

XVI LEGISLATURA

**729ª SEDUTA PUBBLICA
RESOCONTO STENOGRAFICO**

MERCOLEDÌ 23 MAGGIO 2012
(Pomeridiana)

Presidenza del presidente SCHIFANI,
indi del vice presidente NANIA

N.B. Sigle dei Gruppi parlamentari: Coesione Nazionale (Grande Sud-Sì Sindaci-Popolari d'Italia Domani-II Buongoverno-Fare Italia): CN:GS-SI-PID-IB-FI; Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; Per il Terzo Polo (Apl-FLI): Per il Terzo Polo:Apl-FLI; Unione di Centro, SVP e Autonomie (Union Valdôtaine, MAIE, Verso Nord, Movimento Repubblicani Europei, Partito Liberale Italiano, Partito Socialista Italiano): UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS; Misto-Partecipazione Democratica: Misto-ParDem; Misto-Partito Repubblicano Italiano: Misto-P.R.I.; Misto-SIAMO GENTE COMUNE Movimento Territoriale: Misto-SGCMT.

RESOCONTO STENOGRAFICO

Presidenza del presidente SCHIFANI

PRESIDENTE. La seduta è aperta (ore 17,35).
Si dia lettura del processo verbale.

Omissis

Discussione del disegno di legge:

(3249) Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Relazione orale) (ore 18,40)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione del disegno di legge n. 3249.

I relatori, senatori Castro e Treu, hanno chiesto l'autorizzazione a svolgere la relazione orale. Non facendosi osservazioni, la richiesta si intende accolta.

BELISARIO (IdV). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

BELISARIO (IdV). Signor Presidente, vorrei semplicemente far notare che noi non abbiamo ancora il testo uscito dalla Commissione.

PRESIDENTE. Sta per essere distribuito, senatore.

BELISARIO (IdV). Appunto. Ancora non l'abbiamo, e siamo quasi in discussione generale.

PRESIDENTE. C'è una relazione, però.

BELISARIO (*IdV*). Questo lo avevo considerato in partenza; però abbiamo una relazione di minoranza, che dovrebbe tener conto del testo finale licenziato dalla Commissione.

PRESIDENTE. È già in distribuzione, comunque, senatore Belisario.

Come le avevo anticipato, saremo estremamente tolleranti nei tempi della discussione generale. Era un mio impegno assunto nei suoi confronti in sede di Conferenza dei Capigruppo, che intendo mantenere.

Ha dunque facoltà di parlare il relatore, senatore Castro.

CASTRO, *relatore*. Signor Presidente, signor Ministro, signor Sottosegretario, onorevoli colleghi, giunge in Aula, dopo un lavoro intenso e approfondito in Commissione, la riforma del mercato del lavoro, la cui genesi non può non essere ritrovata nella lettera scritta il 5 agosto dell'anno scorso dal Governatore uscente della Banca centrale europea, Jean Claude Trichet, insieme al Governatore entrante, Mario Draghi.

In quella lettera, con grande nitidezza veniva chiesto al nostro Paese il ridisegno dei sistemi regolatori per sostenere la competitività delle imprese e l'efficienza del mercato del lavoro, con una interessante endiadi concettuale, nel momento in cui il mercato del lavoro non viene considerato come un limite esterno alla competitività delle imprese, ma come un vettore interno alla medesima. In particolare, veniva chiesto da un lato, oltre naturalmente ad una severa riforma delle pensioni e ad un severo contenimento delle spese generate dalla pubblica amministrazione, un *focus* sulla produttività e sul livello aziendale nella riforma del sistema della contrattazione aziendale stessa e, testualmente, «una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi».

Una prima risposta fu data dal Governo allora in carica con il decreto-legge n. 138 del 2011, nel quale a queste sollecitazioni si cercava di rispondere con una facoltizzazione straordinaria delle parti sociali, in presenza di determinate condizioni organizzative e competitive, derogando a talune norme dello Statuto dei lavoratori, compreso l'articolo 18. Una strada senza dubbio interessante, ma che di fatto fu resa inagibile dalla dichiarazione con la quale le parti sociali, sottoscrivendo definitivamente l'accordo interconfederale del 28 giugno di quello stesso anno il 21 settembre, in concreto, forse incautamente, dichiararono di non intendere proseguire su quella strada. A questo punto, il nostro Paese si trovava in una condizione di potenziale inadempienza rispetto alle sollecitazioni della BCE.

Il Governo di allora assunse, con la lettera del 26 ottobre, un impegno molto scandito, sempre per corrispondere alle sollecitazioni internazionali, che avevano trovato materiamto nella lettera della BCE, ma che coralmnte provenivano da tutti i più autorevoli organismi internazionali: dal Fondo monetario internazionale, dall'OCSE, dal Consiglio europeo, dalla Commissione europea. Ricordo come, con quella lettera del 26 ottobre, il Governo... (*Brusio*). È veramente difficile andare avanti, Presidente; le chiedo sommessamente soccorso.

PRESIDENTE. Colleghi, si sta svolgendo la relazione su un importantissimo disegno di legge, su una riforma organica del mondo del lavoro. Inviterei tutti ad un maggior contegno e ad una maggiore attenzione, segnalando che chi non è interessato ha sempre la possibilità di lasciare l'Aula. Ci terrei che sin dall'inizio - e mi scuso nuovamente con il relatore - questo disegno di legge venga seguito dall'Aula con la doverosa, massima attenzione.

Ho garantito a tutti i Gruppi di opposizione disponibilità sui tempi della discussione generale, ho auspicato anche che l'Aula abbia la possibilità di discutere e di votare. Se questo mio auspicio non si accompagna ad un comportamento conseguente dei senatori credo che vada disperso, e questo mi dispiacerebbe molto.

Prego, continui pure, senatore Castro.

CASTRO, *relatore*. Con quella lettera del 26 ottobre - dicevo - il Governo si impegna a riformare, entro otto mesi, il mercato del lavoro per superarne il dualismo, da un lato contrastando le forme improprie di lavoro dei giovani e, dall'altro, adottando nuove regole di licenziamento per motivi economici. Ancora un'endiadi suggestiva dal punto di vista intellettuale: la connessione tra legalità e flessibilità. La legalità è il presupposto della flessibilità, è la condizione che rende agibile la

flessibilità e insieme, flessibilità e legalità, sono vettore competitivo del nostro sistema produttivo. Mi preme ricordarlo in un momento nel quale talora il dibattito è sdruciolato nel ritenere la sregolazione un elemento portante in un momento di crisi come questo.

Sappiamo tutti quel che accadde dopo: la lettera di Olli Rehn del 4 novembre, le 39 incalzanti domande; il 4 novembre è molto vicino all'8 novembre: il quadro politico cambia, si insedia il Governo dei tecnici, il quale, dopo aver adottato lestamente una riforma delle pensioni particolarmente incisiva, affronta il territorio della riforma del mercato del lavoro. Lo fa con una significativa consultazione delle parti sociali, dove il valore del termine «significativa» è dato non solo dalla sua intensità, ma anche dal fatto che viene quasi programmaticamente affermato che tale consultazione è, giustappunto, una consultazione i cui esiti non sono vincolanti per le decisioni che poi il Governo adotterà, secondo uno schema europeo che, per certi versi, si discosta da alcune consolidate tradizioni storiche italiane in cui l'inclinazione verso la concertazione era stata prevalente.

Ricordo a me stesso come quel 23 marzo, a conclusione dell'*iter* di consultazione, tutte le parti sociali (salvo una) dichiarano il loro consenso, la loro adesione al documento che conclude la fase della consultazione. Inizia poi la vera e propria fase parlamentare, la quale ci vede oggi giungere al dibattito in Aula.

Consentitemi di individuare insieme con voi quali siano le sfide alle quali siamo oggi da questo provvedimento chiamati a rispondere.

La prima - perdonatemi - è una sfida istituzionale. Nel momento nel quale questa riforma è seguita con straordinaria intensità - un'intensità accompagnata persino da qualche sospetto nei confronti della nostra capacità, della capacità del nostro Paese di positivamente corrisponderci, da parte di tutti gli organismi internazionali - il Parlamento è chiamato a dare una risposta istituzionale approvando il provvedimento contenente l'impegno assunto dall'allora Governo Berlusconi di otto mesi, che scadranno alla fine del mese di giugno. Siamo chiamati a tenere fede a questo impegno con una capacità di risposta che dimostra come un Parlamento tradizionale dell'Occidente sia capace di dare risposte normative con la stessa prontezza, agilità, flessibilità - se mi consentite una citazione vagamente ironica - dei mercati finanziari. Dobbiamo cioè essere in grado di dimostrare che questo organismo istituzionale non teme le sfide della contemporaneità più esasperata. Ebbene, questo provvedimento, un provvedimento di 72 articoli, singolarmente e straordinariamente complesso, incardinato in Commissione soltanto 42 giorni fa, oggi giunge in Aula.

Vi è poi una sfida competitiva, come prima rammentavo, che si richiama ancora una volta al tema di quella che poc'anzi ho definito l'endiadi legalità-flessibilità. In realtà, dobbiamo decidere quale modello competitivo vogliamo complessivamente assumere per la rinascenza economica del nostro Paese. Infatti, dobbiamo fare quella che in gergo si chiama una scelta di *high-road strategy*, di via alta, al riposizionamento competitivo del nostro Paese nel suo sistema economico, accettando che la centralità di quella sfida sia data dal permanere il nostro Paese ed il suo sistema economico-produttivo nei settori tradizionali, ma giustappunto riposizionandoli a presidio dei segmenti più pregiati dei mercati internazionali, e dunque con la centralità sul prodotto. Il prodotto è l'espressione naturale, libera, autentica e compiuta dei sistemi integrati di esperienza, intelligenza e competenza che sono le risorse umane.

Se questo percorso riesce, allora, è evidente che il sistema non può più consentire scorciatoie concettuali ed operazionali tipo quelle che vedono talune imprese sopravvivere sul mercato solo incorporando nella propria struttura dei costi quote di legalità. Non funziona così!

Vi è un'implicita, ma non per questo meno scandita funzione sanamente pedagogica - lasciatemelo dire - in tale provvedimento. Questo disegno di legge deve assumere che se vogliamo il riposizionamento nei segmenti alti e pregiati dei mercati internazionali, certe scorciatoie non solo non sono efficaci, ma anzi sono contaminanti e paralizzanti; non sono soltanto una zavorra per il sistema produttivo sano, quello che esprime le eccellenze vincenti, ma sono addirittura una polluzione rispetto ad esso.

Vi è anche un'altra sfida: quella della complessità. Qui vi erano state tentazioni diverse. Un'eccessiva enfasi attribuita al contratto unico lasciava, ad esempio, immaginare che l'idea della risposta competitiva accennata fosse di tipo semplificatorio, come se in qualche modo si volesse sfuggire alla sfida e alla drammatica complessità non solo del contesto competitivo internazionale, ma anche del concreto atteggiarsi delle nostre strutture produttive, le quali hanno nell'Occidente industriale una loro invincibile specialità: la dominanza delle piccole imprese è soprattutto italiana; la presenza di una pubblica amministrazione tanto arretrata è tipicamente italiana; un così elevato tasso manifatturiero è tipicamente italiano; un così alto tasso di vocazione all'*export* è tipicamente italiano.

Bisogna rispondere alla complessità con la pluralità, con una strumentazione particolarmente articolata ed organizzata. Credo che il provvedimento in esame, nella sua pluralità, risponda alla complessità di quel mercato del lavoro che deve andare virtuosamente a regolare facendone un *booster* possibile di competitività, agganciando la ripresa e facendo sì che dalla ripresa sia generata occupazione buona, di qualità, regolare e in ogni caso occupazione, e in qualche modo consentendo di trasformare significativamente sviluppo ed occupazione.

Non ci può sfuggire che vi è anche una sfida politica. Pensate, illustri colleghi, che in una situazione analoga, nel 1992, cioè in un quadro di straordinaria turbolenza finanziaria e di clamorosa delegittimazione della politica, la risposta che fu data fu esattamente il contrario di quella che oggi stiamo sperimentando. All'epoca vi fu un'esplicita supplenza delle parti sociali rispetto ai partiti: con il cosiddetto protocollo Amato del 31 luglio 1992 e con il successivo protocollo Ciampi del 20 luglio del 1993 le parti sociali esercitarono la supplenza rispetto ai partiti. Questa volta le parti sociali sono in qualche modo uscite dalla partita il 23 marzo scorso. Da allora la partita è condotta direttamente, con grande responsabilità e generando frutti maturi, dai partiti. Dai partiti! In Commissione sono stati approvati emendamenti negoziati dai partiti della maggioranza e dai partiti della maggioranza, attraverso i loro relatori, con il Governo. È una novità che anche dal punto di vista politico non giudicherei così secondaria.

Infine, signor Presidente, onorevoli colleghi, è anche una sfida civile nel momento in cui risorge il terrorismo a dieci anni dal martirio di Marco Biagi. Nel momento in cui esiste una situazione di evidente lacerazione di valori di riferimento della nostra Nazione; nel momento in cui comportamenti feroci, sciagurati, dissennati tornano ad occupare bruscamente e brutalmente le cronache, la nostra capacità di dare una risposta eticamente compatta, tutti insieme, credo diventi cruciale. E quanto poco questo sia banale e quanto questo influenzi anche il concreto articolarsi dei contenuti del provvedimento è dato da una riflessione: in Italia non si sono mai avute riforme *bipartisan* in un ambito come quello del lavoro, che invece si connota per la sua tradizionale, spesso cupa e spesso fosca, divisività.

Saremo chiamati tra poco ad approvare la prima riforma organica del mercato del lavoro adottata con un tasso così alto di consenso parlamentare che attraversa forze politiche che su questo tema fino a ieri, spesso anche aspramente, si dividevano. E lo sforzo che abbiamo dovuto fare tutti insieme è stato quello di evitare che le diverse prospettazioni di interesse generassero uno stallo, un blocco: riuscire ad essere, nel contemperamento delle diverse prospettive, propulsivi. Io credo che ci siamo in larga misura riusciti.

Velocemente, per non rubare tempo al mio amico senatore Treu, dirò dove rivendichiamo la qualità del provvedimento e anche qui dirò cose forse un po' controcorrente.

Ritengo che la riforma dell'articolo 18 sia una riforma seria che oggi consente di allineare la regolazione lavoristica del nostro Paese alle regolazioni dei migliori competitori dell'OCSE con i quali quotidianamente ci misuriamo sui mercati. Ciò avrà due singolari benefici: il primo è quello di evitare una stortura del sistema competitivo italiano per la quale le imprese erano incentivate a investire sul loro nanismo. Infatti, essendo troppo evidente il vantaggio competitivo di restare abbarbicati alla microdimensione del «sotto 15 dipendenti», vi era un incentivo a non crescere, ma oggi nell'arena competitiva integrata, internazionalizzata e globalizzata il nanismo è un *deficit* competitivo. Ancor peggio, è un effetto distorsivo perché in qualche modo l'imprenditore veniva incentivato ad investire precipuamente sul processo, sull'impianto e sulla tecnologia *labour killing* anziché sul prodotto. Ma se è vero quel modello competitivo che abbiamo testé illustrato, quello cioè che vede vincente il sistema Italia quando concentra la sua azione sul prodotto, incentivare l'investimento sul processo - al di là delle sue esigenze di qualificazione tecnologica, ma solo in prospettiva *labour killing* - è un altro errore che ha gravemente compresso le capacità di sviluppo della qualità competitiva del nostro Paese.

Quanto alla flessibilità in entrata, l'equilibrio è stato raggiunto dopo un lavoro molto intenso e profondo. Oggi possiamo dire di aver salvaguardato la tradizione italiana che, nata con il pacchetto Biagi del 1997 e condensata con la riforma Biagi del 2003, consente oggi la disponibilità di strumenti particolarmente ricchi, ben modulati e ben modellati per fare buona e sana flessibilità in entrata. Oggi, ad esempio, ci siamo concentrati; oggi è disponibile una prova lunga di 12 mesi a causale. Oggi c'è la possibilità per le imprese impegnate in condizioni organizzative complesse - lo *start up*, il salto tecnologico, la nuova commessa - di avere una regolazione del contratto a termine meno rattrappente. Oggi abbiamo fatto in modo che le piccole imprese sotto i 10 dipendenti possano avere libero accesso all'artigianato senza essere vincolate all'imponibile di manodopera. Oggi abbiamo ricostituito l'agibilità del *job on call*, del lavoro a chiamata, così importante per alcuni settori come il turismo, per i ragazzi sotto i 25 anni e per i collaboratori più maturi sopra i 55. Abbiamo ripristinato il *voucher* nel settore del commercio, ancora una volta pensando alle esigenze

indispensabilmente proattive su questo versante e in questa direzione del turismo. Abbiamo migliorato il trattamento contributivo del lavoro stagionale e abbiamo fornito una soluzione chiara sulle partite IVA.

Già oggi, laddove si ritenga sussistente dietro lo schermo opaco della partita IVA un rapporto di lavoro subordinato, la sanzione è la conversione forzata del rapporto falsamente professionale in rapporto di lavoro subordinato, con decorrenza *ex tunc*. Abbiamo stabilito dei criteri, uno dei quali è chiarissimo: in tutte le ipotesi di percorso professionalmente adeguato, di percorso formativamente adeguato e di redditualità disponibile adeguata, abbiamo scudato le partite IVA, introducendo dunque un elemento di chiarezza.

L'ultima battuta, su cui mi permetto di concludere, attiene al fatto che, per la prima volta, abbiamo dato organicamente applicazione ed attuazione all'articolo 46 della Costituzione con un provvedimento che introduce forme di incentivo per la partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Colleghi, questa è una battaglia che mette insieme tutte le diverse culture del Novecento: nella partecipazione c'è la cultura del personalismo cattolico e sembra quasi non accidentale la beatificazione, il 29 aprile, di un maestro del pensiero economico cattolico come Toniolo. Qui ci sono il liberalismo ben temperato, la destra sociale nazionale, il riformismo patriottico, la sinistra morandiana dei consigli di gestione. Il tema della partecipazione rappresenta una sorta di pacificazione delle culture del Novecento e la loro capacità di ritrovarsi, unite e concordi, in una cultura che trasforma l'antagonismo in agonismo e che fa dell'impresa la traiettoria comunitaria che guida lo sviluppo complessivo del Paese e le persone che lo abitano, con le loro storie, verità, tradizioni ed autenticità. Questa straordinaria capacità di costruire una concordia non zuccherosa, ma ruvida e consapevole credo sia importante.

Anche il generale Ezio, quando fu chiamato a fermare gli Unni, non fu chiamato dai suoi amici. Aveva fatto la guerra civile con gli altri generali di Galla Placidia, ma non ebbe esitazioni: scelse la strada della sua identità e nei Campi Catalaunici, nel 451, salvò l'Occidente. Credo che, insieme, possiamo salvare la nostra Nazione. (*Applausi dai Gruppi PdL, PD, UDC-SVP-AUT:UV-MAIE-VN-MRE-PLI-PSI, CN:GS-SI-PID-IB-FI e Per il Terzo Polo:Apl-FLI. Congratulazioni*).

PRESIDENTE. Prima di dare la parola al relatore, senatore Treu, vorrei segnalare all'Aula che è intendimento della Presidenza concludere in serata quanto meno il voto sulle questioni incidentali e, quindi, incardinare il provvedimento. Visto che la chiusura della seduta è prevista per le ore 20,30, invito pertanto i colleghi che intendono intervenire ad organizzarsi per i loro interventi, in modo tale da essere conseguenti a questa volontà della Presidenza, spero condivisa dalla grande maggioranza dell'Aula. Lo dico più che altro ai fini della razionalizzazione dei lavori, in quanto non vi è alcuna volontà di comprimere il dibattito.

Ha quindi facoltà di parlare il relatore, senatore Treu.

TREU, relatore. Signor Presidente, signora Ministro, colleghi, anche io, come il collega Castro, con cui ho condiviso questi lunghi giorni, collaborando strettamente, comincio il mio intervento sottolineando come siamo arrivati qui: un lungo e difficile lavoro di preparazione e di elaborazione da parte del Governo con le parti sociali (faticoso, ma utile), a cui si è poi aggiunta una mediazione dei vertici dei partiti combinazione alquanto originale, ma utile nella nostra esperienza. Inoltre (questo ci riguarda più da vicino), c'è stato un lavoro intenso del Parlamento sul prodotto che ci è pervenuto, senza stravolgerlo, ma arricchendolo e migliorandolo.

Sottolineo questo perché il risultato è positivo ed è stato raggiunto con un metodo: dopo l'incontro e il confronto esterno c'è stato anche un lavoro comune del Parlamento, che ha dimostrato così di essere utile, anzi utilissimo, contrariamente a quanto si dice. Per tutti e due questi aspetti, la politica - in questo caso penso si possa dire la politica fattiva - ha dimostrato di essere presente, e questo non è uno dei minori meriti del nostro lavoro.

E vengo alla seconda sottolineatura. Anche qui abbiamo dovuto tenere insieme in questi giorni, ma anche prima, come sempre avviene in una materia come quella del lavoro, posizioni e sensibilità diverse su una tematica che è altamente delicata perché coinvolge centinaia di migliaia di persone e perché in Italia è sempre stata caricata di grandi tensioni, vere, radicate, ma talora anche con *overdose* di ideologia. Mi pare, invece, che il lavoro che abbiamo fatto è stato di vera analisi, di compromesso positivo e, direi, di riformismo. Il giudizio complessivo è positivo anche per questo metodo e deve essere un giudizio complessivo, perché la riforma è molto ampia e va valutata nella sua ampiezza, non concentrandosi, come purtroppo è accaduto spesso non solo sulla stampa, ma anche nelle nostre polemiche, su singoli punti, compreso l'articolo 18, che è stato assolutamente troppo enfatizzato sia da una parte che dall'altra. Mi sembra che questo lavoro, che abbiamo

terminato per questa tappa, sia in grado di dare elementi - e lo discuteremo anche insieme - per questo giudizio positivo.

Il messaggio forte di questa riforma è una razionalizzazione delle regole del mercato del lavoro, non del mercato del lavoro. Questo, infatti, ha bisogno di fatti e di politiche per essere migliorato. Abbiamo lavorato, quindi, sulle regole nell'ottica europea della flessicurezza o *flexicurity*. Lo abbiamo fatto perché siamo in Europa e non perché ce lo impone l'Europa e anche perché crediamo che questo tipo di equilibrio tra flessibilità e sicurezza sia quello che serve nel mercato del lavoro, in un'economia turbolenta molto difficile che mette in crisi le sicurezze vecchie, ma che ha bisogno di sicurezze nuove e che richiede flessibilità inevitabilmente, ma anche regole per la stessa flessibilità.

Noi siamo convinti che questa sigla è una scommessa - non basta fare una legge buona, come reputiamo quella che stiamo facendo - che indica una strada o, come l'ha definita il collega, l'*highway*, la via alta verso la produttività e l'efficienza che si basa su un mercato del lavoro meglio regolato, più sicuro e, aggiungo, partecipativo. Non a caso abbiamo voluto mettere in testa al provvedimento, nell'articolo 1, e poi riprenderla nel prosieguo l'idea che la partecipazione dei lavoratori nell'impresa e la democrazia economica, che è un concetto più ampio, c'entrano con il mercato del lavoro. Questo non riguarda solo come ci si entra e come se ne esce (spesso siamo polarizzati tra questi due estremi): è come ci si sta dentro, come si gestisce la mobilità, come si fanno i rapporti tra le parti individuali e collettive. Per questo abbiamo messo il punto centrale della partecipazione in testa e all'interno del provvedimento.

Io sottolineo tre punti che sono la conseguenza di questa impostazione. Il primo riguarda il motivo per il quale abbiamo riconfermato la soluzione raggiunta al vertice sull'articolo 18. Avremmo potuto lavorarci sopra, ma non abbiamo ritenuto di farlo, non solo perché è stata una mediazione alta, ma perché questo è un compromesso europeo per eccellenza. Ho studiato parecchio la flessibilità in entrata e in uscita, e l'Italia, anche secondo l'indicazione dell'OCSE, ha una buona flessibilità come regole. Adesso noi l'abbiamo migliorata per quanto riguarda le pratiche, perché abbiamo una regolazione spesso trasgredita nei fatti. L'aver fatto - e confermato - questa mediazione sulle regole dell'uscita sta proprio in questo. Non è stato smantellato il senso dell'articolo 18, che è quello di essere una deterrenza contro gli abusi (questo c'è, perché purtroppo gli abusi ci sono), ma abbiamo offerto una soluzione sui rimedi che è più articolata, come in tutti i Paesi e non solo in Germania. A seconda della diversità delle situazioni, il giudice ha a disposizione più rimedi, e non l'alternativa secca tra reintegro o niente. Ora c'è il reintegro, un possibile indennizzo o, se non ci sono motivi, la conferma del licenziamento. Guardate, si discute molto dei giudici e di come gestiranno la situazione: ebbene, questo è certamente un aspetto molto importante, ma la loro responsabilità deve anche essere aiutata.

Credo che questa soluzione realistica e modulata faciliterà anche le valutazioni dei giudici che, invece di trovarsi davanti all'alternativa secca o tutto o niente, avranno a disposizione strumenti analoghi a quelli dei loro colleghi di altri Paesi, aiutati anche in questo - e lo sottolineo perché non si discute spesso di tali temi importanti - dalla velocizzazione del processo del lavoro e dalla previa procedura di conciliazione, istituto civilissimo che può sfoltire moltissimo l'*overdose* di litigiosità.

Questa è una parte importante che non va messa in contrapposizione con la parte relativa alla flessibilità in entrata, in base alla deformazione diffusa per cui dare più flessibilità in uscita significa darne un po' meno in entrata. Questo è un modo di concepire il mercato del lavoro assolutamente strumentale o rozzo. In realtà, la flessibilità deve essere ben regolata in entrata ed in uscita: questo è l'equilibrio.

Insisto: siamo convinti che la flessibilità regolata bene, senza abusi, come abbiamo cercato di prevenire con alcuni paletti, è un valore, così come è un valore la stabilità se non diventa stupidità.

Presidenza del vice presidente NANIA (ore 17,12)

(Segue TREU, relatore). Mi fa piacere che l'abbia detto anche il Ministro, concludendo i lavori in Commissione: la stabilità è un valore perché serve all'affidamento fra le parti, ad investire nelle persone, alla formazione. Naturalmente non si tratta del posto fisso, evocato come un fantasma.

Abbiamo giustamente equilibrato le due parti. E sottolineo un aspetto mai evidenziato, concernente i molti meccanismi introdotti da questa riforma: le regole che prevengono gli abusi e i costi differenziati per i lavori brevi rispetto ai lavori lunghi. Questi due o tre strumenti sono sufficienti, o comunque stimolano le imprese che vogliono essere virtuose (purtroppo non lo sono tutte) quelle che vogliono operare sul mercato in modo trasparente, ad adottare strumenti opportuni, anche forme diverse da quelle del lavoro a tempo indeterminato, quindi anche con un buon uso del lavoro autonomo e semiautonomo.

Questo è il senso complessivo che abbiamo voluto dare. In più, abbiamo aggiunto che la flessibilità va valutata e va anche retribuita. Di qui il senso che abbiamo voluto dare al compenso di base per i collaboratori a progetto, che rappresenta l'inizio di un percorso che come Partito democratico (ma mi auguro sia condiviso da tutti) vorremmo proseguire verso una forma di salario di base per chi lavora, come in tutti i Paesi (senza arrivare al salario di cittadinanza), degno, come recita l'articolo 36 della Costituzione.

Vi è un altro punto che viene poco sottolineato: quando si dice che l'apprendistato in questo provvedimento è molto valorizzato, che deve essere un modo per entrare nel mercato del lavoro per i giovani, non si dice una cosa astratta. È lo strumento che tutta Europa, nelle parti migliori, ha usato perché i giovani vengano guidati da quella fase della vita che è la loro formazione verso il difficile mercato del lavoro. Guardate che questo è l'investimento maggiore che abbiamo fatto in tutto il disegno di legge, anche dal punto di vista dei soldi, che sono pochi. E infatti ne sono rimasti pochi per gli ammortizzatori sociali. La maggior parte delle risorse è stata destinata a tale scopo per significare che l'apprendistato deve diventare veramente la forma principale di aiuto per i giovani, e quindi deve assorbire anche le forme anomale esistenti.

Il conto è presto fatto: adesso gli apprendisti sono tra 450.000 e 500.000. Se si fanno funzionare gli incentivi, con il rapporto tre a due introdotto (che ci auguriamo sia usato bene), potremo arrivare a 700.000-800.000: il che significa assorbire larga parte delle forze giovanili che ci auguriamo usciranno formate bene.

Un terzo punto dell'equilibrio della legge riguarda gli ammortizzatori sociali. Questo era il punto di maggiore distanza tra le regole e le pratiche italiane rispetto al modello europeo. Credo che lo sappiamo, sono anni che ne parliamo. Si è fatto un passo avanti verso il modello europeo, verso una universalizzazione degli ammortizzatori, un piccolo passo, ed è l'aspetto che personalmente ritengo più debole di tutto il complesso. Naturalmente il limite è stato di natura finanziaria, lo sappiamo tutti. Però ci tengo a dire che, anche per la parte più debole, che è quella delle tutele degli ammortizzatori per i lavoratori precari, anche in quel caso, pur essendo limitata la prestazione che viene data a chi perde il lavoro, c'è un'indicazione che spero quanto prima venga raccolta. Si dice: verifichiamo come va in un periodo sperimentale questa forma debole - ripeto - in vista di valutare, alla fine del periodo sperimentale, che non è fra cinquant'anni ma fra un paio d'anni, se si può - noi riteniamo che si debba - andare verso una forma effettivamente di ammortizzatori universali.

Questo non solo è un punto fondamentale per l'inclusione, perché un precario che viene lasciato «a piedi» e senza niente è difficile che si includa, ma è anche un punto essenziale per la mobilità guidata in un momento di transizione, di crisi ricorrente. Gli ammortizzatori fatti bene, attivi, aiutati da formazione e da servizi sono uno strumento essenziale per una buona mobilità, di cui l'Italia ha grande bisogno.

Faccio due brevi accenni a punti più specifici che si sono persi di solito nel dibattito esterno, ma non da noi, che li abbiamo seguiti molto: come dicevo in precedenza, la partecipazione e la democrazia economica, ma anche la bilateralità. La valorizzazione della bilateralità a fini di strumento di tutela è un punto essenziale in chiave sussidiaria di un modello sociale partecipativo che ci può aiutare soprattutto in questo momento; direi che è proprio un pegno, insieme, di civiltà e di produttività.

C'è un migliore disegno normativo sulle politiche dei servizi dell'impiego, ma ho visto susseguirsi almeno sette-otto disegni normativi dei servizi all'impiego, e sempre con fatica, perché il vero problema non è disegnarli bene (e qui ci abbiamo provato), ma è farli funzionare, il che dipende essenzialmente dalle autonomie territoriali - le Regioni, le Province o chi per esse - e le parti sociali: quindi, è una scommessa.

L'ultimo punto richiama invece un impegno ancora da costruire. Abbiamo dei piccoli punti sul lavoro femminile, in realtà un impegno del Ministro di affrontare in modo organico questo che è un aspetto decisivo per le politiche del lavoro (non solo per le donne, ma per le politiche del lavoro del Paese): questo è l'impegno forse più immediato. Quanto ai giovani, quello che abbiamo fatto sulla precarietà, quel poco sugli ammortizzatori, è fatto in larga misura per le donne e i giovani (perché le donne giovani sono quelle più esposte).

Naturalmente, tanto per non lasciare senza da fare il Ministro, stanno arrivando i problemi delle politiche attive per le persone cosiddette anziane, perché l'età si allunga e avremo un problema non di come espellere dal mercato del lavoro i cinquantenni, ma di come fare in modo - come si sta facendo anche in altri Paesi - di mostrare che sono ancora attivi, che possono essere utili, che le imprese possono adeguarsi per farli lavorare. È un problemino non da poco, anche perché abbiamo il problema di sistemare un po' di esodati, che è un altro dei punti dolenti.

Presidenza del presidente SCHIFANI (ore 19,19)

(Segue TREU, relatore). Concludo dicendo, come ha sottolineato il collega Castro, che l'auspicio di una rapida approvazione di questo provvedimento non è un modo di dire ma è l'espressione di un'urgenza - sottolineo un'urgenza - del Paese, e del Paese nel contesto europeo. In un momento come questo, di grande difficoltà, di tensione sociale, un segno come questo è importante, e tutti noi siamo chiamati a darlo.

Per ora abbiamo fatto un bel passo avanti; altri ne dobbiamo fare. Sono sempre stato abituato a lavorare in *team* o, se preferite, in un contesto di collaborazione, e devo dire che di questi passi (debbo ringraziare in modo specifico tutti i colleghi della Commissione, e anche l'opposizione, che ha lavorato con grande spirito costruttivo) non ne ho visti molti in questo Parlamento; ne ho visto uno in questo momento, e vi ringrazio. *(Applausi dai Gruppi PD, PdL e dei senatori Astore e Sbarbati)*.

PRESIDENTE. La relatrice di minoranza, senatrice Carlino, ha chiesto l'autorizzazione a svolgere la relazione orale. Non facendosi osservazioni, la richiesta si intende accolta. Pertanto, ha facoltà di parlare la senatrice Carlino.

CARLINO, relatrice di minoranza. Signor Presidente, signora Ministro, colleghi, il provvedimento che oggi presentiamo all'esame dell'Aula continua ad essere caratterizzato da troppe ombre, poiché rimane sostanzialmente identico al testo originario presentato all'esame della Commissione lavoro.

Molti punti controversi, più volte e da più parti segnalati, che avrebbero potuto e dovuto essere modificati non sono stati toccati, purtroppo; altri che, al contrario, costituivano un seppur timido passo avanti sono stati sacrificati alla logica dello scambio politico tra le forze che sostengono il Governo. Uno scambio politico che peraltro sembra essersi risolto in una vittoria per una sola delle parti.

Nel complesso, tutta la riforma realizza un arretramento delle tutele, e non solo con riguardo all'articolo 18 del cosiddetto Statuto dei lavoratori, ma anche con riferimento ai contratti precari (quella che in modo eufemistico viene chiamata la flessibilità in entrata), i licenziamenti collettivi e gli ammortizzatori sociali.

Se, come credo sia certo, il provvedimento verrà approvato con l'ennesima fiducia, quindi così com'è, nel migliore dei casi risulterà inutile, in particolare, per la lotta al precariato, mentre rischia seriamente di essere devastante per quanto riguarda i diritti dei lavoratori.

Dalla mediazione tra il Governo e i partiti della maggioranza è uscita una riforma del lavoro pasticciata, con nessuna tutela in più in uscita e un'ulteriore diminuzione delle restrizioni all'abuso di contratti temporanei rispetto alla proposta iniziale. Ci sarebbe voluto molto più coraggio nella limitazione delle forme di lavoro parasubordinato e nel percorso verso la stabilità di chi cerca lavoro.

Quanto è stato approvato guarda ancora meno dalla parte dei giovani rispetto al progetto iniziale e questo proprio mentre i dati sui redditi e la ricchezza delle famiglie confermano l'acuto stato di disagio sociale dei giovani e il crescente ruolo di ammortizzatore sociale esercitato dalle famiglie.

Il compromesso che si è concretizzato ci consegna un mercato del lavoro che non risolve il suo dualismo tra le forme di contratto che garantiscono stabilità e quelle che creano precarietà, e che aumenta sia il cuneo fiscale che la complessità della procedura di licenziamento.

Se veramente questa riforma fosse stata «in una prospettiva di crescita» (come recita pomposamente il titolo), piuttosto che andare a ledere i diritti acquisiti dei lavoratori con una incomprensibile riforma del cosiddetto Statuto dei lavoratori, avrebbe dovuto ridurre i costi del lavoro, per i quali deteniamo in Europa un triste primato, come certificato pochi giorni fa dai dati Eurostat.

Per ridurre davvero il dualismo contrattuale ci sarebbe voluta una netta limitazione delle forme di lavoro parasubordinato e l'introduzione di un percorso verso la stabilità.

La priorità assoluta rimane, per il nostro Paese, quella di prosciugare il parasubordinato offrendo un sentiero verso la stabilità a chi cerca lavoro, a qualsiasi età. Questo obiettivo è stato, tuttavia, sacrificato a una confusa riforma dell'articolo 18 per tutti i lavoratori, che ha finito per trasmettere ulteriore ansia ad un Paese già in forte recessione.

Per quel che riguarda i contratti, continua, innanzitutto, a non esserci un reale canale di ingresso nel mondo del lavoro con un percorso verso la stabilità.

In base alla normativa proposta, non può esserlo l'apprendistato. Al termine del periodo formativo si può essere infatti licenziati senza alcun compenso. La pur positiva norma che vieta ai datori di lavoro di assumere ulteriori apprendisti se non se ne stabilizza almeno il 50 per cento di quelli già

assunti è stata annacquata con le modifiche apportate in Commissione ed è ora, di fatto, facilmente aggirabile.

Discutibile poi il mantenimento a 15 anni dell'età minima per diventare apprendisti: una norma che di fatto diventa un aggiramento dell'obbligo scolastico fino ai 16 anni.

Sicuramente peggiorativa sul piano concreto, e molto pericolosa su quello dei principi, è la soppressione dell'obbligo di indicare la causale nel primo contratto a tempo determinato di cui all'articolo 3.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al decreto legislativo n. 368 del 2001, venne introdotta nel nostro ordinamento per consentire il recepimento della direttiva europea 1999/70/CE del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

La disposizione dell'articolo 1 del suddetto decreto, secondo cui «è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» nasceva proprio dall'esigenza (espressamente indicata nella direttiva europea), di evitare che, attraverso il ricorso ad una successione reiterata di contratti di lavoro a tempo determinato, fosse possibile aggirare, fraudolentemente, la regola generale secondo cui, per far fronte ad esigenze permanenti, il datore di lavoro deve sempre ricorrere al contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre il contratto a tempo determinato rappresenta un'eccezione cui ricorrere soltanto a fronte di esigenze temporanee ed eccezionali.

Al contrario, l'articolo 3 introduce una pericolosissima norma che, se approvata, consentirà alle imprese di aggirare agevolmente tale principio comunitario, consentendo loro di ricorrere al contratto a tempo determinato non in ipotesi eccezionali o temporanee, legate ad esigenze oggettive e riscontrabili, bensì in qualsiasi occasione, anche legata ad esigenze permanenti, come ad esempio la carenza strutturale di organico, in totale contraddizione con quanto espressamente perseguito dalla direttiva comunitaria. Questo perché la previsione di cui all'articolo 3, lettera b), che consente di non indicare la causale significa inequivocabilmente che il datore di lavoro, in futuro, potrà liberamente stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per qualsiasi esigenza, anche per far fronte al normale fabbisogno ordinario di personale, purché ciò avvenga sempre con un diverso lavoratore. E infatti, non a caso, la norma si preoccupa di estendere tale previsione anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, in modo che il datore di lavoro in cerca del successivo lavoratore precario con cui stipulare il nuovo primo contratto possa liberamente attingere dalla vastissima platea di precari che offrono le agenzie interinali presenti sul nostro territorio.

In Commissione tuttavia la norma non solo non è stata corretta, ma è stata, secondo noi, ulteriormente aggravata con la previsione di ulteriori eccezioni nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga «nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo». Cioè, di fatto, un numero indefinito di casi.

Per quanto concerne l'associazione in partecipazione (altra fonte di numerose situazioni di abuso), anziché limitarne l'utilizzazione alle associazioni tra familiari entro il primo grado o tra coniugi, come annunciava il documento dello scorso 23 marzo, la norma è stata a dir poco ammorbidita: varrà solo oltre il terzo grado di parentela e tre associati.

Ma la disposizione che forse più di altre dimostra quanto questa riforma sia stata svuotata di quel poco di positivo che portava è l'articolo 9, letteralmente stravolto e svuotato dagli emendamenti dei relatori.

La versione originale dell'articolo 9 prevedeva infatti che le prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA si presumono false quando ricorrono almeno due delle seguenti tre condizioni: cioè quando la collaborazione con lo stesso committente (o più soggetti se riconducibili alla medesima attività imprenditoriale) duri più di sei mesi nell'arco di un anno; quando i ricavi del collaboratore con il medesimo committente ammontino a più del 75 per cento del proprio fatturato; quando il collaboratore utilizzi una postazione di lavoro presso il committente.

Con l'emendamento dei relatori la durata della collaborazione con lo stesso committente viene elevata a otto mesi nell'arco di un anno; l'ammontare dei ricavi del collaboratore con il medesimo committente è elevato a più dell'80 per cento del proprio fatturato; viene poi specificato che la postazione che il collaboratore utilizza presso il committente deve essere fissa. E come se non bastasse, la presunzione di abuso non sussiste (cioè tocca al lavoratore dimostrarne l'esistenza) quando la prestazione «sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività». Ma, sinceramente, qualcuno sa spiegarci cosa significhino frasi come questa?

Non è stata invece rivista quella che era fin dal principio la rigidità principale della norma: l'articolo 9 infatti prevede che una volta avvenuta la verifica in sede giudiziale della ricorrenza delle condizioni che fanno scattare la presunzione di abuso, il giudice debba obbligatoriamente qualificare il rapporto di lavoro sempre come collaborazione a progetto. Ciò naturalmente non è corretto, signor Presidente, in quanto si pone inevitabilmente in contrasto con principi consolidati all'interno del nostro ordinamento giuridico. L'articolo 9, inoltre, attribuisce al datore di lavoro la possibilità di fornire prova della genuinità del rapporto di lavoro autonomo, ma non prevede, invece, alcuna possibilità per il lavoratore di provare che in realtà il rapporto di lavoro sia riconducibile al lavoro subordinato, né che il giudice possa d'ufficio qualificarlo come tale. Ciò, in palese violazione di quanto affermato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 121 del 1993, e cioè che spetta al giudice qualificare il rapporto di lavoro ed il legislatore, anche volendo, non potrebbe negare la qualifica di rapporto di lavoro subordinato ad un rapporto di lavoro che ne presenti le caratteristiche oggettive.

In generale, per quanto riguarda la prima parte del disegno di legge in esame, si può dire che se già il testo originario conteneva differenze (seppur relativamente marginali) rispetto al documento presentato dal Governo il 23 marzo (che era poi il risultato del tavolo della concertazione con le parti sociali del Paese), le modifiche in Commissione hanno indicato la chiara volontà di allentare ulteriormente i vincoli nell'abuso di contratti temporanei. E dato che i controlli in questo campo - come sappiamo bene - sono a dir poco lacunosi, ben altro avrebbe dovuto essere il messaggio.

Se l'intenzione originaria era quella di porre un freno al vergognoso fenomeno delle cosiddette finte partite IVA e in generale alla diffusione del precariato, possiamo dire tranquillamente che questo obiettivo si è volontariamente rinunciato.

Passiamo ai licenziamenti, che costituiscono la tematica più spinosa di questo disegno di legge.

Si è parlato a lungo, prima di questo disegno di legge, di «modello tedesco» per la disciplina dei licenziamenti. L'impressione è che il ministro Fornero abbia perseguito piuttosto un modello «fai da te». Nessuna delle norme proposte su come regolarsi qualora risultino ingiustificati i motivi addotti dal datore di lavoro vengono davvero praticate in Germania. Farebbero anzi sobbalzare dall'indignazione ogni giudice del lavoro tedesco.

Il richiamo a modelli stranieri serve solo a gettare fumo negli occhi del pubblico, vantando l'una o l'altra rispettabile ascendenza. Un gioco fuorviante, se non si precisano le norme a cui ci si riferisce. Se è vero che anche il diritto del lavoro tedesco non è rimasto immutato nel tempo in Germania almeno non si è parlato di «manutenzione» quando si smantellavano i diritti.

L'attuale modello tedesco è davvero molto più vicino a quanto previsto in Italia dal vigente articolo 18 dello statuto dei lavoratori di quanto vogliano far credere il Governo e i partiti che lo sostengono.

Venendo al merito, la materia è stata affrontata partendo dal concetto che i licenziamenti (individuali) costituiscano una triade: licenziamento discriminatorio, licenziamento disciplinare e licenziamento per giustificato motivo oggettivo o economico.

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

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

Era chiaro che il vecchio sistema asimmetrico tra licenziamento disciplinare ed economico non poteva funzionare, essendo pur sempre il datore di lavoro, nel momento iniziale, a stabilire che il licenziamento sia disciplinare o economico, con l'ovvia propensione per quello che, in caso di illegittimità, non prevede la reintegra.

Questo argomento ha abbagliato tutti, e il fatto che l'attuale formulazione costituisca una vittoria dell'opinione progressista nasconde, in realtà, una scarsa sostanza.

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

Insistiamo, e continueremo ad insistere, su questi due aspetti perché rendono questa riforma davvero inaccettabile.

Per quel che riguarda i licenziamenti collettivi, con questa nuova norma la sanzione per le violazioni procedurali sarebbe unicamente quella economica, mentre la sanzione di reintegra sarebbe limitata alla violazione dei soli criteri di scelta dei licenziati.

L'articolo 15, cioè, da un lato rende sanabile, con un accordo sindacale eventualmente raggiunto, le irregolarità della comunicazione d'apertura della procedura e, dall'altro, sottopone alla sola sanzione di indennizzo economico le irregolarità della comunicazione finale (di cui all'articolo 4 della legge n. 231 del 1991) che costituisce, per così dire, il rendiconto dell'utilizzo dei criteri di scelta dei licenziati, ed è dunque un documento delicatissimo, sulla cui regolarità si è molto spesso giocata la sorte delle procedure di esubero.

Chiunque abbia un minimo di esperienza giudiziaria sa che, specialmente negli ultimi anni, la vera difesa contro i licenziamenti collettivi ha riguardato essenzialmente le molte possibili violazioni procedurali; quindi, riformare in tal senso equivale a togliere, nella maggioranza dei casi, la reintegra per i licenziamenti collettivi. Il che - va aggiunto - ridimensiona ancora i presunti successi della reintroduzione della reintegra per i licenziamenti economici. Detto in breve con un esempio: il datore di lavoro che fa cinque licenziamenti invece di quattro, ossia un licenziamento collettivo al posto di quattro licenziamenti individuali, si sottrarrebbe al rischio della reintegra, perché rientrerebbe nella più lassista disciplina dei licenziamenti collettivi.

Per quel che riguarda i licenziamenti disciplinari, il problema è che la reintegra è prevista nel caso si accerti che il fatto contestato al lavoratore non esista in via assoluta, oppure, se esistente, che per esso la disciplina collettiva preveda espressamente solo una sanzione conservativa (la multa o la sospensione) o, infine, che il lavoratore risulti estraneo al fatto.

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

Voglio dire che nove volte su dieci nei licenziamenti disciplinari si discute di un fatto che astrattamente potrebbe dar luogo al licenziamento, ma che viene parzialmente giustificato da ragioni di contesto, ossia da attenuanti o esimenti (come nel caso del lavoratore che abbia commesso effettivamente un'insubordinazione, ma solo perché gravemente provocato).

Il caso del lavoratore accusato di un fatto che non ha commesso o addirittura di un fatto inesistente è poco più che un caso di scuola, e l'ipotesi che il datore di lavoro sia così sprovveduto da punire con il licenziamento un'infrazione che il contratto punisce solo con una sanzione minore, cioè la multa o la sospensione, è anch'essa un'ipotesi di scuola.

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

In ogni caso, lasciare al giudice l'alternativa porterebbe ad una soluzione paternalistica che ridurrebbe ben presto la giustiziabilità dei licenziamenti illegittimi a macchia di leopardo, con tribunali che applicano prevalentemente il reintegro ed altri che invece applicano prevalentemente l'indennizzo.

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

Si può, così, giungere al punto che ha polarizzato l'attenzione del dibattito giuridico-politico, e cioè quello dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Anche la Confindustria ha gridato allo scandalo perché è stato reintrodotta come sanzione, anche in questo caso, il reintegro. Ma un osservatore un minimo avvertito del significato giuridico e della formula utilizzata nel testo della riforma lo intuisce subito che si tratta o di una finta, o di un'incomprensione, per la buona ragione che la sola ipotesi in cui il reintegro verrebbe disposto è quella di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo».

Tutti comprendono, signor Presidente, che si è ancora una volta di fronte ad un'ipotesi di scuola: l'insussistenza della ragione addotta deve addirittura essere manifesta e quindi non ricavabile da indizi o deduzioni, ma palese: come a dire, ad esempio, che il datore di lavoro abbia portato a

ragione del licenziamento la chiusura di un esercizio commerciale che è invece tuttora aperto, o un passivo del bilancio che invece indica un attivo e così via. Il che, francamente, non è credibile che avvenga. (*Applausi di sollecitazione del senatore Coronella*).

Insomma, se di vittoria si è trattato nella reintroduzione del reintegro, si è trattato davvero di una vittoria di Pirro.

In tutti gli altri casi di illegittimità è previsto esclusivamente l'indennizzo economico, nella solita forbice compresa fra 12 e 24 mensilità. Ma qui il problema più importante è quello di sapere quali sarebbero questi ulteriori casi e, soprattutto, se essi comprendono le ipotesi di licenziamento cosiddetto speculativo, cioè quelle in cui il licenziamento per motivo oggettivo non è connesso ad una difficoltà aziendale di tipo economico o organizzativo, ma solo alla ricerca di un maggior profitto a scapito del lavoratore, come nel caso tipico ...

PRESIDENTE. La prego di concludere, senatrice Carlino.

CARLINO, *relatrice di minoranza*. ... di esternalizzazione dei compiti svolti dai lavoratori licenziati con ricorso ad appalti a prezzi minori. Mi conceda altri due minuti, signor Presidente, per passare al tema degli ammortizzatori sociali. Mi faccia finire. Almeno il tempo di lamentarci, visto che non abbiamo molto spazio.

PRESIDENTE. Prego, continui pure.

CARLINO, *relatrice di minoranza*. Vi è anche il rischio che le «altre ipotesi» di illegittimità in cui, secondo la previsione normativa, vi sarebbe comunque un indennizzo economico si rivelino una sorta di insieme vuoto, anche perché lo stesso articolo 14 richiama il famigerato articolo 30 del cosiddetto collegato lavoro, il quale descrive il giustificato motivo oggettivo con riguardo a un disegno economico, produttivo e organizzativo di qualsiasi tipo, e comunque, in definitiva, sempre legittimo.

Il disegno di legge crea inoltre un quarto tipo di licenziamento individuale. Infatti, in caso di licenziamento invalido o per difetto di forma, tutto si ridurrebbe al pagamento di un indennizzo dimezzato rispetto a quello normale, salvo che il lavoratore chieda che si accerti il difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso la controversia torna ad essere una normale controversia di licenziamento: ma su quale motivazione, ci chiediamo, visto che essa era mancata al principio? E chi deve sostenere l'onere della prova?

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

Insomma, siamo di fronte ad una mostruosità giuridica che va semplicemente respinta in blocco.

Passo agli ammortizzatori sociali. (*Commenti*). So che l'intervento è lungo, ma come ho anticipato tale questione è quella più spinosa.

PRESIDENTE. Onorevoli colleghi, permettete alla senatrice Carlino di terminare il suo intervento.

CARLINO, *relatrice di minoranza*. La riforma degli ammortizzatori e l'introduzione dell'ASpl cancellano la vecchia mobilità, pur non cancellando la cassa integrazione straordinaria e quella in deroga.

Si sostiene che con la riforma degli ammortizzatori sociali aumenterà la platea dei beneficiari ma, nonostante gli interventi operati in Commissione, è ancora tutt'altro che chiaro come questo avvenga, e soprattutto con quali risorse.

Nonostante le promesse, la cosiddetta mini-ASpl continua ad essere in tutto e per tutto l'indennità a requisiti ridotti oggi vigente. Era stato annunciato che sarebbe stata estesa a tutti i lavoratori a progetto, ma a questo annuncio non è stato poi dato alcun seguito.

Si è invece scelto di potenziare l'indennità *una tantum* per i parasubordinati che restano senza impiego, come previsto dall'articolo 35. Per i collaboratori a progetto e le finte partite IVA resta infatti in vigore la «mancia» introdotta dall'ex ministro Sacconi nel 2008, che attualmente vale mediamente 800 euro all'anno e che copre 9.500 lavoratori in tutto, a fronte di una platea di 125.000 potenziali beneficiari. L'articolo 35 disponeva nella sua versione originale la riduzione dell'importo, anche se con estensione a una platea più vasta.

Ora l'indennità viene rafforzata e dovrebbe essere portata a 8.000 euro (anche se la cifra non è del tutto chiara), ma solo come misura sperimentale per un triennio.

Il punto vero resta, tuttavia, un altro: come avevamo chiesto con interventi emendativi, e ribadiamo con uno specifico ordine del giorno, è necessario superare la logica delle indennità *una tantum* continuamente prorogate, ed allargare invece la copertura dell'ASpl a favore di tutti i precari.

Per quello che riguarda le politiche in favore delle donne, tanto sbandierate dal ministro Fornero, purtroppo si è fatto poco. Anziché essere una priorità, della riforma le misure a favore delle donne sono state relegate agli articoli 55 e 56. Ci aspettavamo un concreto investimento sull'apporto che le donne possono dare davvero alla crescita del Paese.

In Italia il tasso di occupazione femminile raggiunge circa il 43 per cento; al Sud scende al 30 per cento. Siamo lontani dell'obiettivo del Trattato di Lisbona.

Nell'ottobre 2010, il Parlamento europeo ha approvato una legge per proteggere le donne dal licenziamento a causa della maternità e garantire ai padri almeno due settimane di congedo obbligatorio.

PRESIDENTE. Senatrice Carlino, la prego di concludere il suo intervento.

CARLINO, *relatrice di minoranza*. Sto concludendo, signor Presidente.

Il congedo di paternità è presente in quasi tutti gli Stati europei per periodi di diversa durata: le «quote azzurre», sia nel congedo obbligatorio che in quello facoltativo, devono essere una misura che possa contribuire a cambiare l'esperienza dei padri e favorire la condivisione della cura dei figli.

Se il congedo obbligatorio e quello parentale saranno più condivisi da entrambi i genitori, ci saranno meno perdite di capitale umano e meno ragioni, per le imprese, di discriminare le lavoratrici.

La riformulazione dell'articolo 56, che stabilisce che «il padre lavoratore dipendente (...) ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno» e «può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi», è ben poco.

C'è da rimpiangere la formulazione originale di questo articolo. Era certamente insufficiente, ma almeno non era, come quella attuale, una presa in giro!

I *voucher* per l'impiego di *baby-sitter* o per gli altri servizi per l'infanzia, non possono compensare la diminuzione di offerta di servizi pubblici oggi in atto.

I tagli alle spese per gli asili nido implicheranno una minor occupazione (femminile), sia per gli effetti diretti sia per gli effetti indiretti.

Voglio infine concludere con il tema delle dimissioni in bianco. (*Commenti dal Gruppo PdL*).

PRESIDENTE. Colleghi, abbiate quantomeno rispetto per la relatrice di minoranza. Ho garantito alle opposizioni la massima disponibilità per il dibattito. È una relazione di minoranza e la senatrice Carlino ha diritto di concluderla.

Prego, senatrice.

CARLINO, *relatrice di minoranza*. All'articolo 55 si affronta il ripristino di una normativa di contrasto a questa odiosa pratica. Ma anche questo intervento, nonostante le varie proposte di modifica che sono pervenute da più colleghe, risulta ancora assolutamente insufficiente, in quanto non prevede, a differenza della normativa approvata a suo tempo dal Governo Prodi, delle specifiche garanzie sulla possibilità di verificare attraverso precisi requisiti, quali ad esempio la modulistica, la veridicità della dichiarazione di dimissioni.

Ricordo che alla Commissione lavoro è stato assegnato un nostro disegno di legge, a mia prima firma, che recepisce anche le indicazioni di una petizione popolare: un disegno di legge completo, che disciplina le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che prevede procedure che garantiscano la libertà di scelta e la tutela dei diritti di lavoratori e lavoratrici.

Signor Presidente, concludo ribadendo che siamo davanti ad un provvedimento in nessun modo condivisibile. Modificare le regole in modo così iniquo e insufficiente non significa riformare il lavoro, ma perseverare in una logica sbagliata, che porterà ad avere solo più precarietà e disoccupazione. (*Applausi dal Gruppo IdV e dei senatori Giuliano e Treu. Congratulazioni*).

PRESIDENTE. Onorevoli colleghi, per l'organizzazione dei lavori: l'orario di fine seduta è fissato alle ore 20,30, però la Presidenza, avendo consentito all'opposizione di intervenire con tempi

abbastanza ampi, si riserva, ove necessario, di sfiorare di qualche minuto dall'orario previsto per il voto delle questioni incidentali e l'incardinamento del provvedimento. Questo, in una logica di contemperamento tra esigenze di Presidenza e diritti dell'opposizione.

Comunico che sono state presentate due questioni pregiudiziali e una questione sospensiva.

Ha chiesto di intervenire il senatore Mazzatorta per illustrare la questione pregiudiziale QP1. Ne ha facoltà.

MAZZATORTA (LNP). Signor Presidente, onorevoli colleghi, colgo l'occasione anche della sua presenza per darle atto di quello che aveva dichiarato il 12 maggio proprio in merito a questo provvedimento. Aveva auspicato un ampio dibattito in Aula. Secondo quanto riportato dall'agenzia, lei auspicava «fortemente che all'Aula venga consentita la possibilità di discutere una riforma che ritengo strategica nell'interesse del Paese».

Ecco, saremo e siamo molto attenti a questo aspetto. Crediamo che il suo appello sia anche rivolto al Governo affinché non ponga questioni di fiducia su un provvedimento così delicato, al fine di consentire all'Aula di svolgere quel lavoro che ha già svolto egregiamente la Commissione lavoro. Quest'ultima, infatti, ha potuto esaminare emendamento per emendamento, discutere e capire anche le motivazioni delle proposte presentate dalle forze di opposizione. La prova è che in alcuni punti siamo riusciti a far passare alcuni istituti importanti. Penso, ad esempio, al nuovo articolo 37 del provvedimento, che riguarda la revoca di tutti i trattamenti previdenziali a favore dei condannati per reati di mafia e per reati terroristici.

Questo successo è stato ottenuto grazie al dialogo che si è sviluppato in seno alla Commissione. Ma è anche merito di un clima collaborativo che si è creato e del rispetto che c'è stato da parte dei relatori nei confronti delle forze di opposizione. Ci auguriamo che tale clima si possa riprodurre in Aula e che non vi sia il tentativo di accorciare i tempi del dibattito e, soprattutto, che non si verifichi una forzatura con l'apposizione di una questione di fiducia sul provvedimento.

Signor Presidente, vi è anche l'anomalia di discutere di un provvedimento così importante senza disporre del testo ufficiale licenziato dalla Commissione. Ci è stato consegnato un testo che riporta alcuni commi addirittura scritti a mano, i quali sono anche di difficile lettura. La Commissione ha modificato il testo in varie parti, con la conseguenza che diventa anche difficile per i senatori non componenti della Commissione lavoro riuscire a capire di cosa stiamo concretamente discutendo. Anche questo aspetto andrebbe valutato con attenzione da parte della Presidenza.

Forse sarebbe stato opportuno un rinvio della discussione a domani, senza forzare i tempi e rischiare di assumere decisioni affrettate questa sera su una questione pregiudiziale, che adesso illustrerò, la quale riguarda un nuovo testo che è stato posto all'attenzione dell'Aula da parte della Commissione lavoro.

La senatrice Carlino ha giustamente evidenziato tutte le criticità di questa riforma. Anzitutto, il problema è quello di capire se è una riforma. Ho partecipato recentemente ad un convegno che cercava di analizzare questo provvedimento, che si intitolava: «La riforma del lavoro che non c'è». Il titolo del convegno era azzeccato, e credo serva a tutti i senatori per capire che stiamo parlando di qualche cosa che, purtroppo, non c'è e che - soprattutto - non c'è nell'idea che ha il Governo. Il Governo, infatti, parte dal concetto per cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è il contratto dominante: così lo chiama nell'articolo 3 del provvedimento e nella relazione al disegno di legge. Quindi, tutto ciò che non è contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è un uso fraudolento degli istituti contrattuali del cosiddetto lavoro flessibile.

Questa - ripeto - è una concezione antiquata, che andava bene nell'economia di stampo fordista. Non lo diciamo noi, ma autorevoli professori. Il professor Tiraboschi, ad esempio, ha scritto un bellissimo articolo che richiama questo aspetto, dicendo che la riforma Monti-Fornaro è sbagliata. Il professor Tiraboschi, che ricordo essere stato uno dei collaboratori di Marco Biagi, dice che essa è concettualmente sbagliata. Prima veniva evocata la figura di Marco Biagi, però bisogna stare attenti a simili accostamenti. Purtroppo, non avremo mai più la riprova del giudizio di Marco Biagi su una riforma così fatta, ma è certo che il suo allievo prediletto dice che essa è concettualmente sbagliata, perché si fonda sulla irragionevole convinzione di poter ingabbiare la multiforme e sempre più diversificata realtà dei moderni modi di lavorare e produrre in un unico e prevalente schema formale: quello del lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Capite bene che qui c'è un difetto all'origine, di impostazione e di impianto complessivo del provvedimento. Prima abbiamo sentito il collega Castro tentare l'impresa di considerare questo provvedimento una miscela tra la visione del Popolo della Libertà e quella del Partito Democratico. Avendo partecipato ai lavori della Commissione, ho la sensazione che esso sia un disegno di legge scritto e voluto fortemente dagli esponenti del Partito Democratico e che corrisponda, in alcuni passaggi, alla loro visione, anche ideologica. Penso, ad esempio, al tema del lavoro flessibile e - quindi - del restringimento della flessibilità in entrata e ai temi delle partite IVA e delle

collaborazioni coordinate e continuative, che devono essere considerate, secondo tale visione, un uso distorto e fraudolento delle forme di lavoro.

Credo che ci sia una più netta prevalenza di quella visione rispetto a quella del Popolo della Libertà che ho conosciuto io in questi quattro anni. Mi riferisco alla visione dell'ex ministro Sacconi, che mi pare non sia assolutamente conciliabile con gran parte di questo provvedimento, che non c'entra quasi nulla con ciò che, in materia di lavoro, aveva portato avanti il Governo Berlusconi. Ad ogni modo, prendiamo atto di questo "compromesso storico" e andiamo avanti.

Certamente questo provvedimento avrà un costo per le aziende, non solo in termini di costi del lavoro ulteriori. Tutti voi lo sapete: basta leggere la riforma del mercato del lavoro su come vengono finanziati questi nuovi ammortizzatori sociali, ricorrendo a nuovi contributi e tasse. Vi sarà, quindi, un aumento del cuneo fiscale e previdenziale.

Sono sindaco di un Comune, e nella mia casella di posta elettronica sta arrivando una valanga di pubblicità di società di consulenza che sostengono che la nuova riforma Fornero appare apportare significative modifiche al mercato del lavoro, che dovranno cambiare il modo di gestire le assunzioni, i licenziamenti e le modalità di accesso agli ammortizzatori sociali. Tutto questo comporterà un costo per le aziende.

Questo dicono le pubblicità, ed è vero, perché questa riforma interviene in un contesto economico e occupazionale drammatico. Ormai ci avviciniamo al 10 per cento di disoccupazione. In un momento in cui le imprese sono in difficoltà enorme (lo sapete, e non è il caso di tornare su questi aspetti), in un momento in cui già chiediamo loro il versamento IMU su stabilimenti e uffici, che daranno il colpo di grazia alle piccole e medie imprese che riescono a sopravvivere con piccoli margini di guadagno, adesso costringiamo questi imprenditori a prendersi un consulente del lavoro per studiare come questa riforma modificherà le loro modalità di organizzazione del lavoro interno. Se c'era un momento non opportuno per fare questa riforma del lavoro, era proprio questo. Era il momento di lasciare in pace gli imprenditori, lasciarli lavorare in tranquillità, cercando di eliminare la mole enorme di leggi che abbiamo e che pongono ostacoli e difficoltà a chi vuole produrre e lavorare in santa pace in questo Paese.

La nostra opinione è condivisa dal presidente di Assolombarda Perini secondo il quale, se la riforma del lavoro è così, sarebbe meglio non farla. Evito la lettura dell'intervista ma egli chiede, se questo è il risultato dello spirito riformatore del Governo Monti-Fornero, di non fare nulla perché solo così ne avremo un guadagno. *(Applausi dal Gruppo LNP)*. Possiamo andare avanti. Anche i consulenti del lavoro hanno la loro parte di critiche e affermano che non è una riforma per il lavoro, giustamente evidenziando che il vero problema di questo Paese è il costo del lavoro, che qui non solo non viene intaccato, ma viene aumentato. Abbiamo portato all'attenzione della Commissione che in questo Paese il vero obiettivo da raggiungere è tutto qua, se si vuole davvero aiutare l'impresa e rilanciare l'occupazione.

Noi abbiamo il 115 per cento del costo del lavoro rispetto alla retribuzione netta in busta paga. Il vero problema è questo, quello fiscale e previdenziale del costo del lavoro. Se un operaio prende 1.000 euro netti in busta paga e ne costa 3.200 al suo datore di lavoro, è chiaro che è difficile assumere il 100 per cento della forza lavoro con un contratto di lavoro a tempo indeterminato: diventa un'impresa pressoché impossibile. Il rischio è che chi ha capito come funziona questa riforma si rivolgerà a società estere, che fatturano per servizi che hanno oneri e costi che invece adesso sono previsti dalla riforma Fornero. Il rischio è che avremo una delocalizzazione anche della gestione delle aziende, e non solo produttiva. Alla fine, un'azienda preferirà non avere più dipendenti, ma esternalizzare i servizi a una società straniera che non avrà la zavorra che avranno le nostre imprese approvando la riforma Monti-Fornero.

Noi chiediamo almeno a voi, colleghi del PdL, un minimo di coerenza rispetto ai quattro anni passati assieme in questa Aula in cui abbiamo discusso tanti temi del lavoro, e di votare a favore della questione pregiudiziale QP1 e contro questa riforma. *(Applausi dal Gruppo LNP. Congratulazioni)*.

PRESIDENTE. Ha chiesto di intervenire il senatore Li Gotti per illustrare la questione pregiudiziale QP2. Ne ha facoltà.

LI GOTTI (*IdV*). Signor Presidente, onorevoli colleghi, la questione pregiudiziale QP2 da noi proposta affronta diversi punti. Mi soffermerò su quello che ritengo più viziato da manifesta incostituzionalità.

Sappiamo che originariamente questo testo prevedeva una norma assurda, ossia si assumeva che, qualora il giudice avesse ritenuto l'insussistenza dei motivi a fondamento del licenziamento, avrebbe dovuto dichiarare nullo il licenziamento e, nel contempo, risolvere il rapporto di lavoro.

Ovviamente questa era una contraddizione in termini. Non era un testo che poteva reggere ad una lettura anche superficiale. Se si dichiara nullo il licenziamento, non può poi il giudice nello stesso atto dichiarare la risoluzione del rapporto. Ed allora si è modificata la norma e, così come è stato fatto, si è peggiorata la situazione di incostituzionalità. Noi sappiamo che il profilo di costituzionalità di una norma, in termini di diritti soggettivi, riguarda la parità di trattamento in presenza di *status* giuridici omologhi, nel senso che sul presupposto di una condizione giuridica omologa non può esserci un diverso trattamento.

Cosa è successo e cosa invece contiene l'articolo 14 che modifica l'articolo 18? Partiamo dal quarto capoverso della lettera b), di cui al comma 1, che è importante, in quanto riguarda i licenziamenti disciplinari, che ritroviamo successivamente. Il quarto capoverso recita testualmente: «Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato» - o perché il lavoratore non l'ha commesso - «annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro». Quindi, al licenziamento disciplinare insussistente consegue la nullità del licenziamento ed il reintegro nel posto di lavoro.

Il quinto capoverso stabilisce: «Il giudice, nelle altre ipotesi» - non siamo più nel licenziamento disciplinare - «in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità...». Quindi, il licenziamento è ingiusto, ma il rapporto è dichiarato risolto.

Il paradosso arriva al settimo capoverso dove, si legge: «Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma» (quello che prevede il reintegro in caso di licenziamento insussistente), in due ipotesi molto specifiche. Si prosegue: «Può altresì applicare la predetta disciplina» ossia quella prevista del quarto comma, quindi il reintegro «nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo». Quindi, nel caso in cui il giudice accerti l'insussistenza del giustificato o motivo della giusta causa. Continuiamo la lettura: «Nelle altre ipotesi» - ne risulta un'altra fattispecie, ma non riusciamo a capire quali sarebbero le altre ipotesi - «in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma», ossia la risoluzione del rapporto di lavoro.

Quindi, se il licenziamento è motivato da ragioni insussistenti, il giudice può ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro; se il licenziamento è motivato da ragioni insussistenti, ma l'insussistenza non sia manifesta, il giudice deve dichiarare la risoluzione del rapporto di lavoro. Insomma, lo *status* giuridico di cui è destinatario il lavoratore è quello dell'accertamento di insussistenza del giustificato motivo o della giusta causa. È il sostantivo che va preso in considerazione nei giudizi di costituzionalità, ossia l'accertamento di «insussistenza»; invece ci si è spostati sull'aggettivo: «la manifesta insussistenza», che determina la possibilità del reintegro; l'insussistenza non manifesta determina obbligatoriamente la risoluzione del rapporto di lavoro. Ma l'insussistenza è frutto di un accertamento; l'esito dell'insussistenza non può basarsi sulla complessità o sulle modalità di accertamento adottate dal giudice.

Il destino del lavoratore, che si vede dichiarare insussistenti i motivi del suo licenziamento, non può dipendere dalle modalità di accertamento del giudice. È l'approdo del giudizio che determina i criteri di omologo trattamento. Nel momento in cui il giudice accerta, in maniera complessa o in maniera semplice, che la giusta causa o il giustificato motivo è insussistente, la conseguenza deve essere identica: non può dipendere, in un caso la possibilità del reintegro e nell'altro caso l'obbligatorietà della risoluzione del rapporto di lavoro, da quello che fa il giudice, da come il giudice lo fa e attraverso quale complessità. Non c'entra il lavoratore con tutto ciò.

Noi stiamo parlando di situazioni giuridiche come effetto di un giudizio di accertamento: quello è l'atto che vale ai fini di verificare l'omologo trattamento, non le modalità dell'accertamento. Se l'accertamento è per l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, non può un aggettivo cambiare il destino di una persona, perché non è pensabile che se è insussistente il motivo in un caso c'è il licenziamento e nell'altro ci può essere il reintegro. (*Applausi dal Gruppo IdV*). Questa è una manifesta incostituzionalità, e dovete vergognarvi di chiamarla riforma. (*Applausi dal Gruppo IdV. Commenti del senatore Gramazio*).

PRESIDENTE. La ringrazio, senatore Li Gotti, anche per il suo dotto ed erudito intervento di carattere giuridico.

Ha chiesto di intervenire la senatrice Maraventano per illustrare la questione sospensiva QS1. Ne ha facoltà.

MARAVENTANO (LNP). Signor Presidente, signora Ministro, colleghi, la nuova disciplina del rito giudiziario speciale del lavoro trova applicazione ogniqualvolta siano in gioco controversie relative alla reintegrazione nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Sul punto, in merito ai profili di copertura, premesso che la nuova procedura contenziosa presenta un accentuato carattere di innovatività rispetto alla procedura ad oggi vigente, ascrivendo al giudice ordinario il compito di dichiarare l'eventuale annullamento del provvedimento di licenziamento, ove non coerente con la casistica indicata, ma entro termini tassativi indicati a far data dalla presentazione del ricorso e con effetti immediati di quanto pronunciato, secondo noi andrebbe veramente effettuata una ricognizione approfondita, coinvolgendo possibilmente anche tecnici del Ministero della giustizia. Dobbiamo cioè sapere se oggi siamo in grado, soprattutto con la situazione che abbiamo dinanzi, di affrontare effettivamente un lavoro del genere. Mi sembra un po' strano, perché ci sono nel nostro Paese delle situazioni molto arretrate: mi sembra veramente assurdo.

Andrebbe pertanto effettuata una ricognizione approfondita in merito all'attuale stato degli organici del personale giudiziario ed amministrativo della giustizia ed alla loro idoneità a far fronte ai fabbisogni organizzativi e strumentali che potrebbero insorgere per effetto della attuazione del nuovo *iter*. Tutto ciò, al fine di escludere il sopravvenire di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, prevedendo la redazione di un'idonea relazione tecnica recante i dati e gli elementi idonei a comprovare l'effettiva sostenibilità del nuovo carico di lavoro.

Il Gruppo della Lega Nord Padania chiede pertanto una sospensione di 15 giorni dell'esame del disegno di legge n. 3249, al fine di consentire al Governo di predisporre i suddetti approfondimenti. Non è che possiamo fare le cose così di fretta, perché già questo provvedimento sarà veramente un disastro per il nostro Paese. Auspico pertanto che si sospenda l'esame di tale provvedimento e che il Governo lo approfondisca seriamente. *(Applausi dal Gruppo LNP. Congratulazioni)*.

PRESIDENTE. Ai sensi dell'articolo 93 del Regolamento, sulle questioni pregiudiziali e sospensive presentate si svolgerà un'unica discussione, nella quale potrà intervenire un rappresentante per Gruppo, per non più di dieci minuti.

VALLARDI (LNP). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

VALLARDI (LNP). Signor Presidente, colleghi, rappresentanti del Governo, signora Ministro, questo disegno di legge, che secondo noi della Lega Nord non è altro che un provvedimento che si maschera da riforma del lavoro, sembra finalizzato, almeno da quanto si sente dai Gruppi che lo sostengono, a una prospettiva di crescita, però, a nostro parere, altro non produrrà che un'accentuazione della precarizzazione del mercato del lavoro.

Per arginare gli effetti della grave crisi economica che stiamo vivendo e favorire il rilancio delle nostre imprese credo sia assolutamente necessaria una riforma dell'intero settore, ma non certo nei termini e nei presupposti in cui questa riforma viene oggi presentata da parte del Governo e dei Gruppi di maggioranza in quest'Aula. Per rilanciare l'economia di un Paese ci vuole una buona classe imprenditoriale, lo sappiamo tutti, però ci vogliono anche dei lavoratori motivati e stimolati a collaborare al buon successo dell'azienda per cui generalmente lavorano.

Tale provvedimento di condiviso con i lavoratori, secondo noi, non ha assolutamente nulla. Credo sia giusto ricordare come il nostro sia un Paese in cui la forza lavoro rappresenti una delle principali risorse. Lo sappiamo tutti, ma credo valga doverosamente la pena ricordare che il nostro è un Paese che non ha materie prime, petrolio, risorse minerarie. Avevamo le energie rinnovabili ma mi sembra che questo Governo, con gli ultimi provvedimenti, abbia affossato anche gli investimenti sulle energie rinnovabili. Il nostro prodotto interno lordo si basa sulla trasformazione delle materie prime e sappiamo che le materie prime, che importiamo dagli altri Paesi, per essere trasformate hanno bisogno del genio dei nostri imprenditori, ma soprattutto della forza lavoro dei nostri operai.

In questo contesto, è quindi essenziale che i nostri lavoratori siano sereni e motivati. Serve quindi un patto sociale, altrimenti sarà dura risollevare il Paese dalla crisi economica e le sorti sociali dell'Italia.

Non credo che il provvedimento al nostro esame vada nella direzione che tutti ci aspettiamo e soprattutto non va in direzione di una condivisione con gli operatori. Anzi, i lavoratori - e credo sia facile comprenderlo - da questo provvedimento si vedono togliere i diritti fondamentali conquistati con decenni di lotte sindacali.

Questa crisi globale è amplificata in tutti Paesi industriali, lo vediamo anche ultimamente, da interventi sbagliati nel mercato del lavoro che hanno purtroppo aumentato la precarietà e la disoccupazione. L'attuale Governo, invece di cercare soluzioni innovative e veramente risolutive, si è aggregato alle politiche portate avanti dagli altri Paesi, pensando di risolvere i problemi: vediamo invece dai risultati di ogni giorno e dalla lettura dei giornali che stiamo solamente peggiorando la situazione.

Non è chiara la *ratio* secondo cui nel nostro Paese possa funzionare ciò che nel resto del mondo si è dimostrato purtroppo fallimentare. Ma questo Governo purtroppo ha deciso che, per uniformarsi alle richieste dei mercati internazionali, si può anche arrivare al punto di limitare e costringere i diritti acquisiti dei lavoratori. Si arriva anche a promuovere nuovi *iter* giudiziari per i contenziosi - lo abbiamo sentito poc'anzi dal senatore Mazzatorta - senza che queste disposizioni siano accompagnate da tutte le valutazioni necessarie. Non si è fatta neanche un'indagine sull'effettivo organico del personale di magistratura e sulla sua idoneità a svolgere i nuovi compiti previsti, che potrebbero portare anche ad un aggravio delle spese pubbliche per le poche cose che in questo Paese funzionano, tipo i *voucher*. Questi vengono tolti, riportando le categorie deboli - l'accesso dibattito sulla questione è di questi giorni - nel caos più assoluto. Penso a categorie come gli studenti, i pensionati, le casalinghe, ma non solo loro. Pensiamo anche alle aziende agricole che con i *voucher* avevano risolto e legalizzato i loro problemi occupazionali.

Togliendo i *voucher*, cari colleghi, siamo convinti si ritornerà favorire il lavoro nero, ritorneranno in campo vecchi ricordi, bui e nefasti, come quando i Carabinieri e la Guardia di finanza inseguivano per i campi chi vendemmiava o raccoglieva pomodori. Ci sono anche ricordi recenti. Negli anni 2008-2009, soprattutto nelle Regioni del Nord, con la vendemmia c'erano purtroppo questi brutti esempi e togliendo i *voucher* probabilmente questi ricordi torneranno alla memoria.

I *voucher*, adottati nel 2009 dall'allora ministro Zaia e condivisi dal ministro Sacconi, avevano risolto il problema del lavoro nero in agricoltura e quello delle aziende agricole che dovevano tamponare i momenti di forte richiesta di manodopera. Ecco, credo che sul problema dei *voucher* sia opportuno che questo consesso istituzionale, questa Assemblea ragioni profondamente.

Dal punto di vista procedurale (che era stato molto bene affrontato dai miei colleghi prima), si sorvola sul fatto - ma è giusto ricordarlo - che questo provvedimento presenta profili manifestamente incostituzionali rispetto ai diritti sanciti: ricordo gli articoli 35, 36, 37, il 38 e anche il 41 della Costituzione. Purtroppo (è la questione più importante) si dimentica addirittura che la nostra è una Repubblica fondata sul lavoro e che dal lavoro derivano molti principi fondamentali dell'uomo, deriva la libertà. Con questo provvedimento si va ad intaccare e a ledere il principio della libertà.

Per questo, per il Gruppo della Lega Nord, questo provvedimento non è ammissibile. *(Applausi dal Gruppo LNP)*.

PRESIDENTE. Metto ai voti la questione pregiudiziale avanzata, con diverse motivazioni, dal senatore Mura e da altri senatori (QP1), e dal senatore Li Gotti e da altri senatori (QP2).

Non è approvata.

MURA (LNP). Chiediamo la controprova.

PRESIDENTE. Il risultato è palese, senatore Mura. Comunque, procediamo alla controprova soltanto per quieto vivere, in quanto l'esito è schiacciante.

Ordino la chiusura delle porte. Procediamo alla controprova mediante procedimento elettronico.

Non è approvata.

Metto ai voti la questione sospensiva QS1, avanzata dal senatore Mazzatorta e da altri senatori.

Non è approvata.

BELISARIO (IdV). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

BELLISARIO (IdV). Signor Presidente, richiamo il comma 1 dell'articolo 98 del Regolamento del Senato, che recita: «Quando siano in discussione disegni di legge o affari che importano indirizzi di politica economica, finanziaria e sociale o comunque questioni rientranti nell'ambito dell'economia e

del lavoro, ciascun Senatore, prima della chiusura della discussione generale, può proporre che venga richiesto il parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro».

Il Gruppo dell'Italia dei Valori avanza tale richiesta.

GIULIANO (PdL). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

GIULIANO (PdL). Signor Presidente, la questione fu posta in Commissione lavoro da parte della Lega, e già in quella sede fu ritenuto non opportuno, o non necessario, il parere del CNEL. Purtroppo, noi convocammo in audizione il presidente del CNEL, l'onorevole Antonio Marzano, il quale fornì un contributo di rilievo professionalmente alto a questo provvedimento, e quindi la questione rimase chiusa.

Ritengo che anche attualmente non ci sia alcuna necessità di ribadire quelle motivazioni che sono state fornite in Commissione. Ad ogni modo, del contributo dato dal CNEL in sede di audizione è stato tenuto ampiamente conto. *(Applausi del Senatore Izzo)* -

PRESIDENTE. Quindi, il CNEL è già stato audito in Commissione.

BELISARIO (IdV). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

BELISARIO (IdV). Signor Presidente, è evidente che l'articolo 98 del nostro regolamento parla di "parere", non di "audizione". Il parere deve essere formale, depositato, in modo che - lo prevede sempre il Regolamento del Senato e poi ci sono anche alcune valutazioni in merito della Giunta per il Regolamento - possa essere «allegato al disegno di legge». *(Commenti del Gruppo PdL)* -

MURA (LNP). Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

MURA (LNP). Signor Presidente, intervengo per confermare che anche noi, come Gruppo Lega Nord, siamo favorevoli a questa richiesta. Si tratta di un aspetto importante, perché il provvedimento di cui stiamo discutendo prevede questioni che rientrano nell'ambito dell'economia e del lavoro, ovvero materie per le quali è competente ad esprimere un parere il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, così come previsto dall'articolo 98 del Regolamento, in quanto il CNEL è l'organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie e secondo le funzioni che gli sono attribuite dalla legge.

È vero che nel corso dell'audizione, a cui si è fatto riferimento, presso la Commissione di merito nell'ambito dell'esame di questo provvedimento, che reca disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro, il CNEL non ha fornito un parere formale per mancanza dei tempi necessari. Tuttavia, ricordiamo che in quella occasione ha sottolineato come appaiano insufficienti gli interventi per il lavoro femminile, ad esempio, giudicando alcune proposte del disegno di legge puramente simboliche e suggerendo invece provvedimenti che abbiano una valenza a medio termine ed agiscano sulla frammentazione del mercato. Quindi, credo sia compito di quest'Assemblea mettere in atto ogni azione necessaria affinché si licenzi un provvedimento volto a garantire al meglio le elementari esigenze dell'equità sociale e a favorire un maggiore sviluppo.

Per tale ragione, ai sensi dell'articolo 98 del Regolamento del Senato, come è già stato richiesto, chiediamo che quello del CNEL sul provvedimento in esame sia un parere assolutamente formale e che non si faccia riferimento esclusivamente alle valutazioni - con le quali peraltro sono state evidenziate talune criticità - del CNEL in audizione. *(Applausi del Gruppo LNP)*.

PRESIDENTE. Passiamo alla votazione della richiesta avanzata dal senatore Belisario.

Verifica del numero legale

MURA (LNP). Chiediamo la verifica del numero legale.

PRESIDENTE. Invito il senatore Segretario a verificare se la richiesta risulta appoggiata dal prescritto numero di senatori, mediante procedimento elettronico.

(La richiesta risulta appoggiata).

Invito pertanto i senatori a far constatare la loro presenza mediante procedimento elettronico.

(Segue la verifica del numero legale).

Il Senato è in numero legale.

Ripresa della discussione del disegno di legge n. 3249

PRESIDENTE. Metto ai voti la richiesta di acquisire il parere formale del CNEL, avanzata dal senatore Belisario.

Non è approvata.

Dichiaro aperta la discussione generale, che avrà inizio nella seduta antimeridiana di domani.

Rinvio pertanto il seguito della discussione del disegno di legge in titolo ad altra seduta.

CALDEROLI *(LNP)*. Domando di parlare.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

CALDEROLI *(LNP)*. Signor Presidente, intervengo per un'interpretazione autentica del Regolamento relativamente all'articolo 98.

Condivido pienamente la richiesta avanzata, in quanto mi sembra coerente con i contenuti del provvedimento. Tuttavia, dopo l'interpretazione dell'articolo 98 data dalla Giunta per il Regolamento, facendola rientrare in una fattispecie dell'articolo 93 come questione sospensiva, ritengo che il Regolamento...

PRESIDENTE. È l'articolo 98 che richiama l'articolo 93, senatore Calderoli; non è la Giunta. L'articolo 93 è richiamato dall'ultimo capoverso del comma 1 dell'articolo 98.

CALDEROLI *(LNP)*. Esattamente. Se si tratta di una fattispecie dell'articolo 93, è evidente che la richiesta del parere del CNEL va trattata insieme alle questioni sospensive e non successivamente ad esse.

Omissis

La seduta è tolta *(ore 20,34)*.

Allegato A

DISEGNO DI LEGGE

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (3249)

PROPOSTE DI QUESTIONE PREGIUDIZIALE

QP1

MURA, MARAVENTANO, ADERENTI, BOLDI, BRICOLO, CAGNIN, CALDEROLI, CASTELLI, DAVICO, DIVINA, FRANCO PAOLO, GARAVAGLIA MASSIMO, LEONI, MAZZATORTA, MONTANI, MONTI CESARINO, PITTONI, RIZZI, TORRI, VACCARI, VALLARDI, VALLI

Respinta (*)

Il Senato, esaminato il disegno di legge Atto Senato n. 3249 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita),
premesse che:

prima di ogni altra argomentazione, nel merito del provvedimento in esame, è necessario evidenziare come il presente disegno di legge nei fatti violi il principio di cui al secondo comma dell'articolo 54 della Costituzione (i cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore). Tale, forte, affermazione trova giustificazione nella evidente contraddizione tra la rubrica, la relazione introduttiva e il testo dell'articolato del disegno di legge governativo, che da un lato enuncia una riforma del lavoro finalizzata ad una prospettiva di crescita e dall'altro lato in sostanza non fa altro che limitare, costringere i diritti acquisiti dei lavoratori producendo nei fatti una accentuazione della precarizzazione del mercato del lavoro con il solo ed unico fine di uniformarsi alle richieste dei mercati internazionali in una logica di riduzione del differenziale sui titoli pubblici;

la nostra Repubblica è fondata sul lavoro, questo enunciato dogmatico rappresenta la base sulla quale è stato redatto il testo della Costituzione, individuando proprio nel lavoro il primo ed organico strumento dal quale derivano tutti i principi fondamentali dell'uomo. Formula che nel tempo ha rappresentato un punto cardine dal quale il legislatore e la magistratura, nel ruolo di interprete della normativa, non può discostarsi, evidenziando una giusta asimmetria tra i diritti dei lavoratori rispetto a qualsiasi altro diritto contrapposto;

l'iniziativa legislativa del Governo uniformandosi ad un sistema globalizzato che si fonda sulla progressiva, graduale rimozione di alcune garanzie riconosciute ai lavoratori allo scopo di favorire una competitività delle imprese e di arginare il diffondersi degli effetti della congiuntura economica, nei fatti si dimostra di per se fallimentare. La cronicizzazione di una perdurante precarietà ed inferiorità dei lavoratori avvenuta negli ultimi dieci anni nei Paesi industriali è una delle principali cause dell'attuale crisi economica. Quindi, oltre ad essere irragionevole il tentativo del Governo di perseguire attraverso questa riforma del lavoro l'ottenimento di effetti diversi, rispetto alle medesime politiche che si sono dimostrate disastrose negli altri Paesi occidentali, presenta profili manifestamente incostituzionali rispetto ai diritti sanciti ex articoli 35, 36, 37, 38 e 41 della Costituzione;

la nuova disciplina dei licenziamenti introdotta dal presente disegno di legge per la sua natura estremamente complessa presenta diversi profili di criticità che comporteranno una crescita esponenziale del contenzioso. Tale osservazione vale tanto per i licenziamenti disciplinari, nei quali l'inesistenza dell'addebito rappresenta un'ipotesi piuttosto rara, quanto per quelli economici.

In merito, infatti, alla motivazione economica al licenziamento così come disciplinata nell'articolato del Governo, per la sua impossibilità intrinseca a distinguere tra una ragione infondata o manifestamente infondata fa venire meno il discrimine dal punto di vista giuridico non reggendo alla verifica di costituzionalità.

In conclusione appare evidente il profilo di incostituzionalità nella violazione del principio di eguaglianza sancito ex articolo 3 della Costituzione in merito all'esclusione del settore statale dalla riforma;
delibera di non procedere all'esame dell'Atto Senato n. 3249.

QP2

LI GOTTI, BELISARIO, CARLINO, GIAMBRONE, BUGNANO, CAFORIO, DE TONI, DI NARDO, PARDI, MASCITELLI, LANNUTTI, PEDICA

Respinta (*)

Il Senato,
in sede di esame dell'A.S. 3249 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"

premessi che:

il rilievo costituzionale del diritto del lavoro costituisce una delle manifestazioni più significative ed importanti di quella caratterizzazione in senso sociale dello Stato democratico che trova nella Carta costituzionale la sua espressione fondamentale;

la nostra Carta costituzionale si apre con la definizione della forma di Stato «repubblicana», «democratica» e «fondata sul lavoro». Oltre all'elevato valore simbolico, il suo significato profondo si concreta nel legame, nel nostro sistema costituzionale, tra la centralità della persona umana e quella del lavoro, non come fine a se stesso, né come mero strumento per il conseguimento dei mezzi di sussistenza, bensì come tramite necessario per l'affermazione della personalità. Tale orientamento è stato, peraltro, costantemente confermato dalla Corte costituzionale: in tal senso possono citarsi le sentenze n. 1 del 1986, n. 419 e n. 219 del 1993, nonché la sentenza n. 390 del 1999, secondo cui l'affermazione costituzionale del diritto al lavoro, tutelato in tutte le sue forme ed applicazioni, rispecchia il valore riconosciuto al lavoro, posto tra le basi dell'ordinamento (articolo 1 Della Costituzione), nel quale si manifesta anche la dignità e la libertà di scelta della persona;

la dottrina e la giurisprudenza costituzionale hanno riconosciuto particolare rilievo proprio alle disposizioni costituzionali di principio, specie nell'ambito interpretativo: esse hanno il compito di orientare l'interpretazione, non solo della legislazione ordinaria, ma anche delle altre disposizioni della Costituzione, secondo la c.d. "interpretazione per valori" (o per principi). Una forza particolare spetta, in tale ambito, ai "principi fondamentali" o "supremi", tra i quali indubbiamente si inserisce, alla luce della collocazione costituzionale e dei lavori preparatori, la formula dell'articolo 1;

il rapporto interpretativo di maggior rilievo sul piano costituzionale è ormai il rapporto di lavoro, che non viene tutelato soltanto per mezzo di un'attività amministrativa, riconducibile alla funzione dello Stato, ma viene disciplinato, in funzione protettiva del lavoratore, anche al livello dell'autonomia dei privati, sia nelle loro organizzazioni collettive che come singoli. È quindi evidente la considerazione del lavoratore quale «soggetto-contrante più debole» a fondamento della Carta costituzionale;

questo appare dalla nutrita presenza del riferimento al «lavoro» o ai «lavoratori» nella Costituzione italiana: a partire dall'articolo 3, comma secondo (ove ci si riferisce alla necessità che la Repubblica rimuova "gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese") e dall'articolo 4, ove si individua un vero e proprio "diritto al lavoro" ("La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo tale diritto"). In particolare da quest'ultima previsione è stata fatta derivare, in via interpretativa, l'esigenza di politiche che puntino alla piena e finanche alla stabile occupazione. Si aggiungano, inoltre, l'articolo 35, secondo il quale "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni", l'articolo 36 (retribuzione proporzionata e sufficiente); l'articolo 37 (parità retributiva tra uomo e donna e tutela del lavoro minorile e femminile); l'articolo 38 (previdenza e sicurezza sociale); gli articoli 39 e 40 (sindacato, contratto collettivo e diritto di sciopero);

in definitiva, tutte queste norme sono riconducibili ad un matrice unitaria: la rilevanza riconosciuta dal legislatore costituzionale alla posizione soggettiva debole del lavoratore, connessa alla tutela della libertà e dignità sociale;

considerato, inoltre, che:

dal Titolo V della Parte Seconda della Costituzione deriva una significativa ridislocazione di poteri legislativi in materia di lavoro. Nel medesimo articolo 117 della Costituzione si registra, infatti, la coesistenza delle due voci, potenzialmente tali da poter ospitare il diritto del lavoro: l'"ordinamento civile" assegnato alla competenza esclusiva dello Stato, ex articolo 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione e la "tutela e sicurezza del lavoro" attribuito alla competenza legislativa concorrente ex articolo 117, terzo comma, della Costituzione, riconducibile all'organizzazione di

controllo e di vigilanza sul rispetto delle misure di prevenzione, nonché la previdenza complementare e integrativa;

pertanto, rientrando la regolamentazione dei contratti e dei rapporti di lavoro nella competenza esclusiva dello Stato, appare necessario definire l'oggetto della competenza concorrente (terzo comma dell'articolo 117) e di quella piena o esclusiva (quarto comma dell'articolo 117) della Regione. Segnatamente, quanto agli ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione e cassa integrazione), la necessità di coordinarli con le politiche attive del lavoro, anche sulla base delle indicazioni europee, suggerirebbe di comprenderli nell'ambito della competenza concorrente, mentre la loro correlazione con la disoccupazione e con lo status professionale dei destinatari (cfr. articolo 38, secondo comma, della Costituzione) sembrerebbe viceversa ricondurli nell'ambito della "previdenza sociale" demandata in via esclusiva alla competenza legislativa statale;

è inoltre oggetto di competenza legislativa regionale la materia della istruzione e formazione professionale, in forza del metodo di riparto delle competenze, fondato sulla attribuzione alle Regioni di una potestà legislativa generale (cfr. articolo 117, quarto comma, della Costituzione), compressa solo nelle materie riservate alla competenza statale esclusiva o concorrente. La istruzione e formazione professionale rappresenta, infatti, un settore materiale espressamente escluso dalla competenza concorrente (Stato-Regioni) in materia di istruzione, il che rende indiscutibile la conclusione che esso rientri nell'ambito della competenza esclusiva regionale. Ne deriva, tra l'altro, che la disciplina dei contratti formativi, come l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro, finisca per coinvolgere verticalmente sia la competenza esclusiva dello Stato, sia la competenza concorrente Stato-Regioni, sia infine la competenza esclusiva delle Regioni;

il testo dell'articolo 117 della Costituzione attribuisce alla competenza concorrente delle Regioni la materia della "tutela e sicurezza del lavoro", nella quale devono considerarsi rientranti le politiche attive del lavoro, il mercato del lavoro, i servizi per l'impiego, le agenzie di mediazione e di lavoro interinale, gli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione, nonché l'attività di controllo e di vigilanza. Negli ambiti materiali attribuiti alla competenza concorrente dello Stato e delle Regioni, s'impone pertanto al legislatore statale un mutamento di tecnica legislativa (normazione di principio e non di dettaglio). Sotto questo specifico profilo, disegno di legge n. 3249 in oggetto, non costituisce affatto un esempio di normazione compatibile con il riparto competenziale disposto dalla Titolo V, Parte Seconda, della Costituzione repubblicana;

valutato, in particolare, che:

l'articolo 3, comma 1, lettera b), incide in maniera estremamente negativa sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al D.lgs. n. 368 del 2001, di attuazione della Direttiva 1999/70/CE, il cui articolo 1, comma 1 dispone che: «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Ai sensi del comma 2 del predetto articolo, «L'apposizione del termine è priva di effetti se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1». Ciò nasceva dall'esigenza di evitare che, attraverso il ricorso ad una successione reiterata di contratti di lavoro a tempo determinato, fosse possibile aggirare fraudolentemente, la regola generale secondo cui, per far fronte ad esigenze permanenti, il datore di lavoro dovrebbe sempre ricorrere al contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il contratto a tempo determinato avrebbe dunque dovuto rappresentare una eccezione cui ricorrere soltanto a fronte di esigenze temporanee ed eccezionali. L'A.S.3249, pur enunciando nella Relazione di voler rispettare lo spirito della citata direttiva comunitaria, all'articolo 3, comma 1, lettera b), introduce una disposizione che consentirà alle imprese di ricorrere al contratto a tempo determinato non in ipotesi eccezionali o temporanee, legate ad esigenze oggettive e riscontrabili, bensì in qualsiasi occasione, anche se legata ad esigenze permanenti, come ad esempio la carenza strutturale di organico. Tale norma si pone in totale contraddizione con quanto espressamente perseguito dalla direttiva comunitaria. Ciò in quanto la previsione di cui all'articolo 3, lettera b), che consente di non indicare la causale, ossia le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo per l'apposizione del termine al primo rapporto a tempo determinato di "durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione". Ne deriva che il datore di lavoro potrà liberamente stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, per qualsiasi esigenza, dunque anche per far fronte al normale fabbisogno ordinario di personale, purché ciò avvenga sempre con un diverso lavoratore. Questo, in palese violazione con l'articolo 10 e 117, comma primo, della Carta costituzionale, in riferimento agli obblighi derivanti dall'ordinamento comunitario e da quelli internazionali;

l'articolo 9, comma 1, prevede che, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, ove ricorrano almeno due delle tre condizioni elencate alle lettere a), b), c) dello stesso

comma, siano considerate necessariamente rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Se l'intenzione è evidentemente quella di porre un freno al deprecabile fenomeno delle cosiddette "finte partite IVA", occorre però segnalare che la formulazione della norma, nella sua rigidità porrebbe sicuramente gravi problemi in sede applicativa. Ciò perché, in caso di controversia promossa dal lavoratore a partita IVA, la verifica in sede giudiziale della ricorrenza delle condizioni che fanno scattare la citata presunzione non consentirebbe al giudice di qualificare il rapporto di lavoro diversamente da una collaborazione coordinata e continuativa. Ciò naturalmente non è corretto, poiché il giudice è tenuto a qualificare il rapporto di lavoro in base al concreto contenuto dello stesso e, pertanto, la norma che imponesse di qualificarlo soltanto come collaborazione coordinata e continuativa si porrebbe inevitabilmente in contrasto con principi giurisprudenziali consolidati. L'articolo 9, comma 1, infatti, attribuisce al committente/datore di lavoro, la possibilità di fornire prova contraria, ossia prova della genuinità del rapporto di lavoro autonomo, ma non prevede, invece, alcuna possibilità per il lavoratore di provare che in realtà il rapporto di lavoro sia riconducibile al lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c., né che il giudice possa d'ufficio qualificarlo come tale. La norma, infatti, prevede in maniera categorica che, escluso il rapporto di lavoro autonomo, la prestazione lavorativa debba essere inquadrata nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative. Ciò in palese violazione di quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 121 del 1993, e cioè che spetta al giudice qualificare il rapporto di lavoro in base al suo concreto atteggiarsi ed il legislatore, travalicando i propri limiti, non potrebbe negare la qualificazione di rapporto di lavoro subordinato ad un rapporto di lavoro che ne presenti le caratteristiche oggettive. Pertanto la norma si pone in contrasto con il principio di ragionevolezza (articolo 3 Cost), con il principio di effettività della tutela giurisdizionale (articolo 24 Cost) ed infine con il diritto alla giusta retribuzione (articolo 36 Della Costituzione);

con gli articoli da 13 a 21 si riscrive la normativa sulla flessibilità in uscita, sia dal punto di vista sostanziale che processuale, nonché il relativo regime di garanzie dei lavoratori. In particolare, l'articolo 14, che incide sulle tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, sostituisce i primi sei commi dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, modificando il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi con una disciplina illogica e contraddittoria. Il quarto capoverso del suddetto articolo prevede, con riguardo ai licenziamenti cosiddetti disciplinari, che nei casi in cui non sussistano la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo, il giudice annulli il licenziamento e condanni il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente. Diversamente, invece, nei casi di cui al quinto capoverso della lettera b), ovvero in tutti gli altri casi in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo, non trova più applicazione la tutela speciale della reintegrazione ma unicamente quella risarcitoria. Inoltre, il settimo capoverso della lettera b) del comma 1, da un lato, prevede che il giudice, nel caso in cui accerti la "manifesta insussistenza" del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, applichi la tutela speciale della reintegrazione di cui al quarto capoverso e, dall'altro, stabilisce che, in tutte le altre ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del predetto giustificato motivo, debba essere applicata la disciplina risarcitoria di cui al quinto comma. Se appare coerente che nel caso di insussistenza del fatto che ha dato luogo al licenziamento si proceda alla reintegrazione, del tutto irragionevole risulta essere la previsione per la quale in tutti gli altri casi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo il giudice possa assicurare una tutela risarcitoria. La schizofrenia legislativa nella scelta fra la reintegrazione da un lato e l'opzione fra integrazione e misura risarcitoria dall'altro, di cui ai capoversi quarto, quinto e settimo della lettera b) del comma 1 dell'articolo 14, viene aggravata, nel capoverso settimo, da un riferimento alla "manifesta infondatezza", categoria, questa, comprensibile solo nei casi di procedure cautelari; il medesimo articolo 14, comma 1, lettera b), quarto capoverso, espone il giudice ad un'eccessiva responsabilità nella determinazione della "diligenza" con cui il lavoratore licenziato si è dedicato alla ricerca di una nuova occupazione. Con riferimento ai predetti profili concernenti l'articolo 14 l'unica modificazione introdotta dalla commissione in sede referente, è consistita nell'espungere la legge dal novero delle fonti che, oltre ai contratti collettivi e ai codici disciplinari applicabili, in base alle quali una condotta è punibile con sanzione conservativa, nell'ambito delle ipotesi in cui il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria. Si rileva, quindi, non solo che è stata mantenuta una eccessiva discrezionalità nella valutazione del pur incongruo requisito della manifesta insussistenza ma anche il permanere di una evidente ed ingiustificata disarmonia fra i rimedi previsti a seconda dei diversi estremi del giustificato motivo, con ciò disarticolando una tutela giurisdizionale attualmente coerente e armonica;

l'articolo 15, comma 2, dispone che «Gli eventuali vizi della comunicazione [...] possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo». Si tratta della comunicazione di avvio della procedura di

licenziamento collettivo, all'interno della quale devono necessariamente essere contenute alcune importanti informazioni, come ad esempio, i motivi che determinano la situazione di eccedenza di personale, o i motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio a tale situazione, ed evitare, in tutto o in parte i licenziamenti, ovvero ancora, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali di tale personale eccedente, ecc.. L'importanza di tale comunicazione è evidente nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 223/91. Ciò perché essa ha fortemente limitato il potere di accertamento della magistratura, la quale, in conformità con l'articolo 41 della Costituzione, non può sindacare le scelte discrezionali operate dall'imprenditore che decide di modificare la struttura della sua azienda, potendo esclusivamente verificare la correttezza formale dell'intera procedura, attraverso l'esame, in primis, della comunicazione di avvio della stessa. La finalità di tale comunicazione è duplice. Da un lato, essa risponde alla necessità di informare adeguatamente le organizzazioni sindacali con le quali l'azienda è tenuta a confrontarsi nel corso della procedura, in modo da favorire una effettiva gestione contrattata della procedura di riduzione del personale; dall'altro, essa è diretta a soddisfare una oggettiva esigenza di trasparenza del processo decisionale che poi sfocerà nel collocamento in mobilità o nell'intimazione dei licenziamenti al personale in esubero. Il potere di verificare l'effettiva sussistenza delle ragioni addotte dall'imprenditore a fondamento del licenziamento collettivo spetta soltanto alle organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazione di avvio della procedura. Tale comunicazione, se incompleta, reticente o viziata, risulta impeditiva di una proficua partecipazione alla cogestione della procedura da parte del sindacato, che non avendo avuto la concreta possibilità di svolgere il suo ruolo di cogestione della procedura, non sarà in grado di manifestare una piena e consapevole adesione in sede di accordo con l'azienda. È pertanto ovvio che l'intervenuto accordo, così raggiunto, non possa sanare ex post il vizio della comunicazione iniziale. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza del 15 ottobre 2002, n. 14616, hanno infatti affermato che "l'intervenuto accordo con le organizzazioni sindacali, non può sanare ex post il vizio della comunicazione di avvio della procedura". Poiché al Giudice del Lavoro è preclusa ogni possibilità di controllare nel merito le cause che hanno determinato la necessità di ricorrere al licenziamento collettivo, precludergli anche la possibilità di verificare la correttezza formale della comunicazione di avvio della procedura, come disposto dall'articolo 15, comma 2, significa privare irrimediabilmente il lavoratore di qualsiasi tutela contro il licenziamento illegittimo e ciò in palese violazione dell'articolo 24 della Costituzione, nonché del principio di ragionevolezza desumibile dall'articolo all'articolo 3 Della Costituzione;

l'articolo 19, introducendo la possibilità della inibitoria della esecutorietà della sentenza con cui si dispone il reintegro del lavoratore illegittimamente licenziato, non solo non consente di assicurare al lavoratore, nel nuovo rito speciale, le stesse garanzie processuali in ordine all'esecutorietà delle sentenze che gli sono assicurate nel rito ordinario, ma crea una evidente disarmonia nel sistema vigente. Nell'ordinamento, infatti, la sentenza con cui viene disposto il reintegro ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 non solo è provvisoriamente esecutiva ma è, per consolidata e uniforme giurisprudenza, non soggetta all'inibitoria di cui all'articolo 431 del codice di procedura civile e quindi la provvisoria esecutorietà di cui essa è dotata ex lege non è suscettibile di essere sospesa. Tale articolo si pone in contrasto con un principio generale del rito del lavoro, che prevede una disciplina differenziata della sospensione dell'esecutività della sentenza a seconda che si tratti di decisione favorevole al lavoratore ovvero al datore di lavoro, dovendosi riconoscere maggiori garanzie processuali al lavoratore e conseguendo da ciò un parametro più rigido per la sospensione dell'esecutività della sentenza a favore del medesimo. Nel trattare in modo omogeneo due situazioni disomogenee, ai fini della possibilità di ottenere la sospensiva di una sentenza sfavorevole, la disposizione in esame viola palesemente il principio di ragionevolezza di cui all'articolo 3 Della Costituzione, laddove il codice di procedura civile, consentendo la sospensione degli effetti della sentenza in caso di "gravissimo danno", nell'ipotesi in cui l'istanza sia avanzata dal lavoratore, attualmente esonera dal dovere di valutare anche la fondatezza della domanda ;

con riferimento al ripristino del tentativo obbligatorio di conciliazione nel caso di licenziamento economico - istituto abrogato dalla legge n. 183 del 2010 - l'articolo 13, comma 4, primo capoverso, nell'indicare la direzione territoriale del lavoro competente per la procedura conciliativa, non appare coordinato con le vigenti prescrizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, che individua la competenza del giudice nel rito del lavoro. La disciplina processuale predetta, per gli aspetti sopra evidenziati e nel suo complesso, si pone quindi in contrasto sia con il principio di ragionevolezza (articolo 3 Cost) che con il principio di effettività della tutela giurisdizionale (articolo 24 Cost)

valutato inoltre che:

ai sensi dell'articolo 38 del Regolamento, l'A.S. 3249 è stato assegnato dalla Presidenza del Senato alla Commissione Giustizia, per un parere consultivo, definito di carattere «facoltativo». Va altresì

considerato che i pareri della Commissione Giustizia, ai sensi dell'articolo 40, comma 4, del Regolamento risultano di carattere «obbligatorio», in presenza di «disegni di legge deferiti ad altre Commissioni che contengano disposizioni penali o amministrative» A tal riguardo, deve rilevarsi come in seno alla Commissione Giustizia, in data 17 aprile 2012, il Relatore abbia opportunamente ritenuto di «circoscrivere l'esame del disegno di legge, ai soli articoli che, a vario titolo, afferiscono a profili di competenza della Commissione». Ha segnalato, quindi, gli articoli da 13 a 21, «con i quali si riscrive la normativa sulla flessibilità in uscita, sia dal punto di vista sostanziale che processuale, nonché il relativo regime di garanzie dei lavoratori». In tale ambito egli ha poi precisato: «L'articolo 14, che disciplina le tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, sostituisce i primi sei commi dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, modificando il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi»;

a conferma di ciò, nel corso della discussione generale, l'articolo 14 è stato non solo reiteratamente menzionato, ma ha sostanzialmente rappresentato il fulcro politico e giuridico del dibattito in sede consultiva. L'articolo in questione, così come individuato dal Relatore in Commissione Giustizia, oltre ad afferire all'ambito facoltativo del parere consultivo, concerne - per espressa ammissione - il regime sanzionatorio e, pertanto, lato sensu, l'ambito penale-amministrativo, ricadendo nel profilo «obbligatorio» del parere consultivo. Nella redazione del parere approvato dalla Commissione Giustizia, nonostante reiterate richieste, risulta omesso ogni riferimento all'articolo 14 ed a tal proposito, la Correlatrice ha precisato che «tale decisione è stata assunta in considerazione del fatto che le modifiche apportate dall'articolo 14 alla legge n. 300 del 1970 non afferiscono direttamente a profili di competenza della Commissione giustizia». Del pari, il Sottosegretario alla Giustizia ha fatto presente che «tale ricostruzione appare condivisibile nella parte in cui anche in sede di predisposizione del disegno di legge l'articolo 14 è stato elaborato dal Ministero del welfare, ritenendosi che le disposizioni da esso introdotte fossero per lo più di carattere sostanziale»;

tale scelta omissiva, di carattere marcatamente politico, costituisce, a giudizio dei sottoscrittori della presente questione incidentale, un palese vizio in procedendo nell'ambito della procedimento legislativo - di cui all'articolo 72, primo comma, della Costituzione - riferito nel caso di specie alla sede consultiva, tenuto conto che, al di là di disposizioni di carattere sostanziale, la norma interviene direttamente in materia di tutela giurisdizionale. Ne derivava, pertanto, un dovere in capo alla Commissione, la quale non poteva precludersi dall'esprimere, con le suddette motivazioni, un parere sull'articolo 14, ai sensi dell'articolo 40, comma 4, del Regolamento;

a tal riguardo, al di là della connessione della questione con la insindacabilità da parte della Corte costituzionale degli interna corporis acta, è il caso di evidenziare la Sentenza della Corte costituzionale n. 379 del 1996 che, al punto 9 del considerato in diritto sancisce che «[...] nello Stato costituzionale nel quale viviamo, la congruità delle procedure di controllo, l'adeguatezza delle sanzioni regolamentari e la loro pronta applicazione nei casi più gravi di violazione del diritto parlamentare si impongono al Parlamento come problema, se non di legalità, certamente di conservazione della legittimazione degli istituti della autonomia che presidiano la sua libertà»;

valutata la violazione, palese oltre che latente, degli articoli 3, 4, 10, 24, 35, 36, 37, 38, 39, 40 e 117 della Costituzione,

delibera
ai sensi dell'articolo 93 del Regolamento, di non procedere all'esame dell'Atto Senato n. 3249.

(*) Sulle proposte di questione pregiudiziale presentate è stata effettuata, ai sensi dell'articolo 93, comma 5, del Regolamento, un'unica votazione

PROPOSTA DI QUESTIONE SOSPENSIVA

QS1

[MAZZATORTA](#), [VALLARDI](#), [ADERENTI](#), [BOLDI](#), [BRICOLO](#), [CAGNIN](#), [CALDEROLI](#), [CASTELLI](#), [DAVICO](#), [DIVINA](#), [FRANCO PAOLO](#), [GARAVAGLIA MASSIMO](#), [LEONI](#), [MARAVENTANO](#), [MONTANI](#), [MONTI CESARINO](#), [MURA](#), [PITTONI](#), [RIZZI](#), [TORRI](#), [VACCARI](#), [VALLI](#)

Respinta

Il Senato, in sede di esame del disegno di legge n. 3249,
premessi che:

la nuova disciplina del rito giudiziario speciale del lavoro trova applicazione ogni qualvolta siano in gioco controversie relative alla reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori;

sul punto, per i profili di copertura, premesso che la nuova procedura contenziosa presenta un accentuato carattere di innovatività rispetto alla procedura ad oggi vigente, ascrivendo al giudice ordinario il compito di dichiarare l'eventuale annullamento del provvedimento di licenziamento - ove non coerente con la casistica indicata - ma entro termini tassativi indicati a far data dalla

presentazione del ricorso e con effetti immediati di quanto pronunciato, andrebbe effettuata una ricognizione approfondita, con il coinvolgimento possibilmente anche dei tecnici del Ministero della giustizia in merito all'attuale stato degli organici del personale di magistratura ed amministrativo della giustizia ed alla loro idoneità a far fronte ai fabbisogni organizzativi e strumentali che potrebbero insorgere per effetto della attuazione del nuovo *iter*. Tutto ciò al fine di escludere il sopravvenire di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, prevedendo la redazione di un'idonea relazione tecnica recante i dati e gli elementi idonei a comprovare l'effettiva sostenibilità del nuovo carico di lavoro,

delibera di sospendere per 15 giorni l'esame del disegno di legge n. 3249, al fine di consentire al Governo di predisporre i suddetti approfondimenti.