



Il Job Act e la necessità di recuperare il pensiero di Massimo D'Antona per riscoprire i valori del mondo del lavoro

DI TULLIO PIRONE

Premessa

Il nostro Paese intorno alla metà dello scorso decennio ha avvertito la necessità di riformare la disciplina del lavoro. L'esigenza era quella di modernizzare le regole di fondo che lo disciplinavano. La rigidità normativa che lo regolava non consentiva all'imprenditore di assumere con facilità ed eventualmente di liberarsi con altrettanto agio dal vincolo contrattuale in un periodo in cui la crisi economica (siamo intorno al 2008) stava lasciando segni con i quali facciamo ancora i conti¹. Quindi, volendo semplificare, alla fine l'impresa non assumeva o lo faceva preferibilmente a tempo determinato. Più in particolare, era giunta alla politica dall'imprenditoria la richiesta di modificare il regime delle garanzie per i nuovi assunti di modo che, per un verso, fossero consentite assunzioni più facili ma, contemporaneamente, e qui è la novità, si tenesse conto del fatto che tutele offerte ai nuovi assunti fossero disciplinate da un regime differenziato che si basasse anche sull'anzianità di servizio o, per dirla diversamente, tutelasse il lavoro in maniera proporzionale al tempo trascorso in azienda. Si voleva, dunque, un sistema che fosse differenziato di modo da tutelare maggiormente i lavoratori con un'anzianità lavorativa già alle spalle piut-

tosto che lavoratori che, essendo nuovi assunti, avrebbero dovuto costruirsi con il tempo un regime di tutele sempre più stringenti. Su di questi avrebbe "pesato" la svolta del lavoro caratterizzato da "tutele crescenti".

Il Parlamento dieci anni fa, con la legge 10 dicembre 2014, n.183, ha provveduto a delegare il Governo "in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro". Vediamone gli sviluppi.

La legge delega n.183 del 2014 che ha dato vita al Job Act

La legge n.183 del 2014 aveva delegato il Governo a: 1) rideterminare gli ammortizzatori sociali; 2) rimodulare i servizi per il lavoro e quelli per le politiche attive; 3) provvedere a semplificare le procedure per le assunzioni e gli adempimenti burocratici; 4) riordinare le forme contrattuali del lavoro e per l'attività ispettiva che su esso veniva esercitata; 5) determinare forme di conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro. La delega era apparsa subito dirompente perché, come si avrà modo

di vedere, si provvedeva per la prima volta ad applicare una disciplina dei contratti di lavoro che tutelasse il lavoratore in modo direttamente proporzionale al tempo che questi avesse trascorso in azienda e non, come avvenuto sino a quel momento, per il solo fatto di essere stato assunto ed aver superato il periodo di prova².

I punti chiave della riforma possiamo ricondurli a cinque: anzitutto, per importanza, viene in rilievo quello per cui il Governo era delegato a riordinare le tipologie di contratti di modo che, da lì in poi, vi fosse un unico contratto a tempo indeterminato da applicare ai nuovi assunti (art.1, comma 7). Esso prevedeva che il contratto fosse organizzato per “tutele crescenti” tenuto conto dell’anzianità di servizio del lavoratore. Contemporaneamente, la disciplina delle delega prevedeva che dovessero essere limitate le altre forme di contratto quali i contratti di collaborazione a progetto. Questi sarebbero dovuti rimanere attivi “fino a esaurimento”. Per sostenere la riforma e tutelare le imprese che facevano ancora i conti con la crisi economica iniziata nel 2008, si era dato avvio all’Assicurazione Sociale per l’impiego (ASpl) alla quale era stato demandato il sussidio per la disoccupazione di modo che esso sarebbe stato esteso anche ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e, contemporaneamente, si dava avvio all’abrogazione degli altri strumenti di sostegno al reddito³. Questa forma di tutela sarebbe stata in piedi sino a quando non fosse intervenuta in esercizio pieno la nuova forma di contratto a tutele crescenti. In questo modo la durata del trattamento di disoccupazione, da quel momento in poi, sarebbe stata ancorata alla storia contributiva del lavoratore ed a un incremento della durata limite del trattamento per “le carriere contributive più rilevanti”. Non solo.

La riforma di quegli anni è passata anche per la razionalizzazione dell’attività ispettiva che si voleva intraprendere per vigilare sul lavoro. La delega al Governo prevedeva

che si sarebbero dovuti adottare uno o più decreti legislativi che, con lo scopo di razionalizzare (semplificandola) questa attività potessero, in alternativa, o realizzare misure di coordinamento tra gli enti preposti al controllo, oppure integrare in una sola struttura i servizi ispettivi presenti al Ministero del lavoro, in INPS ed in INAIL. Anche in quest’ultimo caso sembra emergere fortemente lo spirito riformatore della delega che richiamava in più punti la semplificazione disposta per le regole del lavoro e lo snellimento della burocrazia. Tali principi riformatori erano infatti ritenuti leve necessarie e migliorare la competitività e ridurre il tasso di disoccupazione nel Paese. Che poi l’attività ispettiva e la riforma delle modalità contrattuali di assunzione avrebbero dovuto connotare il mercato del lavoro e fossero anche considerati quali strumenti necessari a rilanciare l’occupazione è confermato dalla collocazione di essi all’interno dello stesso articolo di legge. In questo modo, oltretutto, l’attività ispettiva, d’ora in avanti, non sarebbe dovuta essere né afflittiva, né tantomeno repressiva ma, semmai, strumento di modernizzazione del mercato del lavoro in una prospettiva che avrebbe cercato di coniugare sviluppo ed istanze di legalità che si allora si affacciavano sempre più frequentemente⁴.

Un altro obiettivo della legge delega è stato quello della promozione di contratti di lavoro stabili che sarebbero dovuti divenire la forma principale di rapporti di lavoro ed anche le forme più convenienti rispetto alle altre tipologie contrattuali. Nello stesso senso si sarebbe dovuta rivedere la disciplina riferita al lavoro accessorio, quello a distanza, le mansioni, il compenso orario minimo. La delega richiedeva al Governo di rivedere anche gli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione ordinaria e quella straordinaria ed i contratti di solidarietà.

Un punto focale della delega riformatrice era la riforma della disciplina in materia di servizi e di politiche attive del lavoro posto

che si prevedevano contratti di ricollocazione, strumenti di sostegno al reddito e strumenti di “condizionalità” di procedere per l’accesso ai benefici a sostegno del reddito. Tutte queste riforme il Governo le avrebbe dovute accompagnare ad una razionalizzazione e semplificazione delle procedure di costituzione e gestione del rapporto di lavoro con lo scopo di ridurre in modo sostanziale il numero di atti necessari ad assumere. Per ultimo si richiedeva la riforma delle cure parentali da attuare con strumenti volti sia a tutelare la maternità delle lavoratrici che la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Tutta la riforma sarebbe però dovuta essere attuata senza “nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica” (ex art.1, comma 12, della legge n.183/2014).

La legge delega richiedeva una serie di riforme sostanziose tanto da portare buona parte della dottrina giuslavoristica a chiedersi il perché il diritto del lavoro nel nostro Paese sia sempre stato al centro della politica dei nostri Governi (si pensi a quello Monti, a quello Letta e a quello Renzi). E’ molto probabile che la crisi occupazionale abbia funzionato da stimolo verso riforme politiche del lavoro che, nel ridisegnarne i caposaldi di esso, risolvessero la disoccupazione che ha afflitto per decenni ampie frange della popolazione quasi sempre coincidenti, purtroppo, con quelle più povere del Paese. La spinta alla riforma del mercato del lavoro, tuttavia, non era stata solo quella interna perché la Banca Centrale europea, già nel 2011, aveva chiesto che l’Italia operasse una “*profonda revisione della disciplina relativa alle assunzioni ed ai licenziamenti dei lavoratori, prevedendo un sistema di assicurazione contro la disoccupazione ed un insieme di politiche attive del lavoro tali da facilitare la ricollocazione dei lavoratori nelle imprese e nei settori più competitivi*”⁵. Non solo, una ulteriore spinta alla riforma del mercato del lavoro era venuta anche da quello che è conosciuto come “discorso di Londra” di Mario Draghi

¹ Per una sintesi delle crisi finanziarie che hanno afflitto le economie moderne si veda in www.novecento.org in cui si spiega: “Le crisi dell’età contemporanea: 1929, 1973, 2008”. In essa si evidenzia che la new economy non ha impedito che si procedesse “verso una “finanziarizzazione” dell’economia né la marcia verso la diseguaglianza. La deregulation della finanza cominciata con Reagan e quella completata con Clinton nel 1999 sono capitoli della storia. ...La storia successiva al 1980 presenta un profilo ben definito. La sfida dei padroni del petrolio ha prodotto nei paesi del vecchio capitalismo una adeguata risposta, economica politica e culturale. Questa ha comportato un ridimensionamento del welfare state cui negli anni Settanta nessun governo conservatore aveva davvero pensato. Il comunismo aveva cessato di essere un serio rivale già verso il 1985; l’Occidente smise di preoccuparsene e si crearono le condizioni per attuare il neoliberalismo sia sul mercato del lavoro che in quello dei capitali. Il mercato globale, con la delocalizzazione delle produzioni, non ha giovato all’occupazione e ai salari degli Stati Uniti e dell’Europa occidentale”.

² Per una panoramica del fenomeno si veda “Il contratto a tutele crescenti”, di C. D’Agostino, A. Marano, M. Solombrino, Edizioni Simone, 2016.

³ E. Balletti, La riforma degli ammortizzatori sociali alla luce del disegno di legge delega 3 aprile 2014, n.1428 Senato, 16.

⁴ Si veda C. Lazzari, in Ispettorato nazionale del lavoro, in Treccani, Il libro dell’anno del diritto 2016, Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, 2016.

⁵ Si veda il punto c) lettera della Banca Centrale europea del 5 agosto del 2011 a firma Trichet, suo presidente e Mario Draghi suo immediato successore.

quando, era il 26 luglio 2012, in merito alla crisi dello spread si erano sollevati forti dubbi sulla sostenibilità finanziaria del debito pubblico italiano.

La legge n.92, del 28 giugno 2012, la c.d. legge Fornero in materia di lavoro e ammortizzatori sociali. Il D.L. n.76, del 2013

La risposta della politica alla crisi finanziaria del Paese era stata la legge n.92 del 2012 che, nell'intento di rilanciare l'occupazione e la crescita, aveva dato modo alle imprese di assumere lavoratori a tempo determinato sino ad un massimo di dodici mesi e ciò anche quando l'imprenditore non fosse in presenza di ragioni di carattere organizzativo, produttivo, tecnico o per necessità di sostituzione di personale. Nello stesso solco si mosse il D.L. n.76 del 2013 che, nel modificare l'impianto normativo di allora, riconobbe incentivi all'occupazione per i datori di lavoro che entro il 30 giugno 2015 avessero assunto lavoratori in età compresa tra i 18 ed i 29 anni, fossero privi di impiego retribuito da almeno sei mesi, privi di diploma di scuola media superiore o, comunque, di un diploma professionale. Si prevedeva anche che il contratto a termine "a-causale" (di cui all'art.7 comma 1) potesse essere inserito nei contratti collettivi di livello aziendale con durata massima non superiore, tuttavia, ai 12 mesi.

Le riforme erano necessarie anche per poter ricevere il sostegno dell'Unione Europea che aveva imposto ai paesi membri una serie di vincoli. Anzitutto il rispetto del 3% nel rapporto tra deficit e PIL, poi la necessità che gli Stati membri convergessero verso il pareggio di bilancio introducendo norme puntuali all'interno delle loro Carte costituzionali. Oltre a ciò l'Europa aveva anche richiesto un trend annuale di miglioramento

dei conti che fosse perlomeno dello 0,5% e, per i Paesi che avessero un debito pubblico superiore al 60% del PIL (quale il nostro) di provvedere a ridurre di almeno 1/20 il deficit complessivo di modo da raggiungere la quota del 60% (provvedimenti richiesti nel Six Pack del 23 novembre 2011)⁶.

I Paesi UE sono stati dunque forzati alle riforme, tra le quali, lo Stato italiano ha scelto di operare quella del lavoro. L'Unione ha imposto in quel periodo una cessione di sovranità economica agli Stati in difficoltà ma, anche, imposto un rigido meccanismo di controllo posto che essi dovevano provvedere a: 1) pubblicare entro il 30 aprile i piani di Bilancio a medio termine di modo da evidenziare la loro politica a favore dell'occupazione e della crescita che si spinga sino ai dodici mesi successivi; 2) pubblicare entro il 15 ottobre la bozza di bilancio per l'anno successivo ed 3) approvare, entro il 31 dicembre, i bilanci per l'anno seguente. L'esame della Commissione europea, era tale per cui, qualora essa dovesse verificare gravi trasgressioni degli obblighi inseriti nel Patto di Stabilità e Crescita, era previsto che l'Unione potesse invitare lo Stato sotto esame a rivedere il piano presentato inserendovi le modifiche ritenute necessarie.

Volendo provare a riassumere: le riforme del lavoro degli anni dal 2012 in poi sono sicuramente il frutto anche della richiesta di riforme richieste dall'Europa. La riforma del lavoro in Italia di quegli anni segue un percorso che porta a limitare il fenomeno della precarizzazione del mercato e, al contempo, ha semplificato la possibilità di assumere nuovi lavoratori. Per dirla diversamente, la riforma ha sicuramente consentito di facilitare la sottoscrizione di contatti a tempo determinato rendendoli tuttavia meno vantaggiosi per il datore di lavoro (flessibilità in entrata) ma ha anche

modificato l'art.18 dello Statuto dei lavoratori (flessibilità in uscita) nel senso di annullare quasi completamente la tutela reale del posto di lavoro⁷.

Il Governo italiano (era Renzi il Presidente del consiglio) non aveva creduto opportuno di intervenire per abbattere il deficit di bilancio ma lo incrementò e fu costretto a rinviare il pareggio di bilancio al 2017, mentre le riforme del lavoro furono utilizzate per raggiungere modifiche strutturali visto che esse consentivano maggior flessibilità delle regole di bilancio.

La riforma del Job Act

La situazione dell'occupazione nel nostro Paese rimaneva piuttosto precaria e la legge Fornero (n.92 del 2012) non era riuscita a dare le risposte che si attendevano quanto meno in termini numerici. Restava aperta poi la necessità della riforma strutturale che l'Europa aveva richiesto con la lettera del 2011 a firma dei vertici della Banca Centrale Europea. Due decreti approvati lo stesso giorno venerdì 20 febbraio dal Consiglio dei Ministri attuano la riforma attesa. Un primo D. Lgs. del 4 marzo 2015, n.22 prevede a modificare la disciplina degli interventi a sostegno del reddito nel caso in cui si fosse perso il posto di lavoro. E, come da disciplina della legge delega, aveva disposto che la durata del sostegno fosse rapportata all'anzianità contributiva del disoccupato. La norma aveva anche provveduto a modificare l'ASPI della legge Fornero, overosia l'Assicurazione sociale per l'impiego che era stata sostituita dalla NASpi (Nuova prestazione dell'assicurazione sociale per l'impiego).

Il secondo decreto del 4 marzo 2015, n.23 è noto per aver introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (CATUC) che si sarebbe dovuto applicare a

⁶ Ai Paesi che avessero registrato un disavanzo eccessivo si sarebbe applicato un deposito infruttifero dello 0,2% del PIL calcolato sull'anno precedente. Tale deposito avrebbe potuto essere convertito in ammenda nel caso in cui il Paese con disavanzo eccessivo non avesse provveduto a correggere i conti. Il 23 novembre 2011 la Commissione europea ha provveduto a proporre due ulteriori proposte tese rispettivamente a: 1) rafforzare la sorveglianza economica e di bilancio sugli Stati tramite un nuovo regolamento per gli Stati che si fossero sentiti minacciati da serie difficoltà di stabilità finanziaria e, 2) inserire disposizioni comuni tese al monitoraggio e alla valutazione dei progetti di bilancio ed aventi lo scopo di assicurare la correzione dei disavanzi eccessivi degli Stati nell'eurozona (cosiddetto "two pack"). Per quello che, invece, è conosciuto come "Six pack" si veda a) il Regolamento UE n.1173/2011 riferito alla effettiva esecuzione della sorveglianza di bilancio nella zona euro; b) il Regolamento UE n.1175/2011 per il rafforzamento della sorveglianza delle posizioni di bilancio nonché della sorveglianza e del coordinamento delle politiche economiche. Inoltre, è rilevante c) il Regolamento UE n.1177/2011 per l'accelerazione e il chiarimento delle modalità di attuazione della procedura per i disavanzi eccessivi e la Direttiva 2011/85/UE riferita ai requisiti per i quadri di bilancio degli Stati membri. Per quello che attiene al Two pack si ricorda che il Trattato istitutivo dell'Unione europea prevede che "la Commissione sorveglia l'evoluzione della situazione di bilancio e dell'entità del debito pubblico negli Stati membri..." Più in particolare esso esamina la conformità alla disciplina di bilancio sulla base di due classici parametri da rispettare: 1) se il rapporto tra il disavanzo pubblico, previsto o anche effettivo ed il prodotto interno lordo superi il valore di riferimento del 3% e 2) se il rapporto tra il debito pubblico ed il prodotto interno lordo superi o meno il valore di riferimento del 60% del PIL. La procedura pervista per i disavanzi eccessivi, poi, può avere riguardo a due fattori, certamente all'indebitamento netto, ma, anche, alla c.d. traiettoria del debito. In questo modo, qualora il rapporto debito/PIL superi del 60% lo scostamento è previsto debba ridursi almeno di 1/20 l'anno. Per il nostro Paese la prima valutazione è avvenuta nel 2016 per il debito del triennio 2013/2015 e per la prospettiva del triennio economico 2015/2017.

⁷ Per una efficace sintesi delle riforme intervenute sul mercato del lavoro, si veda "Manuale di diritto del lavoro, XXXIX edizione,

tutte le assunzioni a tempo indeterminato nell'impiego privato. Quest'ultima disposizione in tema di licenziamenti conteneva un principio certamente nuovo fino a quel momento perché consentiva, nel caso di licenziamento illegittimo, che il lavoratore non dovesse forzatamente essere reintegrato sul posto di lavoro ma potesse essere indennizzato economicamente. Tale indennizzo, e qui stava la novità, avrebbe dovuto essere tanto più elevato quanto più elevata fosse stata l'anzianità di servizio ma, in tutti i casi, l'indennizzo doveva essere confinato entro limiti predeterminati. Inutile dire che la riforma è stata oggetto di aspre critiche perché il D. Lgs. n.23/2015, pur avendo voluto perseguire lo scopo di incentivare le assunzioni stabilendo a priori il limite economico che il l'imprenditore avrebbe dovuto sopportare in caso di licenziamento illegittimo, non aveva però avuto il coraggio di eliminare dal mondo giuridico l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori (legge n.300/1970). In questo modo, da quel momento in poi (la nuova disposizione si applicava dal 7 marzo 2015), ai nuovi assunti sarebbe stato applicato un diverso sistema di tutele che non prevedeva più il principio della reintegra sul posto di lavoro ma il solo indennizzo correlato all'anzianità di servizio.

A leggere anche solo superficialmente la riforma si capisce che gli equilibri di fondo del rapporto di lavoro vengono profondamente mutati, soprattutto per le imprese di più grandi dimensioni, dove il regime delle protezioni offerte a tutela del lavoratore erano state sicuramente più forti. Con la riforma si spostava l'equilibrio dei rapporti di forza decisamente verso la parte datoriale. Non può sfuggire che la tutela dal licenziamento ingiusto esprime una sua consistenza oltre il solo problema del recesso ingiusto del datore di lavoro perché esso produce effetti immediati anche sulla forza contrattuale del lavoratore e sulla sua

relazione quotidiana con l'imprenditore manifestata sul posto di lavoro. La tutela solo economica del posto di lavoro produce effetti sulla possibilità di dissenso del lavoratore ma, anche, sulla salvaguardia della sua dignità quale persona. La tutela del posto di lavoro, prima di incidere sul "costo" che l'imprenditore deve sostenere per svincolarsi dal rapporto contrattuale con il lavoratore, produce conseguenze sulla difesa dei diritti che quotidianamente il lavoratore è in grado di far valere o sui quali deve invece rinunciare perché non è più in grado di difenderli tenuto conto che a tutela per i nuovi assunti (post 7 marzo 2015) è di tipo solo indennitario e, dunque, francamente, abbastanza blanda.

La riforma è stata oggetto di ampie critiche che, come si avrà modo di vedere, hanno portato a far intervenire la Corte costituzionale che, in più punti, ha provveduto a falciare l'impianto originario costruito dal Governo⁸.

Le sette censure della Corte costituzionale

La riforma del lavoro, come si è accennato, è stata più volte fatta oggetto di interventi da parte della Corte costituzionale che ha censurato per ben sette volte l'impianto di allora del quale, a voler essere onesti, non resta molto. Le "aggressioni" da parte della Corte al testo sono intervenute, come era immaginabile, soprattutto sul regime delle tutele per licenziamenti illegittimi. Certo, si dirà che la tutela da licenziamento illegittimo che si risolveva in una tutela "reale" era già stata compressa dalla legge Fornero del 2012, è vero, tuttavia restava che l'imprenditore, come avrà modo di esprimersi la Corte, era di fronte a situazioni spesso profondamente diverse delle quali occorreva tener conto. Il Giudice delle leggi richiama, con le censure che vedremo, i giudici di merito a valutare non solo l'anzianità di

servizio per indennizzare il licenziamento ma, anche, tutta una serie di elementi quali la dimensione dell'attività economica dell'impresa e, più in generale, il comportamento delle parti che, quali ulteriori elementi di giudizio, possono formare più correttamente il convincimento del giudice del merito. Occorre procedere per ordine dando spazio alla verifica delle sentenze della Corte secondo un indice cronologico.

- L'8 novembre 2018, con sentenza n.194 la Corte ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art.3 del D. Lgs. n.23/2015 con riferimento ai criteri riferiti alla determinazione dell'indennità risarcitoria a fronte di un licenziamento illegittimo. Il Giudice delle leggi ha sentenziato che nel giudizio di merito per stabilire il limite minimo di indennizzo (da quattro elevate a sei mensilità) e quello massimo (da ventiquattro elevate a trentasei mensilità) per compensare il licenziamento il giudice del merito "terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio (quale criterio prescritto dall'art.1, comma 7, lett. c della legge delega n.184 del 2013 e al quale è ispirato il disegno riformatore del d. lgs. n.23 del 2015) nonché degli altri criteri desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento delle parti)".

- Il 16 luglio 2020, con sentenza n.150 la Corte si è espressa sull'art.4 della legge 23 del 2015 ovvero sui criteri per la determinazione dell'indennità risarcitoria a fronte di un licenziamento viziato o per carenza della forma per difettosità procedurali. La norma è stata giudicata costituzionalmente illegittima limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento con il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio". "La norma," prosegue la Corte "nel prevedere un criterio di commisura-

⁸ Su www.rivistailmulino.it è possibile trovare un articolo illuminante circa gli effetti del Jobs Act, di gennaio 2020. L'autore, Valerio De Stefano, nell'articolo Gli effetti del Jobs Act tra racconto e realtà, spiega che "Intestarsi il calo del contenzioso dopo la riforma si può fare, a patto di rivendicare di aver minimizzato il rischio di causa del datore di lavoro e trasferito potere negoziale, e quindi risorse economiche, dai lavoratori alle imprese". L'autore, nel riportare i dati dell'osservatorio sul precariato dell'INPS, ricorda che essi dimostrerebbero un calo dei licenziamenti perché, a leggerli, si evince che dal 2014 si è passati dal 6,5% al 6,1% del 2015, e dal 5,5% del 2016 al 5,3 del 2017. In termini assoluti si è passati dai 790.826 licenziamenti del 2018 ai 870.078 del 2017 e questo dato sarebbe in diminuzione anche quando riferito ai primi nove mesi del 2019 che vedono 557.455 licenziamenti a fronte di 583.667 del 2018. Se questi sono i numeri, De Stefano mette in guardia dal fatto che questi dati siano stati utilizzati per spiegare che si tratta di "un segno del buon funzionamento del Jobs Act" perché "si tratta di un dibattito, francamente, surreale". Ed infatti, spiega, si tratta di licenziamenti illegittimi perché "in altri Paesi, ... viene corrisposto un cosiddetto severance pay in qualsiasi caso di licenziamento, nel nostro Paese il lavoratore ha di norma diritto soltanto al periodo di preavviso. ... "Ai lavoratori italiani spetta una tutela ulteriore rispetto al preavviso soltanto allorché un giudice ritiene che il loro licenziamento sia ingiustificato, cioè quando il datore di lavoro non è in grado di indicare una causa o un motivo che fondi il licenziamento. Per ricevere questa tutela ulteriore è quindi necessario fare causa, sostenerne i costi e vincerla: cosa per nulla scontata. Molto spesso, però, le parti del rapporto di lavoro, per evitare la causa, si mettono d'accordo "per incontrarsi a metà strada": il datore corrisponde allora una somma al lavoratore perché questi rinunci alla causa e accetti, di fatto, il licenziamento". Nella negoziazione di questa somma contano quanto sia solido il motivo di licenziamento dedotto dal datore di lavoro, l'anzianità del lavoratore e, soprattutto, quale tutela legale il lavoratore riceverebbe se facesse causa e la vincessesse. Ed è questa la tutela di cui si parla, in pratica, quando si discute di articolo 18 e Jobs Act".

zione dell'indennità da corrispondere per i licenziamenti viziati sotto il profilo formale o procedurale ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio, determina un'indebita omologazione di situazioni profondamente diverse, accentua la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia e la tutela della dignità della persona del lavoratore, soprattutto nei casi di modesta anzianità di servizio. Il giudice, pertanto, nel rispetto dei limiti minimo e massimo oggi fissati dal legislatore, determinerà l'indennità di servizio e, in chiave correttiva, con apprezzamento motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto, come la gravità delle violazioni, il numero degli occupati, le dimensioni dell'impresa, il comportamento delle parti. Spetta in ogni caso alla responsabilità del legislatore ricomporre secondo linee coerenti una normativa di importanza essenziale, che vede concorrere discipline eterogenee, frutto dell'avvicinarsi di interventi frammentari”.

• Il 26 novembre 2020, con sentenza n.254 la Corte ha avuto modo di esprimersi sul regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi a seguito del Jobs Act, ivi intimati in violazione delle procedure o dei criteri di scelta. In questo caso la Corte ha dichiarato “inammissibili per insufficiente motivazione sulla rilevanza e ambiguità del petitum, le questioni di legittimità... che con riguardo al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, prevedono, per le ipotesi di licenziamenti collettivi intimati in violazione delle procedure o dei criteri di scelta, il diritto ad una tutela il diritto ad una tutela esclusivamente monetaria.”

• Il 7 maggio 2021, n.93 con riferimento ai criteri per la determinazione dell'indennità risarcitoria a fronte di un licenziamento viziato per motivi di forma o procedurali la Corte ha dichiarato che “non” poteva “essere presa in esame la richiesta della parte costituita di dichiarare costituzionalmente illegittima, in via consequenziale, la previsione dell'ammontare massimo dell'indennità risarcitoria spettante per i licenziamenti viziati dal punto di vista formale o procedurale.”

• Il 22 luglio 2022, con sentenza n.183 con riguardo al regime sanzionatorio per licenziamenti illegittimi intimati nelle imprese con meno di 15 dipendenti la Corte ha dichiarato inammissibili perché “scelte affide alla discrezionalità del legislatore, le

questioni di legittimità costituzionale relative all'art.9, comma 1 del d. lgs. n.23 del 2015, in base al quale, per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo intimato da datori di lavoro che non possiedono i requisiti dimensionali di cui all'art.18, commi 8 e 9, della legge n.300 del 1970...l'ammontare delle indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.” La Corte spiega infatti che “La norma censurata si caratterizza per alcune disarmonie che traggono origine, per un verso dall'esiguità dell'intervallo tra l'importo minimo e quello massimo dell'indennità e, per altro verso, dal criterio distintivo individuato dal legislatore, che si incardina sul numero degli occupati”.

• Il 22 gennaio 2024, con sentenza n.7, si è stata definita la legittimità dell'art.3, comma 1, e 10 della legge n.23 del 2015, che ha riguarda la disciplina sanzionatoria per il licenziamento collettivo del quale si chiedeva di dichiararne l'illegittimità tenuto conto dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero o per i vizi di procedura. La Corte dichiara “non fondata la questione di illegittimità costituzionale (della disciplina in parola n.d.r.) nella parte in cui modificano la disciplina sanzionatoria per la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero nell'ambito di un licenziamento collettivo, eliminando, per quelli assunti dopo il 7 marzo 2015, la tutela reintegratoria, con concentrazione nella sola tutela indennitaria con la previsione di un “tetto” massimo di ventiquattro mensilità... (tale limite n.d.r.) non si pone in contrasto con il canone di necessaria adeguatezza del risarcimento che richiede che il ristoro sia tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto”.

• Il 22 febbraio 2024, con la sentenza n.22 la Corte ha, in ultimo, definito la questione di legittimità di cui all'art.2, comma 1, ancora una volta della legge n.23 del 2015. Con la sentenza in argomento è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale limitatamente alla parola “espressamente”, dovendosi ritenere tale disposizione illegittima nella parte i cui, nel riconoscere la tutela reintegratoria, nei casi di nullità, previsti dalla legge, del licenziamento di lavoratori assunti con contratti a tutele crescenti... l'ha limitata alle nullità sancite “espressamente”... ne “consegue che il regime del licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione violata ricorra l'espressa sanzione della nullità, sia che ciò non sia

testualmente previsto, sempre che risulti prescritto un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti”.

Le critiche al Job Act

La discussione sulla riforma voluta dal Governo Renzi (22 febbraio 2014/ 7 dicembre 2016) continua anche perché, con ogni evidenza, tocca interessi e vita di milioni di lavoratori. Con essa anche la parte polemica continua. Eppure, come si è accennato, occorre prendere atto che l'impianto di allora è, ad oggi, stato stravolto in più parti. Anzitutto, ad opera del “Decreto dignità” che, con l'art. 3, comma 1, n.87 del 2018 convertito in legge il 7 agosto 2018, ha provveduto (ormai da tempo) ad indennizzare fino a 36 mensilità i licenziamenti illegittimi di quei lavoratori che fossero stati assunti a un contratto a tutele crescenti (nelle procedure di conciliazione, poi, l'indennizzo è stato portato da un minimo di 3 a 27 mensilità). La riforma ha anche costretto i datori di lavoro che volessero assumere a tempo determinato, ad inserire nei contratti che superino i 12 mesi di tempo a riportare obbligatoriamente una “causale” che deve rientrare tra due possibili generalità che il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare: 1) ragioni oggettive estranee all'azienda o per sostituzione di personale o, 2) improvvisi picchi di attività non previsti o comunque temporanei.

È stata la Corte costituzionale, comunque sia, a dare una lezione di diritto a tutti con la sentenza già citata del 16 luglio 2022, n.150. Con quell'arresto la Corte ha stabilito che il diritto alla reintegra del lavoratore ingiustamente licenziato può determinare il solo indennizzo e non anche la reintegra così come disposto dalla riforma Renzi e tuttavia, la Corte ha sentenziato che parametrare la reintegra alla sola anzianità di servizio non fa che determinare “un'indebita omologazione di situazioni profondamente diverse, accentua la marginalità di vizi formali e procedurali e ne svaluta ancor più la funzione di garanzia”. Quindi, secondo la Corte, occorre recuperare la funzione di garanzia data dall'indennizzo ed il solo parametro dell'anzianità di servizio del lavoratore non può essere il solo parametro di riferimento. A questo punto, allora, il problema che ci si dovrebbe porre non è la misura dell'indennità da erogare per i lavoratori illegittimamente licenziati, ma, semmai, trovare un indennizzo che consenta di parametrare in

modo differente situazioni di lavoro molto diverse tra loro, così come ha chiesto la Corte costituzionale. Altrettanto urgente sembra essere la necessità di avere strumenti che disincentivino il licenziamento perché esso alimenta litigiosità sociale, impoverisce le persone e fa male al Paese.

Il pensiero di Massimo D'Antona e la riforma del lavoro

Che la Costituzione sia, anche senza volerli riflettere molto, la sintesi dei valori che riguardano il lavoro è cosa nota. Meno noto, e su questo occorre invece rifletterci almeno un po', è che il mondo del lavoro che essa aveva conosciuto non esiste più. L'Italia uscita dal dopoguerra e quella fino agli anni '70 ha visto un'occupazione ed un trend economico che l'ha portata a diventare in pochi decenni una delle grandi economie del mondo moderno. Basti pensare che dal 1977 ad oggi il numero medio annuo degli occupati è passato da 19 milioni e 511 mila a 22 milioni e 899 mila. Il numero dei disoccupati, però, è passato da 1 milione e 340 mila del 1977 a 2 milioni 744 mila del 2012 ovvero sia negli anni delle riforme del lavoro (Centro diffusione dati Istat su www.impiego.formez.it).

La crisi economica del 2008 ha costretto a rivedere le regole di fondo del diritto del lavoro che ha dovuto fare i conti con la crisi delle imprese e con il fatto che i posti di lavoro era difficile "costruirli" e più ancora conservarli. In questo contesto si innesta parte del lavoro del giuslavorista Massimo D'Antona che ne *"Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'orientamento comunitario"* aveva sollecitato attenzione verso l'art.4 Cost. che, notoriamente, riconosce a tutti i cittadini il diritto "al" lavoro. Il mercato del lavoro andava certamente ripensato e con esso il pensiero di fondo che lo aveva ispirato. Occorreva ripensare il lavoro nel senso di offrire le tutele più che "nel" mercato del lavoro "sul" lavoro una volta che esso fosse stato accettato. La sfida che secondo M. D'Antona si affacciava già verso la fine del XX secolo era stabilire una diversa concezione dell'uguaglianza tra equilibrio risorse disponibili e potere sociale riconosciuto al rapporto di lavoro per giungere ad *"una uguaglianza intesa come pari opportunità di scegliere e di mantenere anche nel rapporto di lavoro, la propria differente identità, il proprio personale progetto di vita"*. (D'Antona,

Saggio del 1991, X Congresso AIDLaSS- Associazione italiana Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, Udine, 10 -12 maggio). Spiegava ancora: *"la massificazione e l'uniformità rigida, che sono il prodotto non desiderato delle tecniche con cui nel diritto del lavoro si persegue il primo tipo di uguaglianza (quella tra risorse e potere sociale intrinseco al rapporto di lavoro n.d.r.) dovrebbero essere attuate per consentire l'uguaglianza del secondo tipo"*, cioè quello del (n.d.r.) ... *"pari diritto di essere diversi, di adattare nella misura minima possibile, il lavoro al proprio progetto di vita. Tempo di lavoro, età di pensionamento, intreccio tra lavoro e studio, tra lavoro e vita, sono alcune possibili declinazioni di questo secondo tipo di uguaglianza, la quale, ... non può esistere se la prima non è garantita"*.

D'Antona chiedeva di rispondere alla sfida posta dalla domanda che si affacciava allora che era di rivedere l'assetto normativo del rapporto di lavoro, che fosse "più adattabile agli interessi e ai bisogni dei lavoratori in carne ed ossa, che a quelli del lavoratore astratto e massificato del quale oggi ci parlano leggi e contratti collettivi" (Convegno del 1991, 152). Occorreva quindi rivisitare le norme del diritto del lavoro nel senso di quello che egli definiva "Un mutamento antropologico" e che doveva partire dalla rivisitazione del ruolo della persona che è il fondo dell'impianto normativo. A tal proposito sembrava prevedere che vi fossero "buoni motivi per considerare l'autonomia individuale intesa come autodeterminazione, come tema centrale del diritto del lavoro nei prossimi anni" (D'Antona scritti del 1992a, in Rivista giuridica del lavoro).

D'Antona supera con i suoi scritti il paradigma offerto dal concetto di uguaglianza partendo dal singolo e dalla sua libertà di scelta che devono fondare il centro dell'elaborazione teorica dei tecnici del lavoro. In tal modo vanno superate le concezioni egalarie ma anche il dominio della concezione sociologica del diritto del lavoro per "ri-centrare" il soggetto quale singolo individuo. Andava anche probabilmente "abbracciata" la teoria individualista e quella neo-liberale che dagli anni ottanta si faceva largo. La disciplina del lavoro moderno, da sempre improntata al principio di uguaglianza, risponde necessariamente al principio di non dover lasciare che nessuno rimanga indietro e, tuttavia, se volesimo accogliere il pensiero che abbiamo

prima scorso, quello del "progetto di vita" di ogni lavoratore, dobbiamo riconoscere che manca nel diritto quella che potremmo definire proattività. Manca cioè, secondo quanto voluto dal lavorista D'Antona, la disciplina del lavoro che possa essere creativo, soddisfacente, e capace di essere attrattivo soprattutto per le nuove generazioni. Per di più il contratto ci spiegava il prof. D'Antona, è *"limitato alla patrimonialità"* risponde agli interessi delle parti. Sono allora i due soggetti forti del "sistema" lo Stato ed i sindacati a dover far valere i diritti che incidono sulla qualità del lavoro. Sono questi attori che devono garantire diritti di libertà, diritti sindacali ed interessi pubblici che, pur non essendo parti immediate del contratto di lavoro, incidono comunque sugli interessi sociali che lo Stato vuole perseguire. Il contratto di lavoro, allora, risponde sì all'autonomia delle parti ma l'intento perseguito da D'Antona finisce per diventare la base per costruire un "nuovo" diritto del lavoro dove il contratto tra lavoratore e datore di lavoro è solo la base per ri-costruire le tecniche di regolazione per il futuro diritto che lo disciplinerà. Occorre ripensare allora, secondo questa analisi, anche alla relazione che emerge tra singolo soggetto ed organizzazione collettiva del lavoro ben sapendo che tra il singolo associato e macro organizzazione del lavoro si annida il nemico che è rintracciato nella "burocrazia". Ed anzi, occorre restare attenti alla questione che oggi, più ancora che in passato, è data dalla presenza di una crisi dei sistemi di rappresentanza e di democrazia interna a partiti e sindacati che, invece, dovrebbero offrire ai loro iscritti (e non) con una visione finalistica e non strumentale delle proprie organizzazioni.

Al fondo di tutto si può dire che nel pensiero di D'Antona c'è da recuperare l'idea secondo la quale il lavoro va avvicinato ad un pensiero umanista che lo possa regolamentare. A chi sfugge poi, si potrebbe aggiungere, che nel lavoro in fabbrica il lavoratore, come figura che appartiene al singolo tende a scolorire fin quasi a sparire per divenire parte di un gruppo indistinto di soggetti e che è questo, il gruppo, il soggetto di diritto che si ritrova nella disciplina giuridica della nostra legislazione. E', su quest'ultimo elemento che è costruito il diritto del lavoro. Basti pensare allo Statuto dei lavoratori che è certamente organizzato per tutelare il singolo lavoratore ma pur sempre una tutela che segue di diritti che fanno capo ad un

gruppo, ad un'organizzazione. Dall'organizzazione del lavoro resta fuori, tuttavia, l'impresa che non interessa la legislazione del lavoro perché essa è materia che interessa il capitale o, volendo, il diritto commerciale. Questo orizzonte di pensiero deve oggi fare i conti con fenomeni sempre più imponenti quali la "globalizzazione" e "la tecnica". Con questi due elementi della fenomenologia (anche) giuridica oggi è chiamato a fare i conti il diritto del lavoro in un periodo di restaurazione neo-liberale che ha riprodotto il potere manageriale a scapito delle tutele offerte ai lavoratori⁹.

Da tutto se ne ha, sembra di capire, che occorre ripensare sicuramente l'impresa meditando nuovamente il ruolo dell'imprenditore che sembra fermo a molto tempo fa. Non c'è dubbio che di questo soggetto andrà riconsiderato unitamente a nuovi istituti di conciliazione dei conflitti e a nuovi modi di lavorare che si sono affacciati da poco sulla ribalta giuridica del lavoro che cambia. Uno per tutti occorre ripensare il lavoro agile. Allo stesso modo andrà ripensato il soggetto lavoratore che non sia solo eterodiretto, che non resti parte solo passiva del rapporto ma che possa diventare co-artefice dell'organizzazione del suo mondo. In questa prospettiva, nel lavoro che cambia, il lavoratore sarà un soggetto pienamente collaborativo e potrà partecipare consapevolmente ad evolvere insieme al cambiamento.

Il recupero dei valori nel diritto del lavoro

Finita l'epoca della ri-scrittura della disciplina del lavoro che ha portato prima alla legge Fornero (n.92/2012), poi al Job Act (legge n.183/2014) e, in ultimo, alla disciplina dei licenziamenti nulli (legge n.23/2015), occorre chiedersi (siamo vicini a dieci anni dall'ultima riforma del 2015), quale sia il futuro che aspetta il diritto del lavoro. In questa materia, occorre riconoscere, che la centralità della disciplina (quantomeno come interesse necessario) è quella che riguarda la parte patologica del rapporto, owerosia la disciplina si riferisce ai licenziamenti e, dunque, la crisi di esso, alla sua fine e non il suo evolversi o la sua possibile dinamica di crescita. La centralità nella disciplina giuridica del diritto del

lavoro sembra essere fondata, per dirla diversamente, sulle dinamiche del licenziamento perché quest'ultimo cattura, quasi inevitabilmente, verrebbe da dirsi, buona parte degli sforzi compiuti sinora per dare una sistemazione giuridica all'intera materia. In poco tempo si è passati dal superamento della tutela reale del 2012, all'introduzione di una disciplina obbligatoria di conciliazione che, per tempi e modalità di svolgimento, tuttavia, sembra inadeguata a salvaguardare il vincolo che si è istaurato tra datore di lavoro e lavoratore (art.2, comma 3, ed art.3, comma 2 del D. Lgs. 23/2015). Dunque l'intervento del Job Act muta il quadro di riferimento in presenza di licenziamenti "economici" ed esclude la reintegra sul posto di lavoro consentendola solo per licenziamenti discriminatori o nulli per licenziamento disciplinare pretestuoso¹⁰.

A questo punto occorre domandarsi anche il perché sia scomparsa la tutela reale del posto di lavoro tenuto conto che solo essa è in grado di risarcire completamente "il torto" giuridico subito dal lavoratore. Un'analisi del diritto del lavoro ben eseguita è chiamata a chiedersi come mai gli anni della seconda decade di questo secolo portino ad un superamento di alcuni valori che consentono al datore di lavoro di "liberarsi" del vincolo contrattuale semplicemente indennizzando il lavoratore.

A leggere la disciplina giuridica si dovrebbe concludere che il rapporto valoriale che è al fondo della costruzione delle regole del diritto del lavoro è ormai superato perché, in fondo, si pensa che non sia più necessario reintegrare il lavoratore sul posto di lavoro anche quando il licenziamento è giudicato illegittimo. Non occorre più porsi nemmeno il problema di ri-bilanciare un rapporto che è evidentemente spostato, quanto a forza, sulla parte datoriale. La crisi economica del 2008 sembra aver catalizzato le riforme nel senso di consentire al datore di lavoro quello che non gli era mai stato permesso: poter licenziare senza essere tenuto ad una possibile tutela reale. Ma questo pone alcuni interrogativi. Vediamoli.

È giusta una ricerca assiologica nel mondo del lavoro?

Tutte le problematiche viste, ci portano a ragionare su come mettere in equilibrio il

rapporto di lavoro che, inevitabilmente, vede datori di lavoro e lavoratori confrontarsi e, spesso, anche "scontrarsi". Forse la risposta ad una domanda è in grado di risolvere un dubbio che, altrimenti, rischia di rimanere nel sottofondo dell'analisi che si sta cercando di fare. La domanda potremmo sintetizzarla così: è giusto porsi il problema di una scala di valori nel diritto del lavoro? Se la risposta dovesse essere sì, allora sembra anche doveroso porsi un secondo problema quando si parla di diritto del lavoro la cui domanda potrebbe essere, stavolta, così sintetizzata: è corretto far entrare nella stesura delle "regole" che disciplinano i rapporti di lavoro anche altre discipline? Queste discipline, una volta accettato il fatto che possono arricchire l'analisi dei fenomeni di fondo del diritto del lavoro, inevitabilmente, hanno finito/finiscono per influenzare gli aspetti essenziali che regolano il diritto del lavoro come pure le sue regole di funzionamento ed anzi il suo stesso cuore: la disciplina dei licenziamenti. Basti pensare a tal proposito all'economia ed i suoi riflessi sull'impresa che, quando in difficoltà, deve (come si sostiene comunemente) poter licenziare. Occorre però interrogarsi a fondo su questo. Inevitabilmente, per discuterne si dovrà partire dalla nostra grundnorm, la Costituzione. Dire che "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto" (art.4 Cost) ripropone il problema assiologico di fondo e cioè, siamo in grado di attualizzare quel valore che la Costituzione detta? O, per meglio dire, il legislatore di oggi è in grado di trasferire i "valori" costituzionali riguardanti il mondo del lavoro all'interno della disciplina normativa di settore che lo regolamenta? E poi, ancora, chi dovrebbe occuparsi di tutelare i principi del lavoro che costituiscono il manuale di fondo da dover rispettare da ogni cittadino? Andiamo per ordine.

1) I valori definiti dalla Costituzione che tutela "il lavoro in tutte le sue forme" (art.35 Cost.) sono stati tutelati anzitutto dalla Corte costituzionale che (una per tutte) con sentenza del 16 luglio 2020, n.150 con riferimento in tema di indennizzo per licenziamento illegittimo (art.4, della legge n.23 del 2015) scrive: "La norma nel prevedere un

⁹ Si veda M. D'Antona, in Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro, in Opere, a cura di B. Caruso e S. Sciarra, vol.1.; e dello stesso autore 1992b "Uguaglianze difficili", in Opere, a cura di B. Caruso e S. Sciarra, vol.1.

¹⁰ M. D'Antona, La reintegrazione del posto di lavoro, Padova, Cedam, 1979.

criterio di commisurazione dell'indennità da corrispondere per i licenziamenti viziati sotto il profilo formale o procedurale ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio... "Il giudice ...determinerà l'indennità di servizio e, in chiave correttiva, con apprezzamento motivato, potrà ponderare anche altri criteri desumibili dal sistema, che concorrano a rendere la determinazione dell'indennità aderente alle particolarità del caso concreto". Certo, è già qualcosa, i criteri che attengono all'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo, ci spiega la Corte, devono poter abbracciare il più possibile la realtà concreta vissuta dal lavoratore in azienda. È qualcosa ma è anche possibile credere che quanto disposto dalla Corte non basti. Non soddisfatti per intero. La parte demolitiva operata dalla Corte costituzionale sul Job Act non determina infatti anche una parte propositiva, una scrittura di nuove norme che è, invece, materia rimessa al legislatore. I valori di fondo posti a presidio del diritto del lavoro non sembrano essere in discussione da parte del Job Act ma gli strumenti di tutela offerti, quelli certamente sì, e sollevano perplessità;

2) *de iure condendo* non c'è dubbio che lo sforzo che si pone di fronte agli addetti ai lavori è proprio quello di "rivederli" questi strumenti di tutela contemperando al meglio i tutti i diritti di tutti gli attori del mondo del lavoro a cominciare dal lavoratore che è certamente la parte debole del rapporto. I numerosi interventi della Corte costituzionale sono lì a dimostrare che il legislatore molte "regole" che disciplinano il lavoro le ha sbagliate e questo non può essere messo in dubbio tenuto conto che esse sono state dichiarate più volte contrarie a principi costituzionali;

3) se dovessimo convenire circa il fatto che il lavoro è l'elemento fondante di tutto il mondo moderno ed anche, necessariamente, l'elemento di unione di un gruppo sociale che si riconosce in una Carta fondamentale come la nostra, occorre giocoforza anche domandarsi quale possa essere "il valore" che questo gruppo sociale è disposto o non è disposto a riconoscere a chi il lavoro concretamente lo esegue. Se volessimo partire da qui, ad oggi dovremmo concludere che il valore riconosciuto al lavoro non è gran che, per lo meno sotto il profilo economico. Anzi, potremmo sostenere che il reddito prodotto dal lavoro è sicuramente "servente" rispetto

a quello da capitale. Basti pensare alla tassazione IRPEF che arriva al 43% per i redditi da lavoro (fatte salve le maggiorazioni regionali e comunali che portano la tassazione reale intorno al 50%) e, al contrario, i redditi da capitale e le rendite finanziarie che, sono sottoposte ad una tassazione che, nel regime sostitutivo, è di appena del 26% sia per la ritenuta a titolo di imposta (e quindi per redditi da capitale) che per l'imposta che si applica sulle plusvalenze (artt. 44-48 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917)¹¹. Certo, si dirà che l'economia è sempre più finanziaria e sempre meno espressione del lavoro umano, questo è vero, tuttavia occorre anche chiedersi se è saggio attendere che poi un giorno o l'altro questa "bolla" non finisca per scoppiare come ci insegna la crisi del '29 degli Stati Uniti. La finanza, in verità, appare sempre più impalpabile mentre il lavoro, quello, quando c'è, si vede, si coglie con molta evidenza¹².

Conclusioni

Lo stato sociale o Welfare State o, se si preferisce, stato del benessere, ha un compito: proteggere gli individui da quelli che sono stati indicati da Beveridge come i "cinque giganti": la miseria, la malattia, l'ignoranza, lo squallore, l'ozio. La risposta di un paese moderno non può che realizzarsi tramite un sistema previdenziale, pensionistico e di tutele che liberi i propri cittadini da questi cinque "oppressori". Ma Beveridge credeva anche che lo Stato non dovesse "soffocare né ambizioni, né occasioni, né le responsabilità". Il nostro Paese sembra essersi impegnato nella costruzione di un modello sociale che funzioni soprattutto per le pensioni e per le politiche di sostegno al reddito, meno per quello che attiene al mondo del lavoro come stanno a dimostrare le numerose correzioni operate dalla Corte costituzionale sui testi che disciplinano il lavoro e, soprattutto, la sua interruzione. Intanto, su questo tema sia consentita una valutazione che credo sia possibile accettare: le disuguaglianze tra chi offre lavoro e chi lo cerca non possono determinare differenze economiche ingiustificabili dove chi presta lavoro non è in grado, anche dopo anni di prestazioni, di modificare in nulla il proprio patrimonio perché quello che tendenzialmente guadagna lo spende necessariamente per vivere. Quello che allora si chiede ad un sistema giuridico a regime democra-

tico è di minimizzare le disuguaglianze. Ciò che conta, allora, è recuperare lo status di cittadino che è figura tutelata dall'art.3 della Costituzione che dispone: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale..." e poi che "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana". Ripartiamo dal fatto che prima di essere lavoratori si è cittadini e dal fatto che la dignità riconosciuta ai cittadini, quando attraversa il mondo del lavoro, passa necessariamente per la crisi di esso per la sua fine ed è lì che si capisce cosa contano gli attori che danno vita al mondo del lavoro nel nostro Paese.

Ed allora, per tornare al tema giuridico di fondo: è corretto che il datore di lavoro si possa svincolare dal contratto di lavoro solo pagando? La risposta è "sì...ma". Mi spiego. La crisi dell'impresa determina il venir meno del vincolo perché attiene al giustificato motivo oggettivo (art.3, legge n.604 del 1966) per cui, ragioni di carattere economico o di carattere tecnico-produttivo, possono portare al venir meno del vincolo tra datore di lavoro e lavoratore. Invece, per il modello di lavoro "a tutele crescenti", che opera per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, il legislatore ha previsto per il licenziamento da giustificato motivo oggettivo solo una tutela indennitaria (art.3, comma 1, D. Lgs. 23/2015 come modificato dall'art.3, comma 1, D.L.n.87 del 2018). Questa tutela è vero che deve tener conto non solo dell'indennità di servizio ma anche, come insegna la Corte, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti ma il problema di fondo è che il licenziamento, anche quando giudicato illegittimo, determina che il giudice è tenuto a liquidare solo un'indennità (da sei a trentasei mensilità) e non un recupero della posizione persa. Resta da chiedersi se il mondo del lavoro che vogliamo per il futuro sia un mondo contornato da tutele oppure se, come sembra, l'indennizzo economico possa essere socialmente soddisfacente. Forse ritrovare il pensiero di Massimo D'Antona che immaginava un mondo del lavoro come posto dove esercitare "una eguaglianza intesa come pari opportunità di scegliere e di mantenere ...la propria differente identità, il proprio personale progetto di vita" può aiutare a migliorare la vita di tutti.

¹¹ L. Gallino, Efficienza economica e libertà, (1962), Valecchi, Firenze, 1967.

¹² P. Krugman, in Fuori da questa crisi adesso!, Garzanti, Milano, 2012.