

## **Nuove regole. Ma quali? Indagine sui disegni di legge in materia di licenziamenti.**

di Stefano Salvato

Già all'indomani della legge 11 maggio 1990, n. 108 diverse erano state le riserve espresse sulla scelta del legislatore di come regolamentare i licenziamenti.

Molte di quelle inquietudini si sono tradotte in progetti di legge, che, nel tentativo di riformare la vigente disciplina, hanno provato, alternandosi in modo schizofrenico, ad iniettare talvolta dosi di flessibilità e talora dosi di rigidità.

Provando a tirare le somme sulle soluzioni prospettate, l'indagine condotta sui disegni di legge in materia di licenziamenti, presentati nel corso delle diverse legislature (cfr. schede di sintesi sempre in questo Bollettino), ha evidenziato come gli stessi siano dominati da tendenze tra loro contrapposte.

Alcuni di essi, infatti, perseguono la finalità di ampliare la tutela reale contro i licenziamenti ingiustificati attraverso un'estensione dell'attuale campo di applicazione dell'articolo 18, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tale risultato è conseguito essenzialmente riducendo (cfr. ddl n. 2217), o addirittura sopprimendo (cfr. ddl n. 3914 e ddl n. 2209), il limite dimensionale del datore di lavoro.

Per cui, al di là del numero degli occupati, il licenziamento privo di giustificazione comporterà, in ogni caso, per il datore di lavoro l'obbligo a reintegrare il lavoratore precedentemente licenziato.

Contrariamente, altri progetti di legge, tra quelli passati in rassegna, azzerano l'operatività dell'articolo 18, mediante l'abrogazione totum in toto dello stesso articolo (cfr. ddl n. 6830; ddl n. 4609; ddl n. 1534), il cui ambito di efficacia permane solo per le ipotesi di licenziamento ritenute più pregiudizievoli (cd. licenziamenti discriminatori).

Esclusivamente per queste, allora, il giudice dovrà ordinare la reintegrazione del lavoratore, oltre che prevedere l'obbligo di corresponsione di un'indennità.

Da ultimo, il ddl n. 6835 e il ddl n. 1873, attraverso una modifica dell'attuale disciplina legislativa, ridefiniscono l'ambito di efficacia dell'articolo 18 e quindi l'ambito di operatività della tutela reale.

Se in caso di licenziamento discriminatorio il giudice dovrà accordare una tutela ripristinatoria e, contemporaneamente, indennitaria, negli altri casi, invece, potrà disporre la riassunzione o, in alternativa, il versamento di un'indennità risarcitoria, il cui ammontare varia in ragione dell'anzianità di servizio, ovvero entrambe le cose.

Il ddl n. 1873 esclude, in ogni caso, la reintegra nel posto di lavoro quando il licenziamento è comminato per motivi economici, prevedendo a favore del prestatore un'indennità, oltre che un trattamento complementare di disoccupazione a carico del datore di lavoro.

E' da evidenziare che tali ultimi disegni di legge, nel rivisitare la normativa sui licenziamenti, combinano ad una minore rigidità in uscita, forme di maggiore protezione del lavoratore nella fase di transizione da un posto di lavoro ad un altro.

Questo comporta la previsione di meccanismi (cfr. in particolare ddl. n. 1873) di sostegno del reddito per chi perde il lavoro e, insieme, una forte azione pubblica e privata (complementare), per

assicurare servizi di reimpiego e percorsi formativi per favorire il reinserimento di quei lavoratori temporaneamente espulsi dal mercato del lavoro.

In tal modo, il più basso grado di protezione sul luogo di lavoro è compensato da un più alto livello di sicurezza in caso di disoccupazione involontaria.

Va ricordato, inoltre, che l'esigenza di apprestare protezioni sul mercato è perseguita anche dal ddl delega al Governo per la predisposizione di uno Statuto dei lavori, il cui obiettivo dichiarato è quello di identificare un nucleo essenziale di diritti universali e indisponibili applicabili a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, attraverso un riordino della regolazione delle tutele nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al sistema degli ammortizzatori sociali e alla disciplina degli incentivi alla occupazione, a garanzia della stabilità della occupazione e in funzione di misure attive di sostegno al reinserimento al lavoro.

Un corpo di tutele, quindi, più duttili, applicabili a tutti i rapporti di lavoro dipendente e alle collaborazioni a progetto rese in regime di sostanziale dipendenza economica, che tenga conto delle caratteristiche del lavoratore e delle condizioni dell'azienda e che sia in grado di adattarsi ai nuovi modelli di produzione e di organizzazione di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

*Stefano Salvato*

Avvocato del Foro di Roma – Studio Legale Labour Lawyers