



eufrazio massi

# LA RIFORMA DEL LAVORO: PROSPETTIVE ED OBIETTIVI

## LA MODIFICA DELL'ARTICOLO 18 NON E' DESTINATA A CREARE NUOVA OCCUPAZIONE

Le modifiche introdotte con la legge n. 92/2012 hanno fatto parlare lungamente sia gli opinionisti che gli addetti ai lavori, soprattutto, per un fatto: la modifica dell'art. 18 della legge n. 300/1970 che ha disciplinato la reintegra nel posto di lavoro in caso di

licenziamento illegittimo. Si è parlato di modifica della norma secondo una "prospettiva di crescita", ma si può senz'altro sostenere che, al di là di false aspettative o intendimenti volutamente "capziosi", la modifica dell'art. 18 non è destinata a creare nuova occupazione, in quanto sono le politiche industriali che promuovono tale incremento. Detto questo, va sottolineato

come il provvedimento "Fornero", estremamente complesso, in quanto, in via progressiva (essendo taluni istituti destinati ad entrare in vigore nei prossimi anni) ridisegnerà anche il sistema degli ammortizzatori sociali, cerchi di sperimentare un mix tra garanzie per chi offre il proprio lavoro e la flessibilità di chi la utilizza, cercando di favorire, laddove possibile, la

Antonio Chirico è Professore Associato di Ragioneria presso l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

c.d. "flessibilità buona" in entrata.

Se una lezione si vuol trarre da ciò che è avvenuto dal 2008 in poi (e dalla crisi non siamo ancora usciti) è che, a fronte delle difficoltà sempre maggiori, i giovani ed i precari si sono trovati "sguarniti" da ogni difesa: i lavori a chiamata e quelli accessori ed occasionali, sono diminuiti, le collaborazioni coordinate e continuative con progetti più o meno probabili, si sono diradate come le prestazioni "paraprofessionali" con partita IVA, gli istituti di credito non hanno più concesso mutui in presenza di "lavori non sicuri nel tempo", toccando le aspettative di vita dei singoli. Tutto questo ha creato malumore crescente, distacco sempre maggiore dal mondo produttivo, in quanto i giovani si sono sentiti sempre più ai margini. Si dirà che la crisi ha colpito duramente anche coloro che avevano un'occupazione: ma questi ultimi, pur nella gravità, sono stati colpiti meno dei giovani in quanto il collaudato sistema degli ammortizzatori sociali (CIGO, CIGS nelle varie ipotesi, CIG in deroga, contratti di solidarietà difensivi, indennità di mobilità, fondi di solidarietà contrattuali, mobilità lunga) ha ben operato, consentendo di attenuare gli effetti della crisi. Se è possibile effettuare un piccolo paragone si può dire che, nella massima parte, i giovani, non hanno perso un lavoro ma la speranza di un

nuovo contratto (precario o flessibile).

Di qui, il disegno ispiratore della riforma (sul quale, evidentemente, si possono avere opinioni diverse e del tutto legittime): la flessibilità che deve essere connaturata a tutto il rapporto di lavoro viene, in un certo senso, "spalmata" nella fase di ingresso, di gestione tra un rapporto e l'altro e di uscita. Per quel che riguarda la prima fase, quella di ingresso, il Legislatore ha inteso rivisitare una serie di contratti di lavoro in favore della c.d. "flessibilità buona", in parte riuscendoci e, in parte, con minori risultati (almeno a livello prognostico, atteso che come tutte riforme, esse potranno essere valutate, sul campo, dopo un rodaggio di medio termine). Il contratto di lavoro a tempo indeterminato diviene il "contratto dominante", quello che dà sicurezza e, in questa logica, vanno esaminate le modifiche che hanno riguardato altre tipologie come, ad esempio, l'apprendistato, riportato, pressoché interamente, nella forma professionalizzante, nell'alveo della formazione aziendale, e che tende a favorire la qualificazione professionale dei giovani, in una modalità che è intesa quale investimento per la stessa azienda. Ed il discorso può continuare anche per il contratto a tempo determinato ove, accanto ad alcune rigidità correlate sia alla proroghe che ai rinnovi (ma forse,

prossimamente, il Parlamento proverà a correggerle), viene introdotta una grossa novità: il primo contratto a termine, di durata massima pari a dodici mesi senza alcuna proroga, può essere stipulato senza la rigidità di alcuna causale. Anche per il contratto "a chiamata" ove, sostanzialmente, l'impianto della tipologia è rimasto inalterato, sono state aggiunte alcune modifiche che, al di là di un ovvio "appesantimento" burocratico, hanno lo scopo precipuo di "sapere", in un'ottica di legalità sovente disattesa, quando un lavoratore intermittente venga utilizzato. Al contempo, si comprendono anche le novità in materia di collaborazioni coordinate e continuative (con l'esclusione dei compiti elementari e ripetitivi), di partite IVA (con l'introduzione di elementi decisivi a verificare la loro legittimità) e di associati in partecipazione (rispetto ai quali, forse, si sarebbe potuto pensare ad una norma più attenuata che salvasse le tipologie contrattuali veramente "autentiche"). Tutto questo che ho, sia pure succintamente, evidenziato, persegue la finalità di favorire lo sviluppo di una occupazione di qualità: obiettivo che, per le note difficoltà attraversate dal nostro Paese, non può essere di breve periodo ma va raggiunto in un arco temporale più lungo. Ma come dicevo pocanzi, l'obiettivo del Legislatore è anche quello di assicurare per

quanto possibile, un passaggio “gestito” e protetto da un contratto all’altro, attivando una serie di garanzie attraverso la nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (ASpl), destinata a superare progressivamente la vecchia indennità di disoccupazione, l’indennità di mobilità e le forme integrative del reddito (quali oggi conosciamo), in una logica di tutela delle forme flessibili e precarie.

Il nuovo articolo 18 (e qui si passa alla “gestione” dell’uscita) si caratterizza per l’introduzione di una sorta di “flessibilità moderata”, rispetto alla vecchia impostazione normativa che, già nel titolo della rubrica, recava l’impostazione voluta dal Legislatore dell’epoca: “reintegrazione nel posto di lavoro”. Con questa scelta si cerca rendere, nei limiti del possibile, un po’ più attrattivo il contratto a tempo indeterminato che, in passato, ha anche “scontato” la rigidità in uscita che ha generato molte forme di lavoro flessibile, pensate proprio per sfuggire ad una specie di indissolubilità del contratto di lavoro. A ben vedere, il collegato lavoro (legge n. 183/2010) aveva pensato a clausole compromissorie alternative al giudizio ma esso aveva escluso, per volontà comune delle parti sociali ma anche, soprattutto, per l’intervento del Presidente Napolitano che aveva rinviato alle Camere il precedente

testo, le questioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro (per la cronaca, l’arbitrato alternativo al giudizio non è ancora decollato neanche per le ipotesi residue).

Senza andare nello specifico dei singoli argomenti si può evidenziare come la tutela in caso di recesso nelle imprese con più di quindici dipendenti (in quelle più piccole resta la normativa risarcitoria individuata dalla legge n. 108/1990) si sostanzia nella:

a) c.d. “reintegrazione piena” (art. 18, commi 1, 2 e 3): essa ricorre in tutti i licenziamenti nulli per discriminazione, perché adottati durante il periodo di “tutela” a causa del matrimonio, della maternità o della paternità, perché giustificati da un motivo illecito determinante, perché intimato in forma orale, oltre alle ipotesi discriminatorie (pur essendo adottato per giustificato motivo oggettivo), o perché inefficace. Oltre alla reintegrazione spettano al dipendente un risarcimento del danno (non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto) pari a quanto maturato dalla data del recesso fino alla reintegra (la somma può essere effettivamente ridotta “scalando” dall’importo quanto percepito per lo svolgimento di altra attività). Alle somme appena descritte si accompagna il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;

b) c.d. “reintegrazione

depotenziata (art. 18, comma 4): essa ricorre nell’ipotesi del licenziamento disciplinare illegittimo per giusta causa o giustificato motivo allorquando non sussista il fatto contestato o il fatto rientra tra le previsioni contrattuali o del codice disciplinare che prevedono una sanzione di natura conservativa. La reintegra si applica anche allorquando si dimostri che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia stato determinato da ragioni disciplinari per le quali il giudice rilevi la manifesta insussistenza, per inidoneità psico – fisica, per violazione dell’art. 2110, comma 2, c.c., per violazione della procedura, per violazione dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo al termine della procedura di riduzione di personale. Oltre alla reintegrazione nel posto di lavoro spetta un risarcimento del danno che non può superare le dodici mensilità sul quale grava “in deminutio” non soltanto quanto già percepito con altra attività lavorativa (“aliunde perceptum”) ma anche quanto avrebbe potuto percepire il lavoratore ricercando con diligenza un altro lavoro (“aliunde percipiendum”): a tutto ciò si accompagna il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della riammissione in servizio;

c) c.d. “indennità risarcitoria onnicomprensiva”: essa trova applicazione nei licenziamenti di natura

disciplinare (laddove non è prevista la reintegra), in quelli per giustificato motivo oggettivo, laddove non sia prevista la reintegra ed in quelli adottati a seguito di procedura di riduzione collettiva di personale, allorquando si constati una violazione dell'iter e non sia stato sanato (per la sola comunicazione, come previsto dall'art. 1, comma 45) il vizio. L'indennità ha una natura risarcitoria e sanzionatoria ed è compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità determinate e motivate dal giudice sulla base di alcuni parametri riconducibili all'anzianità del lavoratore, al

**NEL LICENZIA-  
MENTO ECO-  
NOMICO SI  
DEVE TENERE CONTO  
DELLE INZIATI-  
VE ASSUNTE DAL DI-  
PENDENTE  
FINALIZZATE A TRO-  
VARE UNA NUOVA OCCU-  
PAZIONE**

numero dei dipendenti, alle dimensioni dell'attività economica, al comportamento tenuto dalle parti. Nel licenziamento per motivi economici si deve, altresì, tenere conto, delle iniziative assunte dal dipendente finalizzate a trovare una nuova

occupazione e comportamento tenuto dalle parti in sede di conciliazione preventiva presso la Direzione territoriale del Lavoro. E' questa una novità introdotta dal Legislatore con una modifica all'art. 7 della legge n. 604/1966 laddove, mutuando, per certi versi, la procedura collettiva prevista dall'art. 4 della legge n. 223/1991, ha fissato avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita ex art. 410 cpc, un incontro finalizzato a trovare una soluzione transattiva diversa dal licenziamento, con il contributo fattivo e la partecipazione attiva dell'organo collegiale. Senza andare oltre nel merito della nuova procedura (che, a mio avviso, merita una riflessione "ad hoc") non può che essere vista con positività, atteso che la stessa va a svolgere, in via pre – giudiziale, un compito che, se ben svolto, dovrebbe "sgravare" la Magistratura da una serie di ricorsi;

d) c.d. "indennità risarcitoria onnicomprensiva ridotta": essa trova applicazione in presenza di licenziamenti viziati da vizi procedurali, come il difetto di motivazione, il mancato rispetto dell'iter previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 o dell'art. 7 della legge n. 604/1966. Ovviamente ciò non opera nel caso in cui il giudice accerti un difetto di giustificazione nel recesso. L'indennità risarcitoria è compresa tra un

minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità ed è "graduata" con motivazione sulla base dei criteri individuati dall'art. 18, comma 5 (di cui, peraltro, ho già parlato) e dalla gravità della violazione formale o procedurale commessa dall'imprenditore.