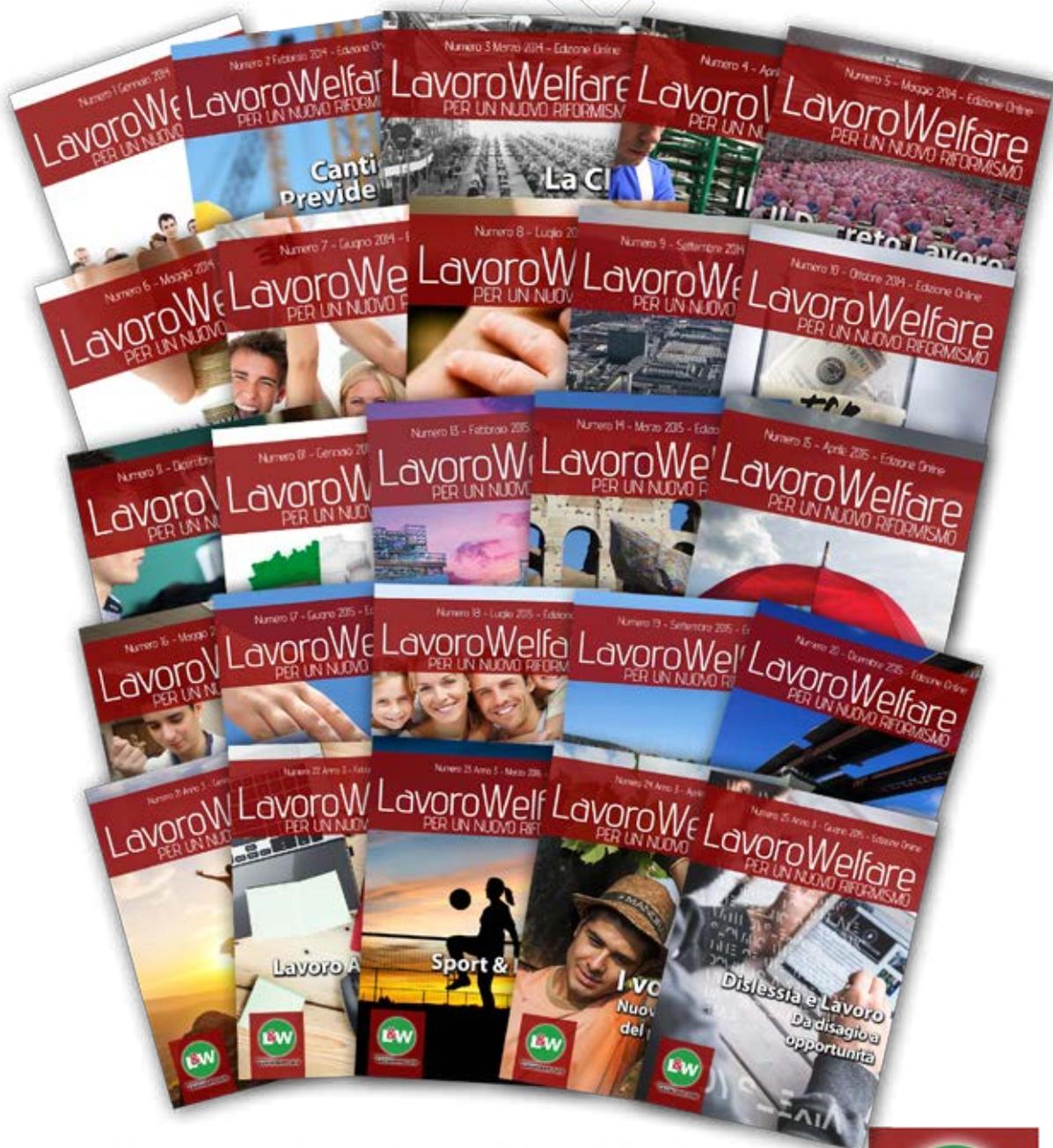
Associazione
Nazionale



LAVORO&WELFARE

CAMPAGNA DI TESSERAMENTO 2018

Lavoro&Welfare Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.
Ogni mese.

On-line su www.lavorowelfare.it