



Via Giacomo Matteotti n. 14  
38122 TRENTO  
☎ 3495366000 ☎ 3482448231  
☎ 0461 934930  
✉ @: sbm.trento@yahoo.it  
✉ @: slaicobastrentino@gmail.com  
www.slaicobastrentino.wordpress.com

**SLAI  
COBAS**

## **LA CONTRORIFORMA FORNERO E LE COMPLICITA' DEI SINDACATI CONFEDERALI CGIL-CISL-UIL**

### **ASSEMBLEA CITTADINA**

1° dicembre 2012

### **Sindacato di Base Multicategoriale Slai Cobas del Trentino**



#### **INTRODUZIONE**

- 1. LA LEGGE: REPERIBILITÀ E PARTIZIONE**
- 2. I PRIMI TRE COMMI DELL'ART.1**
- 3. IL TESTO PREPARATORIO APPROVATO DAL GOVERNO NEL MARZO 2012**
- 4. LA DISSOLUZIONE DELL'ART.18**  
SCHEDE INFORMATIVE
- 5. LA CONTRORIFORMA ED I LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**
- 6. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI COLLETTIVI**
- 7. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI**
- 8. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA E PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO**
- 9. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI INEFFICACI**
- 10. DISSOLUZIONE E PROCESSI DI PRIVATIZZAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI. LA COGESTIONE DI CGIL, CISL E UIL.**  
L'Aspi  
La MiniAspi  
Finanziamento dell'Aspi  
La fine della mobilità  
Istituzione dei fondi bilaterali - Ruolo e cogestione dei sindacati confederali  
Domanda Aspi ed importi
- 11. IL CONTESTO ECONOMICO, POLITICO, GIURIDICO E "NORMATIVO DI FATTO" DELLA CONTRORIFORMA LAVORO**
- 12. ALCUNE NOTE SULLA VICENDA FIAT**
- 13. LA CONTRORIVOLUZIONE DI AGOSTO: ACCORDI 28 GIUGNO 2011 ED ART. 8 LEGGE DEL SETTEMBRE 2011**
- 14. UNA NOTA PER SULLE CONNESSIONI TRA IL CASO FIAT, GLI ACCORDI DEL 28 GIUGNO, LA CONTRORIFORMA LAVORO ED IL TRATTATO DI LISBONA CON LE RELATIVE SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA**  
**ALLEGATO 1.- I CASI VIKING, LAVAL E RUFFERT E COMMISSIONE EUROPEA CONTRO LUSSEMBURGO**
  - CASO LAVAL
  - CASO VIKING
  - CASO RÜFFERT
  - CASO COMMISSIONE EUROPEA CONTRO LUSSEMBURGO (2008)**ALLEGATO 2.- RELAZIONE INTRODUTTIVA DI MARA MALAVENDA PER L'ASSEMBLEA DEL 24 NOVEMBRE DI POMIGLIANO D'ARCO**  
**ALLEGATO 3.- RELAZIONE DELL'AVV. MIRCO RIZZOGLIO DI MILANO 7 RAGIONI CONTRO LA RIFORMA DELL'ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI**

«Noi stiamo cercando di proteggere gli individui non i loro posti di lavoro. L'attitudine della gente deve cambiare. Il lavoro non è un diritto, bisogna guadagnarselo, anche attraverso il sacrificio».

Elsa Fornero in un'intervista al Wall Street Journal

---

## **INTRODUZIONE**

Il presente opuscolo è stato impostato con lo scopo di fornire elementi di informazione e di formazione sulla Controriforma Fornero ai lavoratori iscritti e simpatizzanti del Sindacato di Base Multicategoriale e dello Slai Cobas del Trentino. Riguardo all'informazione si è voluto approfondire la questione della controriforma lavoro rispetto ai licenziamenti ed agli ammortizzatori. Rispetto invece agli aspetti formativi, quelli forse più pertinenti alla necessità che i lavoratori sappiano riconoscere e far valere i motivi che animano e legittimano il sindacalismo di classe, si è voluto perseguire la linea di evidenziare sia il ruolo complice dei sindacati confederali, compresa la CGIL, sia il tentativo, operante nella stessa controriforma, di rafforzare ulteriormente il potere istituzionale di questi "sindacati" a fronte di una loro costante e crescente perdita di egemonia e di legittimazione sui posti di lavoro. Tutto questo in linea con la nostra tesi secondo cui ormai sui posti di lavoro esiste una dittatura che integra il sindacalismo confederale nel "comando" dell'impresa.

Bisognerebbe anche aggiungere l'osservazione che in questi giorni sta passando il cosiddetto accordo sulla produttività che generalizza l'operazione Marchionne iniziata alla Fiat di Pomigliano. Si tratta di un accordo che, come l'art.8 della Legge 148/2011, e per molti versi la stessa legge Fornero, è stato preparato dall'ulteriore svolta antioperaia rappresentata dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Si è anche ritenuto, al fine di fornire ulteriori elementi di informazione e formazione sindacale, di allegare al presente opuscolo due ulteriori e specifiche relazioni: la prima è la relazione introduttiva di Mara

Malavenda alla grande assemblea del 24 novembre 2012 di Pomigliano d'Arco (NA), indetta dal Comitato Mogli Operai; la seconda è una relazione curata dall'Avv. Rizzoglio di Milano per la nostra assemblea sulla legge Fornero e la dissoluzione dell'art.18 della L. 300/70.

## **1. LA LEGGE : REPERIBILITÀ E PARTIZIONE**

La Controriforma Lavoro è denominata "Legge 28 giugno 2012, n. 92". Il testo di tale legge non è riportato in queste pagine per ragioni di spazio, ma è facilmente reperibile sul WEB e può ovviamente essere richiesto in formato cartaceo al Sindacato di Base Multicategoriale o allo Slai Cobas del Trentino. I commi della legge, dal 37 al 46 dell'Art. 1, sono relativi alla modifica della disciplina sui licenziamenti con particolare riguardo alla modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. I commi dal 47 al 68 dello stesso articolo, riguardano il nuovo procedimento giudiziario relativo alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti, sempre con particolare riguardo alla modifica dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori. Gli Artt. 2 e 3 riguardano le modifiche in tema di ammortizzatori sociali.

## **2. I PRIMI TRE COMMI DELL'ART.1**

E' importante riportare almeno i seguenti estratti dai primi tre commi. Lo scopo è quello di evidenziare come la controriforma venga presentata sia come necessaria ai fini dello sviluppo, della crescita sociale e della riduzione della disoccupazione (ossia in altri termini come una misura necessaria per una fuori-uscita dalla crisi e per una nuova modernizzazione), sia, in modo falso, truffaldino e demagogico, come disposizione atta a tutelare i lavoratori, sia occupati che disoccupati, che licenziati ultracinquantenni.

Inoltre si vuole evidenziare come da tutti e tre i commi risulti da subito come venga attribuita ulteriore rilevanza ai sindacati confederali, questo nel quadro di mutamento in atto nelle relazioni sindacali e conseguentemente nei processi di imbrigliamento, compressione e repressione, della conflittualità tra capitale e lavoro.

Già da questi primi tre commi si intravede come un filo generale che attraversa l'intera controriforma sia rappresentato da un ulteriore

potere attribuito ai sindacati confederali sui lavoratori in linea con il golpe antioperaio ed antidemocratico rappresentato dagli accordi del 28 giugno 2011, pienamente recepiti dall'art. 8 della legge 148 del settembre 2011.

L'ART.1 della Legge è intitolato <<Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore>>

<< 1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

...adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

....rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

...favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

....promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. ...

Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali>>.

Quello che dunque emerge, in particolare dal secondo e dal terzo comma, è il ruolo attribuito ai sindacati confederali non solo nel controllo e nella verifica dell'applicazione della controriforma, ma anche nelle ulteriori misure, cosiddette 'correzioni', che già si prospettano in una prospettiva di continuo attacco ai lavoratori.

### **3. IL TESTO PREPARATORIO APPROVATO DAL GOVERNO NEL MARZO 2012**

Di seguito riportiamo alcuni estratti dalla proposta di Legge presentata dal "Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle Pari Opportunità, Prof.ssa Elsa Fornero, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, Prof. Mario Monti, al Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012 e approvata dallo stesso nella medesima seduta". In questa proposta di Legge sono generalmente indicati con maggiore chiarezza e con minor demagogia gli intenti della stessa legge e quindi si tratta di una documentazione utile che, pur non essendo propriamente sovrapponibile al testo di legge definitivo, indica in che modo lo stesso testo definitivo va interpretato. In particolare risulta la volontà di liberalizzare i licenziamenti per motivi economici (licenziamenti collettivi e licenziamenti plurimi ed individuali per giustificato motivo oggettivo) sottraendoli in ogni caso alla possibilità del reintegro. Quest'iniziale volontà risulta espressa in forma meno netta nel testo di legge definitivo il quale, pur peggiorando drasticamente la legislazione sino ad oggi vigente in materia, lascia dunque aperti degli spiragli relativi alla possibilità che anche in caso di licenziamenti per motivi economici si possa arrivare al reintegro sul

posto di lavoro. Particolarmente importante è comunque leggere la nuova normativa in materia di licenziamenti economici insieme alle modifiche della procedura del processo di lavoro che attribuiscono, pur allo stato attuale ancora in modo poco chiaro, il potere ai sindacati confederali di arrivare a contratti aziendali legittimanti i licenziamenti e tali da risultare difficilmente impugnabili a titolo individuale dagli stessi lavoratori.

#### *DALLA PREMESSA*

*<< La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi>>...<< Tra le parti esiste una forte e inscindibile connessione sistemica, che sostiene la necessità della condivisione e dell'approvazione della riforma nel suo complesso. L'efficacia della loro attuazione richiederà un impegno per accrescere l'efficacia e l'efficienza di tutte le strutture oggi preposte, a livello regionale e nazionale, a questi profili del mercato del lavoro>>.*

#### *<<3.1 Revisione della disciplina in tema di licenziamenti individuali.*

*Un passaggio significativo del disegno di riforma è l'intervento realizzato sulla disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cd. Statuto dei lavoratori. Ciò premesso, il nuovo testo dell'art. 18 prefigura, fondamentalmente, l'articolazione fra tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice: a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti cd. soggettivi o disciplinari); c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro (licenziamenti cd. oggettivi o economici). ....A) Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell'art. 18: ... B) Nell'ipotesi in cui accerta la non giustificazione del licenziamento per l'inesistenza del fatto contestato al lavoratore ovvero la*

*riconciliabilità dello stesso alle condotte punibili con una sanzione minore alla luce delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili (situazioni che denotano un uso particolarmente arbitrario del potere di licenziamento), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito 10 o percepibile dal lavoratore, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione. ...C) Nelle altre ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare, non v'è condanna alla reintegrazione bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari parametri. Il regime da ultimo descritto (indennità risarcitoria) vale anche per le ipotesi di licenziamento viziato nella forma o sotto il profilo della procedura disciplinare. Tuttavia, in questi casi, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di un'indennità compresa fra 7 e 14 mensilità di retribuzione; ciò a meno che il giudice accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica le tutele di cui sopra. D) Per i licenziamenti oggettivi o economici, ove accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari criteri. Il regime di cui sopra deve essere coordinato, altresì, con quello dei licenziamenti collettivi, nei limiti in cui per essi vale l'art. 18, con l'applicazione, per i vizi di tali licenziamenti, del regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti economici>>.*

## **4. LA DISSOLUZIONE DELL'ART.18**

Di seguito si riporta una scheda di documentazione reperibile sul web dove si illustrano le quattro tipologie "sanzionatorie" entrate in vigore con la legge di controriforma al posto del reintegro sul posto di lavoro e

del relativo risarcimento previsti dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori. Nel linguaggio truffaldino della controriforma si parla di un "regime di tutela differenziato" del lavoratore licenziato. Ossia la dissoluzione di precedenti tutele viene fatta passare sotto la formula della "tutela differenziata".

## **SCHEMA INFORMATIVA**

Nell'art. 18 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) la tutela reale con il dispositivo della reintegrazione si applicava nei confronti dei dipendenti di datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che occupavano più di quindici dipendenti nell'unità produttiva nella quale è occupato il lavoratore licenziato oppure nell'ambito dello stesso comune; e in ogni caso ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze globalmente più di sessanta lavoratori, indipendentemente dal frazionamento organizzativo delle unità produttive. Tale tutela reale è stata oggetto di una drastica revisione da parte della legge 92/2012 di Controriforma del mercato del lavoro, che ha sostituito la cd. tutela reale, applicabile a tutti i casi di licenziamento illegittimo rientranti nell'ambito di applicazione della norma, con quattro diversi regimi di protezione per il lavoratore ingiustamente licenziato. Prima che intervenisse la nuova normativa, infatti, il giudice con sentenza che annullava il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), ordinava al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Inoltre, il medesimo giudice doveva condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno patito dal lavoratore, liquidando al lavoratore un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali; in ogni caso la misura di tale risarcimento non poteva essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Era, infine, facoltà del lavoratore esercitare la c.d. opzione, che consisteva nel richiedere, al posto della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità pari a 15 mensilità (da sommarsi a quanto dovuto a titolo di risarcimento).

Un semplice schema riassuntivo delle diverse sanzioni che la nuova legge prevede, schema riassuntivo che potrebbe essere il seguente:

- licenziamenti vietati, perché illeciti, con conseguente pronuncia di

nullità ad opera del giudice e tutela reintegratoria piena (posto di lavoro e retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione);

- licenziamenti intollerabili, perché ingiustificati (e quindi annullabili per carenza dei fatti indicati a sostegno della giusta causa o del giustificato motivo nella lettera di licenziamento) e tutela reintegratoria ridotta (posto di lavoro e retribuzioni intermedie ma con il limite massimo di 12 mensilità);

- licenziamenti tollerati, perché ritenuti non del tutto ingiustificati (e perciò indennizzabili con somme che vanno da 12 a 24 mensilità, ma previa dichiarazione di risoluzione del rapporto ad opera del giudice) e tutela economica forte.

In effetti in modo più preciso si può sostenere che con l'entrata in vigore della riforma del 2012 il regime della cosiddetta tutela del lavoratore licenziato risulta modificato e si prevedono ora quattro regimi sanzionatori:

### **A) TUTELA REINTEGRATORIA "PIENA"**

Tale tutela si applica: in tutti i casi di nullità del licenziamento, perché discriminatorio oppure comminato in costanza di matrimonio o in violazione delle tutele previste in materia di maternità o paternità oppure negli altri casi previsti dalla legge; nei casi in cui il licenziamento sia inefficace perché intimato in forma orale.

È bene precisare che essa trova applicazione a prescindere dal numero di lavoratori occupati dal datore di lavoro ed è prevista anche a favore dei dirigenti. In tali ipotesi, il giudice, dichiarando nullo il licenziamento, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna il datore al risarcimento del danno subito per il periodo successivo al licenziamento e fino alla reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo intercorrente fra il licenziamento e la reintegrazione.

Il risarcimento del danno è rappresentato da un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione e non può in ogni caso essere inferiore alle cinque mensilità (non è invece previsto un limite massimo). Dall'importo deve essere dedotto quanto eventualmente percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Fermo restando tale risarcimento, il lavoratore ha, comunque, la possibilità - entro trenta

giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza - di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### B) TUTELA REINTEGRATORIA "ATTENUATA"

Tale tutela si applica: in alcuni casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo illegittimo, quando si verifichi che il fatto contestato non sussiste o perché il fatto rientra in una delle condotte punibili con sanzione conservativa sulla base del CCNL applicabile; si applica anche in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, se il fatto si evidenzia come manifestamente infondato.

Il giudice, annullando il licenziamento, ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento del risarcimento del danno oltreché al versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo fino alla reintegrazione effettiva. Il risarcimento, in questo caso, corrisponde ad una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto sia ciò che il lavoratore ha effettivamente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, sia ciò che lo stesso avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. Il legislatore fissa inoltre un limite massimo per il risarcimento, che non può in ogni caso superare un importo pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Anche in tal caso, il lavoratore può optare per l'indennità sostitutiva della reintegra.

#### C) TUTELA MERAMENTE OBBLIGATORIA

Tale tutela si applica, qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, in tutte le ipotesi non contemplate dalle altre "tutele". In tal caso il giudice, dichiarando risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

#### D) TUTELA OBBLIGATORIA "RIDOTTA"

Tale tutela si applica alle ipotesi in cui il licenziamento risulti illegittimo per carenza di motivazione o per inosservanza degli obblighi procedurali previsti sia nel caso del licenziamento disciplinare sia in quello per il giustificato motivo oggettivo.

In tali casi il giudice, dichiarando l'inefficacia del licenziamento, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità variabile tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, da valutarsi da parte del giudice in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

## **5. LA CONTRORIFORMA ED I LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

Il 7° comma del cosiddetto "nuovo art. 18" individua diversi casi di licenziamento per motivo oggettivo, per i quali prevede la sanzione della reintegrazione attenuata o quella meramente obbligatoria .

In primo luogo, la legge riconduce all'area del licenziamento per motivi oggettivi i casi del licenziamento per superamento del periodo di comporto, ex art. 2110 cod. civ., e del licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore. In entrambe le ipotesi, ove il giudice accolga l'impugnazione del lavoratore, determinano necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio della reintegrazione attenuata (salvo che si rilevi solo un vizio procedurale, che condurrà al regime esclusivamente risarcitorio).

L'ipotesi di interpretazione più complessa è certamente quella del più classico giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 3 della legge 604/1966 con riferimento alla sfera dell'impresa, ovvero le "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Qui la controriforma, distingue due ipotesi collegate al diverso esito dell'accertamento giudiziale:

- ove il giudice accerti “la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”, **potrà** applicare il regime della reintegrazione attenuata, e dunque rimuovere gli effetti del recesso; **si noti che qui la legge (a differenza di quanto si è visto per i casi del comporta e dell’inidoneità) prevede una possibilità e non un obbligo;**
- “nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo”, il giudice deve necessariamente applicare il solo regime risarcitorio.

La prima formula riguarda l’accertamento su elementi di fatto (“manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento”) laddove la seconda sembra alludere alla sua valutazione giuridica (la non ricorrenza degli estremi del g.m.o.). Dunque, il primo accertamento consente di valutare come invalido il licenziamento, con (possibile) applicazione della tutela reintegratoria; la seconda ipotesi presuppone evidentemente che il fatto addotto dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento sia stato confermato come sussistente, ma se ne debba valutare la sua rilevanza giuridica quale giustificazione del recesso. Quando accertate consistenti le circostanze di fatto addotte dal datore di lavoro, accertata la sussistenza del nesso di causalità tra tali circostanze e la posizione del lavoratore, viene esclusa di fatto la possibilità di una ricollocazione del lavoratore, e si discute solo della rilevanza di tali circostanze a giustificare giuridicamente il recesso. Il giudice che accolga il ricorso del lavoratore potrà quindi solo disporre la sanzione risarcitoria (potrebbe farsi come esempio la citata controversia in ordine alla necessità di motivi collegati ad una situazione di crisi, ovvero ad una riorganizzazione mirante solo a innalzare gli utili aziendali).

Il fatto poi che, ai fini della decisione di reintegrare, l’insussistenza del fatto debba risultare “manifesta”, deve probabilmente ricondursi non al vizio del licenziamento (poiché sul punto, come si è detto, il fatto o è o non è), ma proprio al terreno del suo accertamento giudiziario, e dunque a quello della valutazione delle allegazioni e delle prove, se non a quello del convincimento del giudice. Solo su questo piano, infatti, una circostanza di fatto può ritenersi più o meno apparente o manifesta, e su questo piano, forse, dovrà giocarsi anche la decisione giudiziaria, in caso di accertamento di un vizio di fatto, tra la tutela reintegratoria e quella meramente indennitaria. **Senza dimenticare, tuttavia, che se la disciplina sostanziale del licenziamento pone**

**teoricamente l’onere della prova della giustificazione a carico del datore di lavoro in tal modo si trasforma il giudizio sulla “manifesta insussistenza” del fatto in un ribaltamento del medesimo onere in capo del lavoratore.**

## **6. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

Dal 1991 il nostro ordinamento, in attuazione di una Direttiva europea, prevede una disciplina legale specifica per i licenziamenti collettivi. Questi, alla pari del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, trovano la loro ragione in motivi che non riguardano la persona del lavoratore ma sono collegati a ragioni di carattere organizzativo, ristrutturazioni, conseguenze di crisi aziendali, ecc. Ad essi però, a differenza di quanto accade per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo [g.m.o.] si applica una complessa disciplina che prevede il coinvolgimento delle organizzazioni e delle rappresentanze sindacali e lo stretto collegamento con specifici ammortizzatori sociali (il sistema della mobilità) e con misure di sostegno dei lavoratori sul mercato del lavoro.

Si può affermare che la disciplina dei licenziamenti collettivi si differenzia da quella del licenziamento individuale per g.m.o. in ragione della maggiore rilevanza collettiva e sociale dell’operazione di riduzione del personale. Il campo di applicazione delle due discipline è infatti definito in relazione ad alcuni criteri numerici, temporali e territoriali: la disciplina della legge 223/1991 si applica (v. art. 24) ai datori di lavoro, imprenditori e non, che occupino alle loro dipendenze più di quindici lavoratori e i quali, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano licenziare almeno cinque lavoratori nell’arco di 120 giorni e nell’ambito del medesimo territorio provinciale.

La disciplina, nell’assetto dato dalla legge 223/1991 (v. soprattutto artt. 4 e 5) prevede: l’avvio della procedura con una comunicazione nella quale il datore di lavoro deve dare alle organizzazioni sindacali

analitiche informazioni sulla programmata riduzione del personale; lo svolgimento su richiesta delle stesse oo.ss. di un esame congiunto, e la sua eventuale prosecuzione in sede amministrativa; l'applicazione, nel caso si proceda effettivamente ai licenziamenti, di criteri di scelta fissati dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, previsti dalla legge (v. art. 5).

L'impianto della legge si sviluppa poi con l'ammissione dei lavoratori licenziati alle liste di mobilità e a godere (a seconda dell'impresa di provenienza) dell'indennità di mobilità o dell'indennità di disoccupazione. Per i lavoratori aventi titolo all'indennità di mobilità la copertura economica è stata negli anni abbastanza significativa, sia per la durata (da uno a tre anni a seconda dell'età, ed anche maggiore in alcune aree territoriali) sia per gli importi e la corrispondente copertura figurativa a fini pensionistici.

Il lavoratore licenziato ha ovviamente il diritto di impugnare il licenziamento (entro 60 giorni) e di far valere in giudizio gli eventuali profili di invalidità: l'inefficacia per vizi della procedura, l'illegittimità per la violazione dei criteri di scelta o l'insussistenza di un corretto collegamento causale tra l'operazione di riduzione del personale e l'individuazione dei lavoratori licenziati, il carattere discriminatorio del singolo licenziamento o dei criteri di scelta adottati. L'accertamento di uno qualsiasi di tali vizi dava sempre luogo, nel contesto vigente fino ad oggi, alla reintegrazione del lavoratore ex art. 18 L. 300/1970.

[La controriforma lavoro] la legge 92 del 2012 investe per diversi aspetti il quadro ora sintetizzato: sia con alcune modifiche della stessa disciplina dei licenziamenti collettivi, sia modificando il quadro degli istituti di contorno. Il risultato, si può anticipare, è che d'ora innanzi anche per i licenziamenti collettivi l'esito dell'impugnazione del licenziamento, se accolta, potrà dar luogo solo in alcuni casi alla reintegrazione nel posto di lavoro mentre nella maggior parte a un mero indennizzo risarcitorio.

Nel quadro precedente la controriforma, le principali tipologie di contenzioso in applicazione della legge 223/91, sviluppatesi in due decenni di abbondanti controversie, erano le seguenti:

1) casi in cui il lavoratore contestava la completa omissione delle procedure sindacali (il datore di lavoro ha effettuato più licenziamenti individuali, invece che un licenziamento collettivo, al fine di sottrarsi agli obblighi di confronto con le oo.ss.): tale vizio, ove accertato,

determinava l'inefficacia del licenziamento, con reintegrazione di tutti i lavoratori che avessero agito in giudizio, ex art. 18 st. lav. (per espresso rinvio da parte dell'art. 5);

2) casi in cui il lavoratore contestava vizi vari della procedura sindacale disciplinata dall'art. 4 (omissione delle informazioni ad alcuni dei soggetti previsti dalla legge; carenza o genericità delle informazioni fornite; violazione dell'obbligo di consultazione o mancanza di correttezza e buona fede nelle trattative; mancato invio della comunicazione prevista dal comma 9 o genericità della stessa; ecc.): anche tali vizi determinavano l'inefficacia del licenziamento e la reintegrazione dei lavoratori;

3) violazione o scorretta applicazione dei criteri di scelta: tale vizio determinava l'illegittimità (annullabilità) del licenziamento, con diritto alla reintegrazione del singolo lavoratore individuato in modo scorretto;

4) emersione di profili discriminatori nell'individuazione del licenziando, o violazione di specifiche norme a protezione di particolari categorie dei lavoratori (lavoratori disabili; divieto di licenziare lavoratrici in percentuale superiore a quella delle lavoratrici occupate nell'ambito delle mansioni interessate alla riduzione del personale; divieto di licenziamento delle lavoratrici madri in periodo protetto): in questo caso il licenziamento deve considerarsi nullo, sempre con diritto alla reintegrazione;

Vediamo dunque le modifiche portate dalla legge 92.

L'obbligo di comunicare l'elenco dei lavoratori e le modalità di applicazione dei criteri di scelta non va più adempiuto contestualmente ai recessi, ma entro sette giorni dai licenziamenti.

Anche più rilevante è l'altra modifica apportata alla disciplina della procedura (comma 45) inserendo un periodo aggiuntivo all'articolo 4, comma 12 della legge 223/91, il quale recita: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

La disposizione interviene su una tematica assai controversa in giurisprudenza, che riguarda proprio l'effetto sanante o meno di un accordo sindacale sui vizi della comunicazione con la quale viene avviata la procedura di riduzione del personale. Secondo la giurisprudenza prevalente la violazione delle disposizioni imperative

sulla procedura può essere fatta valere dal lavoratore, al fine di dedurre l'inefficacia del licenziamento, anche se sia comunque intervenuto un accordo all'esito della stessa procedura, perché questa è diretta a soddisfare non solo l'interesse collettivo di cui sono portatrici le associazioni sindacali ma anche interessi e diritti individuali. Proprio qui sta il carattere discutibile della modifica, ora introdotta dalla proposta di legge, la quale pretende di attribuire efficacia sanante all'accordo collettivo a prescindere dal merito dell'inadempimento della regola sull'obbligo di comunicazione, e senza specificare quale accordo possa avere simile rilievo taumaturgico.

È evidente infatti che, proprio perché la procedura tutela interessi anche di carattere individuale, si porrà ora un delicato problema di rappresentatività delle associazioni sindacali il cui consenso possa sanare il vizio della comunicazione datoriale.

L'impatto più forte sulla disciplina dei licenziamenti collettivi si produce senz'altro nella parte relativa al regime sanzionatorio. Si evidenzia una linea che distingue alcuni possibili vizi:

- quello della violazione delle procedure, per il quale si rinvia al regime meramente indennitario previsto per i licenziamenti per motivi economici, e dunque alla sanzione del pagamento di una indennità risarcitoria tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto (tenuto conto dei criteri indicati dal 5° comma e dall'ultima parte del 7° comma del nuovo art. 18);
- quello della violazione dei criteri di scelta, per il quale si rinvia al regime del 4° comma del nuovo art. 18, e dunque dell'annullamento con diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno per il periodo di estromissione (risarcimento privo però di un limite minimo e limitato nel massimo a dodici mensilità).

L'applicazione di un regime meramente indennitario sancisce l'efficacia del licenziamento. Esso si pone in contrasto con la linea, sopra richiamata, del rigore interpretativo degli obblighi di informazione e consultazione sindacale quale contraltare di una relativa maggiore libertà dell'impresa nella valutazione nel merito dell'operazione di riduzione del personale. Risulta davvero inusitato che la violazione di un obbligo procedurale, posto da norme imperative di legge, dia luogo ad un regime sanzionatorio meramente obbligatorio.

Ciò comporta, tra l'altro, l'aprirsi di una possibile divergenza tra i piani sanzionatori collettivo e individuale per i vizi della procedura: è pacifico infatti che in questo caso possano agire le organizzazioni sindacali con il ricorso per condotta antisindacale ex art. 28 st. lav., all'esito del quale l'ordine giudiziale di rimozione degli effetti della condotta illecita può consistere (e, si ritiene, potrà ancora consistere) nell'ordine di reintegrazione dei lavoratori licenziati all'esito di una procedura scorretta (o omessa del tutto). Con l'azione individuale sarà invece possibile ottenere il solo risarcimento del danno, con evidente disparità di trattamento tra i lavoratori di diverse imprese, a seconda se godano o meno della "copertura" di una attivazione sindacale.

In sostanza la modifica che la legge va ad introdurre nella disciplina delle riduzioni del personale apre, gravandolo sui lavoratori, il problema della verifica dell'effettività delle ragioni addotte dal datore di lavoro e sulla corretta sussistenza del collegamento causale tra tali ragioni e i profili professionali destinatari della selezione e dei recessi.

Vi è infine da segnalare una modifica che finora ha avuto scarsa attenzione, ovvero l'abrogazione (con effetto dal 1° gennaio 2016: v. art. 2, comma 70) dell'art. 3 della stessa legge 223/1991, il quale oggi prevede l'accesso automatico alla cassa integrazione guadagni straordinaria, per 12 mesi, per le imprese assoggettate a fallimento o ad altra procedura concorsuale. Se pure sarà possibile per gli organi della procedura chiedere la cassa integrazione secondo le regole generali, pare probabile che in un numero sempre maggiore di casi – nei quali oggi si mettono in Cigs i lavoratori magari per il tempo necessario per reperire un compratore per l'azienda dell'impresa fallita – il curatore avvierà subito la procedura di licenziamento collettivo, con effetti negativi tanto per i lavoratori quanto per i creditori del fallimento (i quali ultimi vedranno diminuire la massa attiva disponibile, per la necessità di pagare prima di tutto i costi della procedura e il preavviso dei lavoratori).

## ***7. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI***

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

La nuova legge si occupa innanzitutto dei licenziamenti discriminatori, per i quali è prevista la reintegrazione, in caso di accoglimento della domanda da parte del Giudice. Non si tratta di una novità, visto che non solo l'art. 3 della L.108/1990 disponeva espressamente la reintegrazione per i casi accertati di licenziamento discriminatorio, ma diverse altre leggi sancivano la nullità degli atti riconosciuti come discriminatori, con ciò implicitamente stabilendo la sanzione della reintegrazione nei casi di licenziamento.

C'è ancora da tenere conto del fatto che se le ragioni economiche poste a fondamento di un licenziamento risultano insussistenti, il licenziamento stesso si configura come licenziamento discriminatorio, in quanto, eliminata la causale economica, resta solo il fatto che l'impresa ha scelto di eliminare quel certo dipendente per sue caratteristiche personali non gradite: tal genere di licenziamento può sicuramente essere definito come discriminatorio. Per quanto attiene la dimostrazione della discriminazione, il punto 4 dell'art. 28 del D. Lgs. 150/2011, stabilisce l'inversione dell'onere della prova (mutuato dalla L. 125/1991) sancendo che "quando il ricorrente [il lavoratore] fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".

## **8. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI PER GIUSTA CAUSA E PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO**

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

Il licenziamento disciplinare può essere intimato in presenza di una giusta causa (art. 2119 cod. civ.), vale a dire una condotta del lavoratore di tale gravità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, o di un giustificato motivo soggettivo (art. 3, legge 604/1966), vale a dire un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore.

Il licenziamento disciplinare deve essere preceduto dallo svolgimento della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 20 maggio 1970), che prevede: 1) la preventiva conoscenza delle norme disciplinari («che devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti»); 2) la preventiva contestazione e il diritto di difesa del lavoratore («il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa»); 3) l'assistenza sindacale al lavoratore nel corso della procedura («il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato»); 4) un termine minimo di tempo per l'esercizio del potere disciplinare («in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa»).

Le regole procedurali dell'art. 7, Statuto dei Lavoratori, costituiscono espressione di principi fondamentali di ogni sistema penale, ché tale è, in effetti, il potere disciplinare del datore di lavoro. L'esigenza di assicurare al datore di lavoro l'esercizio del potere disciplinare ai fini del corretto e buon funzionamento dell'impresa deve essere necessariamente temperata da un rigoroso sistema di garanzie procedurali a tutela del lavoratore.

In altre parole la procedura di cui all'art. 7, Statuto dei Lavoratori, deve precedere l'intimazione di un licenziamento disciplinare, sempre e comunque (anche qualora non sia richiamata da altra fonte legislativa o contrattuale o dal codice disciplinare applicato dal datore di lavoro) e deve essere applicata anche nelle cosiddette piccole imprese (quelle fino a quindici dipendenti).

Nella materia disciplinare, altra fondamentale norma è quella posta dall'articolo 2106 del codice civile, secondo cui il Giudice può graduare la sanzione disciplinare secondo la gravità dell'infrazione. Si tratta del cosiddetto principio di proporzionalità in forza del quale il Giudice non dovrà soltanto accertare l'effettiva sussistenza del fatto contestato, ma anche valutare se questo fatto sia così grave da determinare l'applicazione della sanzione irrogata dal datore di lavoro (nel caso di specie, il licenziamento disciplinare con la conseguente risoluzione del rapporto di lavoro).

L'onere di provare l'effettiva sussistenza del fatto contestato (posto alla base del licenziamento disciplinare) ricade sul datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 5 della legge 604/1966 («L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro»). Il fatto contestato consiste nel fatto materiale (azione o omissione, nesso di causalità, evento) e nel cosiddetto elemento soggettivo (dolo, colpa, intensità di entrambi, ecc.).

Il Giudice dovrà poi compiere il giudizio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. (di cui si è detto) e, a tale fine, potrà tenere conto anche delle previsioni dei contratti collettivi senza però esserne vincolato (cfr. la recente sentenza della Cassazione, sezione lavoro, n. 10337 del 21 giugno 2012).

Nell'ambito delle imprese con almeno sedici addetti, la tutela del licenziamento disciplinare ingiustificato (quello per il quale non risulti sussistente il fatto posto alla base del licenziamento) è stata fino ad ora la cosiddetta tutela reale ai sensi dell'articolo 18, Statuto dei lavoratori. La tutela reale trovava applicazione anche nel caso di licenziamento disciplinare viziato per violazione della procedura ex art. 7, Statuto dei Lavoratori.

La cosiddetta "legge Fornero" modifica le regole applicabili al licenziamento disciplinare sotto il profilo delle conseguenze sanzionatorie applicabili nel caso in cui il Giudice lo dichiari annullabile o ne accerti l'inefficacia.

Così come per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche per il licenziamento disciplinare si passa da una tutela unitaria (quella cosiddetta "reale"), applicata indipendentemente dal vizio riscontrato, a una tutela differenziata.

In particolare, dopo l'entrata in vigore della "legge Fornero" (e, in particolare, in forza delle previsioni dell'art. 1, comma 42, che modifica i primi sei commi dell'articolo 18, testo previgente) il Giudice si trova a dover applicare, in caso di licenziamento disciplinare illegittimo, una delle disposizioni della tutela differenziata.

Riguardo alle "tutele applicabili", i presupposti applicativi sono i seguenti:

- nell'ipotesi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo adottati dal datore di lavoro, «per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base

delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili» si dovrà applicare la "tutela reale attenuata" (comma 4°, articolo 18, nuovo testo);

- nelle altre ipotesi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro troverà applicazione la "tutela obbligatoria standard" (comma 5°, articolo 18, nuovo testo);

- nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione della procedura ex art. 7, Statuto dei Lavoratori, troverà applicazione la "tutela obbligatoria ridotta" (comma 6°, articolo 18, nuovo testo);

- in tale ultima ipotesi, qualora il Giudice accerti, sulla base della domanda del lavoratore, che vi è anche un difetto di giustificazione si applicheranno, in luogo di quelle previste dal comma 6° (tutela obbligatoria ridotta), le tutele di cui al 4° comma (tutela reale attenuata) o al 5° comma (tutela obbligatoria standard) in funzione del grado di ingiustificatezza;

- nel caso in cui il licenziamento sia stato formalmente intimato per giustificato motivo oggettivo, ma nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, risulti determinato da ragioni disciplinari si applicherà, ai sensi del comma 7°, ultima parte, la relativa tutela (che sarà quella di cui al 4° comma, cosiddetta "tutela reale attenuata", in ragione del fatto che in tale caso risulta insussistente, prima ancora del fatto contestato, la stessa contestazione).

Particolarmente grave appare la scelta del legislatore di "svalorizzare" la procedura ex art. 7, applicando ai vizi procedurali, almeno in prima approssimazione, la "tutela obbligatoria ridotta" (comma 6°, art. 18, nuovo testo).

## ***9. LA CONTRORIFORMA LAVORO ED I LICENZIAMENTI INEFFICACI***

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

Nei sistemi giuridici moderni gli atti negoziali dei privati sono generalmente liberi ma talvolta la loro efficacia dipende, per volontà della legge, dal rispetto di apposite formalità, sancite caso per caso. Conseguentemente la violazione delle formalità previste dalla legge

comporta l'inefficacia dell'atto negoziale, cioè l'inidoneità dello stesso a realizzare gli effetti voluti.

Il licenziamento è un tipico atto negoziale del datore di lavoro, finalizzato a porre nel nulla il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un proprio dipendente.

Come si vedrà meglio nella scheda di approfondimento, la nuova legge sui licenziamenti non segue questo schema giuridico "violazione di formalità = inefficacia = inutilità dell'atto privato" ma, al contrario, sanziona di fatto questo tipo di anomalie, almeno in prima battuta, con la sanzione economica meno grave tra tutte quelle previste, consentendo al licenziamento di realizzare ugualmente il suo scopo.

I tre casi ricondotti dalla legge nell'ambito dell'inefficacia, cioè essenzialmente alla semplice tutela risarcitoria, sono i seguenti:

- 1) la violazione del requisito della motivazione che si vuole contestuale all'intimazione del licenziamento, requisito introdotto da questa stessa legge al comma 37 dell'art. 1;
- 2) la violazione del requisito della preventiva contestazione degli addebiti disciplinari, requisito da tempo previsto dall'art. 7 della legge n. 300/70;
- 3) la violazione del requisito della preventiva procedura nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, i licenziamenti c.d. "economici", requisito introdotto da questa stessa legge al comma 40.

Ricordiamo che il "licenziamento per mancanze", quindi per fatti gravi commessi dal lavoratore, licenziamento che dopo il 1970 (Statuto dei Lavoratori) non poteva essere convalidato dal giudice se quei fatti, posti a base del licenziamento disciplinare (o per mancanze), non erano stati preventivamente contestati al lavoratore per dargli la possibilità di difendersi dalle accuse prima ancora del licenziamento.

Se il datore di lavoro ometteva di contestare prima i fatti e se non consentiva all'incolpato di replicare entro cinque giorni (termine minimo a difesa), il licenziamento era nullo per violazione di legge e i fatti commessi, gravi o meno che fossero, non avevano più alcun rilievo per il giudice, tenuto comunque a reintegrare il dipendente.

Ora, invece, se il datore di lavoro dovesse procedere al licenziamento per mancanze, indicando direttamente e per la prima volta nella stessa lettera di licenziamento i fatti dei quali il lavoratore viene incolpato (o non consentendo il regolare svolgimento della procedura), la reintegrazione non scatterà più in automatico, per la sola violazione del dovere di preventiva contestazione, che pure rimane scritto nell'art. 7

della L. 300/70, ma potrà scattare (di sicuro) la sanzione economica "debole" (quella cioè da 6 a 12 mensilità).

Un altro caso è quello del licenziamento che non venga motivato contestualmente all'intimazione: il c.d. "licenziamento muto". Prima della nuova legge, in casi come questi, il lavoratore poteva richiedere la specificazione dei motivi e, se il datore di lavoro non provvedeva entro un certo termine, il licenziamento diventava (ancora) inefficace, ma la sanzione dell'inefficacia era quella della reintegrazione in servizio del dipendente, con tutte le retribuzioni intermedie. Ora invece, in prima battuta, la sanzione è quella della tutela economica debole, cioè da 6 a 12 mensilità, ma (anche in questo caso) "a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore" accerti che vi è anche un difetto di giustificazione sostanziale del licenziamento.

## **10. DISSOLUZIONE E PROCESSI DI PRIVATIZZAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI. LA COGESTIONE DI CGIL, CISL E UIL.**

[rielaborazione di documentazione reperibile sul web]

FONDI BILATERALI

*"Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore" [comprendente CGIL, CISL E UIL]  
[Art. 3, comma 6, Legge Fornero]*

L'attacco agli ammortizzatori sociali - intesi in linea teorica come insieme di strumenti e misure di tipo previdenziale volte a sostenere il reddito del lavoratore in caso di perdita o di sospensione dell'attività lavorativa - costituisce, una parte fondamentale della controriforma del mercato del lavoro. La controriforma attuale rispetto alla legislazione precedente, si distingue nettamente dalla Legge n. 223/91 relativa a "cassa integrazione guadagni e mobilità", per due profili rilevanti e comunque sostanzialmente in peggio.

1) In primo luogo le cosiddette tutele esterne al mercato del lavoro vengono intaccate dietro una forma demagogica, che mira a presentarsi come introduzione di maggiore equità ed egualitarismo, infatti si va a

porre, almeno tendenzialmente, sullo stesso piano l'indennità di disoccupazione e quella mobilità. Si tratta di un'operazione di riduzione effettuata praticamente solo al ribasso. I requisiti fissati per l'accesso alla nuova assicurazione non sono nemmeno tali da garantire una vera estensione a tutti i lavoratori e lasciano privi di tutela lavoratori che nel vecchio sistema avrebbero potuto accedere all'indennità di mobilità.

2) In secondo luogo se le "tutele" nel rapporto vengono obbligatoriamente estese a tutte le imprese con più di 15 addetti ciò non avviene attraverso un meccanismo di estensione della Cassa integrazione guadagni bensì attraverso la creazione di un sistema di fondi misti pubblico/privato istituiti dalla contrattazione collettiva. Allo stato attuale tale sistema è regolato per legge, ma l'ovvia previsione è quella che la cosiddetta contrattazione collettiva interverrà in modo sempre più rilevante sino ad introdurre meccanismi di cogestione sindacale, di estorsione di ulteriori rapporti percentuali di salario ai lavoratori, andando a configurare quindi una situazione, almeno in parte, sempre più assimilabile ai fondi pensione.

E' in questo senso che va dunque inteso il concetto di "Assicurazione sociale per l'impiego", ossia proprio nel senso dell'introduzione di un sistema di assicurazione da subito, almeno in parte, direttamente a carico dei lavoratori, ed in prospettiva sempre più gestito o cogestito secondo logiche privatistiche e da "soggetti privati" (appunto per es. i sindacati confederali). A tali fondi è, allo stato attuale, affidato il compito di realizzare una tutela uguale a quella della Cassa integrazione guadagni per i settori e le imprese attualmente non coperti. È bene rilevare sin da ora che tale meccanismo suscita rilevanti dubbi di legittimità costituzionale, per violazione della libertà sindacale (art. 39 Cost.), del principio di uguaglianza (art. 3 Cost.) e del diritto alle prestazioni di previdenza sociale (art. 38 Cost.). Infatti nell'insieme il provvedimento si caratterizza per un sistema di prestazioni di un carattere prettamente assicurativo, non solo per quanto attiene ai termini utilizzati nella denominazione dei nuovi istituti ma anche sotto il profilo del loro concreto operare. Inoltre si assiste in questi provvedimenti alla prima concreta applicazione della regola dell'obbligo di pareggio di bilancio: in più di un'occasione il legislatore stabilisce espressamente che le prestazioni sono concesse solo in presenza di copertura finanziaria. Nonostante la forzosa, revisionistica ed eversiva,

recente "costituzionalizzazione" di tale regola, questa sua concreta modalità applicativa appare ulteriormente vessatoria, non essendo ammissibile che a parità di bisogno e di contribuzione corrispondano situazioni differenziate a seconda del momento (prima o dopo l'esaurimento delle risorse) di presentazione della domanda.

La grave situazione economica e finanziaria e anche il pareggio di bilancio potranno quindi servire a giustificare, l'esclusione dalle cosiddette tutele, di lavoratori che comunque ne hanno formalmente diritto. Il meccanismo che si introduce è quello della continua e contingente derogabilità in peggio sino ad eventuale azzeramento, sulla base di cosiddette valutazioni di bilancio anche preventive ed anche attinenti a previsioni di andamento economico, delle stesse norme approvate e sancite. Entrando brevemente nel merito: l'art. 2 disegna due nuovi trattamenti di disoccupazione definiti Aspi e MiniAspi, che vanno a sostituire quelli sinora vigenti e cioè 1) indennità ordinaria di disoccupazione, 2) indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e 3) indennità di mobilità.

#### **L'ASPI**

Regolata nei commi 1-19 dell'art. 2, l'Aspi va a sostituire il trattamento ordinario di disoccupazione e l'indennità di mobilità. La sostituzione avviene in modo graduale. Il nuovo istituto è infatti destinato ad operare dal 1° gennaio 2013, ma con trattamenti diversificati a seconda dell'età e dell'anno in cui vi si accede: l'importo e la durata delle prestazioni aumenteranno gradualmente fino a raggiungere, il 1° gennaio 2016, la forma definitiva, consistente in un trattamento spettante per 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e per 18 mesi ai lavoratori con più di 55 anni (v. scheda pratica). Qui è opportuno segnalare subito la presenza di un'ulteriore disposizione vessatoria riguardante sia il regime transitorio, sia quello definitivo destinato a operare dal 2016. Solo per i lavoratori con più di 55 anni la legge dispone che la durata dell'indennità, che si è visto poter arrivare sino a 18 mesi, è soggetta al limite "delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni". Questa disposizione è in grado di comportare riduzioni della durata del trattamento anche severe e ciò soprattutto con riferimento a quei casi in cui il lavoratore ultracinquantacinquenne alterni periodi di disoccupazione con periodi di lavoro precario. La previsione è tanto più grave se si considera che si tratta della categoria

di lavoratori di più difficile ricollocazione, che rischia seriamente in questo modo di trovarsi senza alcun sostegno del reddito, soprattutto ove a una prima espulsione dall'impresa ne facciano seguito altre. Sull'indennità di mobilità si svolge invece un'operazione inversa: l'istituto resta temporaneamente in vigore e i trattamenti vengono progressivamente ridotti fino al 2016, quando tutte le norme che disciplinano la materia saranno abrogate e i lavoratori accederanno solo all'Aspi. I requisiti per accedere all'Aspi sono peraltro simili a quelli del precedente trattamento ordinario di disoccupazione. Sono assicurati i lavoratori subordinati, inclusi i soci di cooperativa. Mentre restano esclusi i lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, così come restano esclusi i lavoratori stranieri con permesso per lavoro stagionale e i dipendenti della pubblica amministrazione (che però, in base ai commi 7 e 8 dell'art. 1, saranno soggetti alle altre disposizioni della legge rischiando così di trovarsi privi della stabilità del rapporto e della tutela contro la disoccupazione). Rispetto al trattamento ordinario non cambiano nemmeno i requisiti di contribuzione e assicurazione, sempre di due anni di assicurazione e di almeno un anno di contribuzione nell'ultimo biennio, con le crescenti difficoltà che ciò comporta per chi non riesce a svolgere una corrispondente attività lavorativa. Rimane anche il requisito dell'involontarietà della disoccupazione. Anzitutto, per potervi accedere il lavoratore deve essere in stato di disoccupazione, cioè deve essere privo di lavoro e immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. La norma non lo dice espressamente, ma pare sottinteso che si richieda anche che il soggetto si sia recato presso il Centro per l'impiego e abbia con questo stipulato il patto di servizio o rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (secondo le relative legislazioni regionali). In secondo luogo sono esclusi coloro che si siano dimessi o che abbiano cessato il lavoro per risoluzione consensuale. Qui la normativa presenta qualche problematica variazione rispetto alle precedenti disposizioni relative alla disoccupazione ordinaria. Differenze rispetto al passato si registrano anche con riferimento alla risoluzione consensuale, che ora è espressamente esclusa, salvo il caso in cui questa sia avvenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, legge n. 604/66 (modificato dal comma 40 dell'art. 1), cioè quando essa sia stata concordata presso la Direzione territoriale del lavoro nell'ambito della nuova procedura di conciliazione prevista per il caso

del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La norma introduce così chiaramente una importante disuguaglianza, sia nei confronti dei lavoratori che hanno risolto il rapporto per mutuo consenso senza esperire tale procedura, sia nei casi di risoluzione determinata da giustificato motivo oggettivo ma al di fuori dell'ambito di applicazione della procedura dell'art. 7, come avviene in tutti i casi in cui il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali stabiliti per l'esperimento della procedura. Viceversa in passato l'Inps aveva riconosciuto il diritto all'indennità di disoccupazione anche in caso di risoluzione consensuale quando questa fosse chiaramente imputabile ad eventi non dipendenti dalla volontà del lavoratore ma dipendesse da notevoli variazioni delle condizioni di lavoro (trasferimento di sede, cessione d'azienda, ecc.) L'importo della prestazione subisce variazioni sotto due profili: cambia il parametro retributivo di riferimento, che è ora fissato nella retribuzione media degli ultimi 2 anni di lavoro (mentre il vecchio istituto dell'indennità di disoccupazione faceva riferimento agli ultimi 3 mesi) e cambia la percentuale di calcolo, che a regime sarà del 75% della retribuzione. E' previsto un incremento nel caso in cui la retribuzione di riferimento sia superiore ai 1.180 euro mensili, pari al 25% della retribuzione eccedente tale massimale. L'entità della prestazione si riduce con il trascorrere del tempo, subendo una decurtazione del 15 % dopo il 6° mese e di un altro 15% dopo il 12°. (evidentemente quest'ultima parte della disposizione si riferisce solo ai lavoratori ultracinquantacinquenni, in quanto solo per questi ultimi la durata è di 18 mesi, mentre per i più giovani è di 12).

Bisogna aggiungere un altro aspetto, che aleggia in modo sinistro sulla questione. In un seminario organizzato dal ministero del lavoro e delle politiche sociali "SEMINARIO DI STUDIO SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: LEGGE N.92 DEL 28 GIUGNO 2012 - 12 settembre 2012 - UNIONCAMERE - Sala D. Longhi - Piazza Sallustio 21, Roma" il relatore afferma: «mi preme sottolineare che, a partire dal prossimo 1° gennaio 2013, un eventuale accordo in sede conciliativa presso la Direzione territoriale del Lavoro ex art. 410 c.p.c., con la conseguente risoluzione consensuale del rapporto ha, come conseguenza, il "godimento" dell'ASpl per il lavoratore che accetta di risolvere il rapporto di lavoro»». La questione in gioco è la seguente: se il lavoratore invece di conciliare procede con la causa di lavoro cosa accade? La possibilità è che questa sua scelta lo privi delle cosiddette

tutele relative agli ammortizzatori sociali. E' noto per esempio che a livello provinciale si vocifera che da alcuni anni sia operante un accordo tra servizio lavoro, sindacati ed imprenditori volto a dissuadere i lavoratori a procedere con delle cause di lavoro. La cosa sembra verosimile visto che si frappongono pesanti ostacoli, che paiono insuperabili per il singolo lavoratore in quanto tale, al diritto di percepire gli ammortizzatori in caso di avvio di causa di lavoro in seguito a licenziamento per motivi economici, e questo sino all'avvenuta pronuncia del giudice del lavoro.

### **La MiniAspi**

E' denominato MiniAspi il trattamento di disoccupazione destinato ai lavoratori che non abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni dell'Aspi e che va a sostituire la previgente indennità di disoccupazione c.d. con requisiti ridotti. La MiniAspi spetta ai lavoratori che possano far valere 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, mentre non è richiesto, come avveniva per l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, il requisito dei due anni di assicurazione e di almeno un contributo settimanale nel biennio precedente l'anno della richiesta. L'importo della prestazione è lo stesso dell'Aspi, cambia invece in modo rilevante la durata di fruizione, corrispondente alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, dal quale si detraggono oltretutto gli eventuali periodi di indennità di cui si è già usufruito.

### **Finanziamento dell'Aspi**

Un considerevole numero di disposizioni (commi 25-38) è dedicato al finanziamento dell'Aspi. Questo avviene con risorse provenienti da diverse fonti. Una prima rilevante quota deriva dai contributi originariamente destinati all'indennità di disoccupazione ordinaria, ai quali si aggiungono quelli relativi ai nuovi soggetti assicurati e, in particolare, agli apprendisti (contributo dell'1,31%). Una seconda fonte di finanziamento è il contributo aggiuntivo, pari all'1,4% per i lavoratori assunti con contratto a termine, che viene restituito al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o di riassunzione (sempre a tempo indeterminato ed entro 6 mesi) del lavoratore precedentemente impiegato a termine. La restituzione è limitata alle ultime 6 mensilità di contribuzione. Sia il maggiore onere, sia l'incentivo alla stabilizzazione del lavoratore appaiono comunque di modesta entità e quindi non sembrano in grado di esplicitare

quell'effetto di deterrenza verso l'abuso di contratti a termine che il legislatore dichiara di perseguire.

### **La fine della mobilità**

I commi 70 e ss. della Legge di Controriforma prevedono l'abrogazione di tutte le disposizioni di cui alla legge n. 223/91 riguardanti l'indennità di mobilità. L'effetto abrogativo peraltro si realizzerà solo a partire dal 1° gennaio 2016, in quanto sino ad allora si applica il regime transitorio di graduale riduzione (v. par. "Indicazioni operative").

### **Istituzione dei fondi bilaterali. Ruolo e gestione dei sindacati confederali.**

Si considera l'istituzione dei "fondi bilaterali" obbligatoria – quanto meno con riferimento ai settori non coperti dalla Cig, in relazione alle imprese che occupano più di 15 addetti (comma 10) – e si determinano in modo minuzioso finalità e modalità operative. Abbiamo a che fare con un modello di fondi basato sull'ibridazione e sul mix di pubblico e privato, che in prospettiva si indirizza in senso ulteriormente privatistico. La concreta realizzazione appare già complicata dalla necessità di affrontare le sovrapposizioni di accordi e contratti che si andranno a determinare attraverso la contrattazione attività sindacale. In sostanza, le organizzazioni sindacali confederali e quelle imprenditoriali comparativamente stipuleranno accordi e contratti aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà per i settori non coperti dalla Cig, per assicurare la "tutela" del reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale. La costituzione, come detto è obbligatoria in tutti i settori non coperti dalla Cig e per le imprese con più di 15 addetti, ma è rimessa alla cosiddetta libertà delle parti sociali, ossia all'interesse ed alle relazioni tra imprenditori e sindacati confederali, l'estensione dell'ambito di applicazione del fondo alle imprese con meno di 15 addetti e la previsione di eventuali altre finalità a carico di tale fondo, anch'esse già preventivate dalle disposizioni della Legge di Controriforma (tutela integrativa dell'Aspi in caso di cessazione del rapporto di lavoro; incentivi all'esodo per i lavoratori prossimi al pensionamento; finanziamento di programmi di formazione e riqualificazione professionale). Il fondo è costituito dall'accordo o dal contratto, ma allo stato attuale non ha autonoma personalità giuridica: alla sua effettiva

costituzione si provvede con decreto del Ministro del lavoro e la collocazione e gestione del fondo sono affidate all'Inps (così come la determinazione degli oneri di amministrazione). Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle parti sociali e quindi ovviamente anche dai sindacati confederali (non più di 10) e da due rappresentanti dei Ministeri del lavoro e dell'economia.

Tenendo conto che, per le ulteriori modifiche e 'ricalibrature' si dovranno considerare accordi e contratti collettivi oltre alle proposte/decisioni del comitato amministratore, si stabiliscono le linee guida per la disciplina delle prestazioni e delle aliquote contributive. Anche qui si ripropone l'infamia del cosiddetto equilibrio finanziario: si prevede infatti un'aliquota minima (dello 0,20%) e l'obbligo per le fonti istitutive dei fondi di prevedere le modalità per l'adeguamento dell'aliquota contributiva o per la ridefinizione delle prestazioni al fine dell'adeguamento agli andamenti previsionali del settore e dell'economia in generale. Infine, per garantire che tutte le imprese con almeno 15 addetti siano dotate di una forma di integrazione salariale, il legislatore ha previsto l'istituzione – sempre presso l'Inps – di un fondo residuale, destinato ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti non soggetti alla Cig per i quali alla data del 31 dicembre 2013 non siano ancora operanti i fondi istituiti dalla contrattazione collettiva. Con una disposizione di dubbia legittimità si dispone espressamente che sia i fondi di nuova istituzione, sia il fondo residuale, siano finanziati con contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori ripartiti – obbligatoriamente – nella misura di due terzi e un terzo, con un contributo aggiuntivo del datore di lavoro dell'1,5% in caso di utilizzo dell'istituto. Anche qui si stabilisce espressamente che “i fondi non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità (c. 26) e che gli interventi sono concessi “entro i limiti delle risorse già acquisite”.

### Domanda Aspi ed importi

La domanda di disoccupazione può essere presentata esclusivamente in via telematica, a pena di decadenza, entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento (cioè dall'8° giorno di disoccupazione). Interviene la sospensione del trattamento Aspi in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, a richiesta del lavoratore. Questa può durare fino a un massimo di 6 mesi e si riferisce a tutti i contratti di lavoro subordinato, senza distinzione circa la loro

natura a termine o a tempo indeterminato. Il nuovo trattamento Aspi entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2013, ma solo a decorrere dal 1° gennaio 2016 la sua durata e il suo importo diventeranno definitivi. Fino ad allora vige un regime transitorio in relazione al quale l'indennità Aspi cresce gradualmente e quella di mobilità cala, fino alla loro equiparazione.

Per il 2013 si confermano sostanzialmente i tempi e la durata attualmente previsti per l'indennità ordinaria di disoccupazione e per la mobilità. A partire dal 2014 si hanno delle modifiche graduali, che variano in ragione dell'età, tenendo conto del fatto che le soglie di età stabilite per l'Aspi (una sola soglia a 55 anni) sono diverse da quelle stabilite per il trattamento ordinario di disoccupazione (una sola soglia a 50 anni) e per l'indennità di mobilità (due soglie a 40 e 50 anni).

Per chi ha più di 55 anni è stabilito un ulteriore limite di durata corrispondente al numero delle settimane di contribuzione versata negli ultimi 2 anni (v. sopra).

#### Aspi

Anno/età	Fino a 50	Da 50 a 55	Oltre i 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	12 mesi
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi **
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi **
2016	12 mesi*	12 mesi*	18 mesi * **

\* sono detratti i periodi eventualmente fruiti nel medesimo periodo, anche a titolo di MiniAspi

\*\* spetta solo nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni

#### Indennità di mobilità

anno/età	Fino ai 40	Da 40 a 50	Oltre 50
2013	12 mesi	24 mesi	36 mesi
2014	12 mesi	24 mesi	30 mesi
2015	12 mesi	18 mesi	24 mesi
2016	12 mesi	12 mesi	18 mesi

vedi nota

#### Indennità di mobilità per i lavoratori delle aree del Mezzogiorno (d.P.R. 218/78)

anno/età	Fino ai 40	Da 40 a 50	Oltre 50
2013	24 mesi	36 mesi	48 mesi
2014	18 mesi	30 mesi	42 mesi
2015	12 mesi	24 mesi	36 mesi
2016	12 mesi	18 mesi	24 mesi

Nota: nel 2014 nella colonna oltre i 50, relativa al Centro nord, il valore di riferimento è 36 e non 30 in seguito ad emendamento alla L. 92/2012.

## ***11. IL CONTESTO ECONOMICO, POLITICO, GIURIDICO E "NORMATIVO DI FATTO" DELLA CONTRORIFORMA LAVORO***

La controriforma lavoro si colloca in un quadro generale che può venire descritto a partire da coordinate di ordine economico, politico, giuridico o "normativo di fatto".

Per quanto attiene al piano economico si tratta di considerare ovviamente le questioni di fondo relative ai processi di globalizzazione e di crisi del capitalismo, a cui si devono aggiungere le considerazioni riguardanti la specificità del modello capitalistico italiano in quanto indicativo di una struttura economico-produttiva marginale rispetto a quella delle principali potenze capitalistiche, comprese quelle europee. Dal lato della globalizzazione si deve rilevare come si parli impropriamente di neo-liberismo in quanto si assiste ormai da più di un trentennio non all'accentuazione di dinamiche di libera concorrenza, come viceversa richiesto dal liberismo classico di matrice ottocentesca, quanto all'opposto dall'inverosimile accelerazione delle dinamiche di strapotere, dispotismo e concentrazione del grande capitale finanziario internazionale e delle sue relative articolazioni e configurazioni a livello delle singole nazioni. Dal lato poi della struttura economico-produttiva italiana si tratta di rilevare come abbiamo a che fare con una struttura segnata da squilibri e contraddizioni di fondo che riemergono catastroficamente nelle fasi di crisi e che hanno comportato da un lato l'assenza di una vera e propria fase economica di sviluppo di tipo fordista e dall'altro conseguente catastrofiche per le decisioni prese negli anni 70 relativamente allo smantellamento del sistema della grande industria italiana. Struttura caratterizzata dunque anche da un elevato grado di staticità e parassitismo a causa del peso delle rendite, del perdurante e crescente assistenzialismo statale nei confronti dei padroni grandi e piccoli, dei banchieri, delle cooperative ecc., dell'abnorme apparato egemonico composto oltre che da amministrazioni ed istituti di vario genere, dall'associazionismo, dall'apparato di partiti e sindacati confederali, dalla chiesa cattolica ecc.

Per quanto attiene al piano politico c'è ovviamente da registrare la formazione di una sorta di stato sovranazionale, pur embrionale, come quello relativo all'Unione Europea, che vede i lavoratori italiani, e con essi, gran parte della popolazione del nostro paese, assoggettati ad un doppio padrone, quello relativo alle varie frazioni del cosiddetto capitale "nazionale" e quello relativo al capitale internazionale, appunto in primo luogo europeo. In tale quadro dove, a livello nazionale, i padroni, i governi ed i sindacati confederali mirano a trarre privilegi e profitti all'ombra delle più forti componenti del capitale internazionale scaricando il peso della globalizzazione e della crisi internazionale e nazionale, sui lavoratori e sulle masse popolari del nostro paese, va registrato da un lato il feroce e dilagante attacco alle condizioni di vita e di lavoro ed ai diritti democratici e sindacali delle masse popolari, e dall'altro il progressivo venir meno di una forma di democrazia borghese di tipo classico incentrata su criteri ed istituti di carattere rappresentativo. Accanto dunque alla costante riduzione di fatto dei salari, allo smantellamento dello stato sociale, alla distruzione della scuola e della sanità, al furto delle pensioni, alla precarizzazione ed inaudita flessibilizzazione del lavoro, al disprezzo ed alla violazione della salute e della sicurezza dei lavoratori, ecc. c'è da considerare il clima di crescente repressione, di riduzione e violazione dei diritti sindacali e politici dei lavoratori, sino a configurare, ormai, i posti di lavoro come una situazione di dittatura di fatto supportata in modo decisivo dalle confederazioni sindacali. Una situazione questa che può venire definita come di "moderno fascismo", il che non esclude certo, nei prossimi anni, lo sviluppo di dinamiche politiche relative a una repressione aperta da parte degli apparati dello Stato e di organizzazioni para militari extra-legali private, mercenarie e/o fasciste.

Per quanto attiene al piano giuridico si tratta di considerare l'insieme di una normativa di legge che in modo diretto e indiretto ha inciso ed incide sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle masse popolari. Basti pensare, oltre alle precedenti considerazioni sullo stato sociale, sulle pensioni ecc., alle leggi Treu e Biagi che hanno sfondato il fronte difensivo dei lavoratori sviluppando dinamiche di precarizzazione e frammentazione del lavoro. Oppure alla più recente legge Brunetta anche con l'intento di una riformulazione più generale del rapporto tra legge e contratto collettivo nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Rilevante però è anche la normativa relativa alla formazione della dimensione statale sovranazionale relativa all'Unione Europea che ha già apportato pesanti modifiche non solo ai principi della cornice generale delle normative nazionali sul lavoro (si pensi agli effetti della normativa europea sulla libera circolazione dei capitali a cui andrebbero assoggettati di fatto i diritti dei lavoratori), ma che ha anche prodotto una giurisprudenza che si vuole impegnativa per i vari ordinamenti giudiziari ed i vari giudici a livello delle singole nazioni. Si pensi alle decisioni della Corte Europea di Giustizia in merito ai casi Viking, Laval e Ruffert, Commissione Europea contro Lussemburgo, ecc. in cui la stessa corte irrompe pesantemente nelle questioni relative ai diritti dei lavoratori dei vari paesi pretendendo di normarli ed assoggettarli totalmente al potere del capitale finanziario.

Infine va considerato il piano che può essere definito come "normativo di fatto", ossia relativo al modo con cui padroni e sindacati confederali anticipano e preparano sul campo attraverso reciproche relazioni ed accordi, operando spesso in modo eversivo rispetto alle vigenti disposizioni di legge, nuove normative che vengono successivamente appunto sancite a livello legislativo. Per quanto questa sia la strada maestra con cui in Italia si è sviluppato sin dagli anni 70 la crescente offensiva contro i lavoratori a partire dalla cosiddetta svolta dell'EUR passando per i licenziamenti FIAT dei primi anni 80, nell'ultimo decennio ovviamente si tratta di citare l'accordo de metalmeccanici del 2006 con relative introduzioni di dosi massicce di flessibilizzazione del lavoro e la vicenda FIAT, Vicenda quest'ultima che con l'operazione di Pomigliano ed i successivi referendum sia a Pomigliano che a Mirafiori, ha stabilito direttrici di attacco che oggi con gli accordi sulla produttività, investono tutti i lavoratori italiani. Soprattutto si deve citare l'accordo del 28 giugno 2011 sancito poi dall' art. 8 L. 148/2011 del mese di settembre.

In entrambi i casi relativi alla vicenda FIAT ed accordi del 28 giugno 2011 si è assistito a violazioni dell'ordinamento di fatto successivamente recepite e sancite a livello legislativo. Un classico esempio di come i rapporti di forza sul campo prima operino stravolgendo l'ordinamento, in questo caso ovviamente a danno dei lavoratori, e poi vengano da esso in qualche modo recepite.

Tra i due casi ovviamente è persino più rilevante quello relativo agli accordi del 28 giugno 2011 paragonabili ad un vero e proprio golpe anti democratico visto l'esito assolutamente devastante che stanno avendo

ed ancor più avranno in futuro sui rapporti capitale/lavoro nel nostro paese. E' d'altronde assolutamente evidente che gli accordi del 28 giugno 2011, anche con il relativo strapotere attribuito alle organizzazioni sindacali confederali, siano stati la base che ha permesso l'attuale controriforma lavoro. Per altro la stessa controriforma attribuisce un ulteriore potere ai sindacati confederali pretendendo addirittura, tra il resto, di abbattere il già limitato diritto del lavoratore a poter impugnare a titolo individuale licenziamenti collettivi illegittimi.

## **12. ALCUNE NOTE SULLA VICENDA FIAT**

*[per scelta a fini di documentazione vengono essenzialmente portati estratti da fonti reperibili sul web che rimandano a centri studio, istituti, giudici o esperti a vario titolo in materia di diritto del lavoro direttamente o indirettamente contigui agli interessi padronali, ai governi, agli schieramenti politici di potere di centro-destra e centro-sinistra ed ai sindacati confederali]*

Il 21 novembre 2011 tutte le società del Gruppo Fiat e Fiat Industrial comunicavano alle oo.ss., nelle loro istanze nazionali e territoriali, il recesso, a far data dal 1 gennaio 2012, da tutti i contratti applicati nei rispettivi Gruppi e da tutti gli altri contratti e accordi collettivi aziendali e territoriali vigenti, compresi quelli contenenti clausola di rinnovo automatico alla scadenza nonché da ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto.

A seguito della dichiarazione di recesso da tutte le intese collettive previgenti, la Fiat ha sottoscritto un contratto collettivo - definito "specifico" - costituente in realtà la stesura definitiva di un pregresso contratto collettivo separato (già firmato il 29 dicembre 2010, tra Fiat S.p.a. e alcuni sindacati di categoria), con il quale si è, sostanzialmente, disposta l'estensione a tutte le aziende del Gruppo Fiat del "modello Pomigliano". In data 13 dicembre 2011 si è conclusa infatti la trattativa tra la Fiat e le OO.SS Fim Cisl, Uilm Uil, Fismic, Ugl, Associazione Quadri e Capi Fiat che ha dato luogo alla sottoscrizione del cosiddetto "contratto collettivo specifico di lavoro" (CCSL), nel quale si conveniva che:

«a partire dal 1° gennaio 2012 a tutti i lavoratori (operai, impiegati e quadri) delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial di cui all'elenco allegato si applicherà il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello sottoscritto il 29 dicembre 2010 nella sua stesura definitiva in quanto del "tutto idoneo a sostituire il contratto collettivo nazionale

per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica" e, ove applicati, gli altri contratti collettivi nazionali sia per l'estensione del campo normativo sia per il livello dei trattamenti previsti, complessivamente e individualmente equivalenti o migliorativi. A far data dal 1° gennaio 2012 le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, non aderendo al sistema confindustriale, non applicheranno la contrattualistica definita nell'ambito dello stesso. Dalla medesima data, inoltre, tutti gli accordi aziendali attualmente vigenti si intendono decaduti (come già formalmente comunicato da parte delle singole società), assorbiti o superati dalla regolamentazione di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro e, ove previsti, ai relativi "addendum" sopra richiamati o disciplinabili da accordi aziendali che potranno regolare le materie specifiche delle singole Società. Le parti pertanto riconoscono che dal 1° gennaio 2012 l'unica contrattazione collettiva che troverà applicazione nell'ambito delle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial sarà quella di cui al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello [...] e dei conseguenti specifici accordi aziendali, con espressa esclusione di ogni altra possibile fonte contrattuale confederale, nazionale, territoriale e aziendale ».

-----

### **Materiali di documentazione**

*ESTRATTI DAGLI ATTI DEL CONVEGNO NAZIONALE "NUOVI ASSETTI DELLE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO OTRANTO, 10-11 GIUGNO 2011" CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO "DOMENICO NAPOLETANO"*

<<Quanto alla vicenda Fiat, va detto che con l'accordo del dicembre 2010 si propone un nuovo assetto della contrattazione collettiva e delle stesse relazioni industriali non solo nel limitato ambito dell'azienda automobilistica, se è vero che anche altre aziende sono state tentate di riprodurre lo stesso modello, il che, ovviamente, non può non porre in discussione oltre all'assetto categoriale-contrattuale anche quello categoriale-sindacale. Ma la vicenda Fiat evidenzia un altro aspetto problematico che riguarda direttamente il rapporto tra legge e contratto collettivo. In primo luogo, l'intero assetto contrattuale voluto dalla Fiat è costruito su una evidente violazione delle norme dettate in tema di trasferimento d'azienda, realizzato con la semplice enunciazione nel contratto Fiat che l'art. 2112 c.c. non si applicherebbe

poiché non si tratterebbe di trasferimento di ramo d'azienda. Ugualmente problematiche appaiono, in secondo luogo, le previsioni contrattuali che dispongono deroghe al CCNL 2008/2009 in tema di orario di lavoro, inquadramento professionale e retribuzione. Da ultimo vanno segnalate le clausole del contratto Fiat che dispongono trattamenti peggiorativi rispetto alla legge in materia di diritti sindacali e la previsione relativa alla disponibilità del diritto di sciopero.... l'intera vicenda ruota intorno al problema del rapporto tra legge e contratto collettivo e, segnatamente, in riferimento alla capacità del contratto collettivo di porre autonomamente deroghe rispetto alla legge>>.

### **Contrattazione decentrata e nuovi problemi in tema di rappresentatività e rappresentanza sindacale.**

Sergio Mattone – Presidente Corte di Cassazione : <<Condivido pienamente, infatti, quanto scritto da Vincenzo Bavaro, secondo cui ..."la deroga al livello aziendale risponde al bisogno di consentire a ciascuna organizzazione d'impresa di disciplinare il lavoro sulla base dell'interesse tecnico-produttivo". Sicché derogare – prosegue Bavaro – significa attribuire centralità all'interesse tecnico-produttivo per migliorare la produttività o realizzare nuovi investimenti e prefigura, così, una ispirazione "neo-corporativa aziendale" che comporta il tendenziale rifiuto della disposizione di livello generale perché ritenuta inadeguata a disciplinare la peculiarità aziendale. (...) gli accordi separati del 2009 hanno assunto una portata "storica" in quanto per la prima volta hanno formalmente sancito la possibilità, per il contratto di secondo livello, di disciplinare il rapporto individuale in termini derogatori rispetto alle previsioni del contratto del contratto nazionale di categoria>>.

## **13. LA CONTRORIVOLUZIONE DI AGOSTO: ACCORDI 28 GIUGNO 2011 ED ART. 8 LEGGE DEL SETTEMBRE 2011**

*[il titolo prende spunto dal quaderno del Centro Studio D'Antona che parla in proposito con un certo compiacimento di fondo di "rivoluzione d'agosto" in riferimento alla prima stesura del successivo art. 8 della L. 148/2011 seguita agli accordi del 28 giugno 2011. Anche in questo caso per scelta a fini di*

*documentazione vengono essenzialmente portati estratti da fonti reperibili sul web che rimandano a centri studio, istituti, giudici o esperti a vario titolo in materia di diritto del lavoro direttamente o indirettamente contigui agli interessi padronali, ai governi, agli schieramenti politici di potere di centro-destra e centro-sinistra ed ai sindacati confederali]*

Sussiste una relazione abbastanza stretta tra l'operato della FIAT e gli accordi del 28 giugno 2011; questi ultimi sostanzialmente sanciscono e legittimano tale operato come risulta evidente del resto dalla connessione quanto deliberato lo stesso 28 giugno 2011 e l'odierno accordo sulla produttività che notoriamente riprende e generalizza l'operazione FIAT .

AL FINE DI DOCUMENTARE IL TUTTO VALE LA PENA RIPORTARE DEGLI ESTRATTI DALL'ACCORDO DEL 28 GIUGNO 2011 E SUBITO DOPO RIPORTARE I COMMI FONDAMENTALI DELL'ART.8 DELLA L.148/2011.

Dagli accordi del 28 giugno 2011:

la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;  
è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;  
fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda

d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

Dalla L. 148/2011: << **Titolo III - MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE** : art. 8.- Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità.

**1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.**

**2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:**

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;**
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;**
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;**
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;**
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione**

**per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.**

**2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro >>.**

A questo proposito, sempre a titolo di documentazione, al fine di evidenziare come sia un dato comunemente condiviso quello di considerare l'Art.8 della L.145/2011 come esito ed espressione degli accordi del 28 giugno 2011, riportare ancora dagli *ATTI DEL CONVEGNO NAZIONALE "NUOVI ASSETTI DELLE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO OTRANTO, 10-11 GIUGNO 2011"* *CENTRO NAZIONALE STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO "DOMENICO NAPOLETANO"* quanto affermato da Sergio Mattone - Presidente Corte di Cassazione - : << ... Al termine di questa sia pur schematica rilevazione dello "stato di salute" delle relazioni industriali conseguente agli accordi Fiat e dei loro rapporti con le altre fonti *latu senso* normative, va doverosamente osservato che il quadro qui tracciato ha successivamente - come è ben noto - subito incisive modifiche per effetto, per un verso, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sottoscritto anche dalla CGIL, e, per altro verso, dell'art. 8 della L. 148 del 2011. Limitatamente agli aspetti innovativi che sono in questa sede particolarmente meritevoli di considerazione, va infatti ricordato che l'Accordo sopra indicato ha formalmente sancito sia la possibilità di una deroga al contratto nazionale da parte del contratto aziendale sia la sua efficacia generalizzata ove sottoscritto dalla maggioranza dei componenti delle r.s.u. oppure dalle r.s.a. costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite nell'anno precedente... A sua volta l'art. 8 citato, stravolgendo il sistema delle fonti, ha del pari attribuito efficacia

vincolante ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti, a livello aziendale o territoriale, dai rappresentanti sindacali ivi indicati sulla base di un criterio maggioritario, prevedendo altresì che tali contratti possano operare anche in deroga ai contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle disposizioni legislative (salvi, beninteso, i limiti derivanti dalla Costituzione, dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali); ed ha imprevedibilmente introdotto una sorta di sanatoria in relazione ai contratti aziendali sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del giugno 2011 (scilicet: agli accordi Fiat)>>.

Riportiamo, sempre al fine di documentare la stretta connessione tra accordi del 28 giugno ed art. 8 della legge 148, (si potrebbe però aggiungere l'odierno accordo sulla produttività), anche alcuni estratti dal quaderno del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona "L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la rivoluzione di Agosto del Diritto del lavoro":

**<<L'art. 8 della legge 148/2011 e la fungibilità tra legge e contratto collettivo: crisi della universalità del Diritto del lavoro e del principio di uguaglianza.**

L'estate del 2011 sarà ricordata come una stagione particolarmente calda per il Diritto del lavoro. E questo certamente non per ragioni climatiche. Il 28 giugno è stato stipulato un importante Accordo interconfederale tra Cgil, Cisl Uil e Confindustria, che ha ridisegnato il sistema della contrattazione collettiva nel nostro paese, con l'ambizione di ritrovare un'unità d'azione tra le Confederazioni sindacali (per evitare altri accordi separati) e di ridefinire regole fondamentali per i contratti collettivi (criteri condivisi di misurazione della rappresentatività sindacale; efficacia *erga omnes* dei contratti aziendali; possibilità di prevedere, per la contrattazione di secondo livello "clausole di uscita", con deroghe peggiorative al ccnl ecc.). L'Accordo segna un passaggio storico delle relazioni industriali italiane, la cui portata va ben oltre il valore rappresentato dalla ritrovata unità d'intenti fra le tre Confederazioni dopo un lungo periodo di divisioni sindacali e di accordi Separati... In questa difficile congiuntura non era affatto scontato rilanciare la capacità delle relazioni industriali di produrre regole in grado di governare i fenomeni economici e sociali... Nel corso dello stesso mese (e ai primi di settembre), il Parlamento è

stato chiamato a ratificare il decreto, che è stato convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148. L'intervento legislativo, con l'art. 8, introduce modifiche molto importanti nel Diritto del lavoro e, a prescindere dalla concreta attuazione che la normativa potrà avere (v. infra § 12), certamente si è in presenza di una vera e propria "rivoluzione" della materia... La nuova regolamentazione, infatti, introduce una vera e propria rivoluzione nel sistema delle fonti del diritto del lavoro. Il principio generale era quello per cui il contratto collettivo, ai vari livelli, poteva derogare la legge in generale solo in senso migliorativo, mentre la deroga peggiorativa era consentita soltanto nelle ipotesi eccezionali tassativamente specificate dalla fonte primaria. La nuova disposizione sovverte questa regola e stabilisce che i contratti collettivi aziendali o territoriali, sottoscritti soltanto da alcuni soggetti sindacali, possono, in relazione a determinate materie, avere efficacia derogativa generale della legge e del ccnl. Anche se la deroga è possibile entro limiti soggettivi ed oggettivi (peraltro assai estesi, come si vedrà), si tratta di un cambiamento epocale che amplia enormemente i poteri dell'autonomia collettiva [ossia dei sindacati confederali, nota a cura di SBM e Slai cobas]] ...[Con l'art. 8 legge 14 settembre 2011, n. 148]...le deroghe sono legate all'ambito territoriale ed aziendale, con la conseguenza che, in una medesima area geografica ed in relazione ai mutevoli rapporti di forza esistenti, vi potranno essere consistenti differenziazioni di tutele. In un'azienda si applicherà la conversione dei contratti a termine illegittimi ed in quella diversa, collocata di fronte alla prima, questa disposizione sarà sostituita da un risarcimento del danno. Vi è quindi il rischio della creazione di un diritto del lavoro "a pelle di leopardo" con notevoli distinzioni nei livelli di garanzie esistenti nelle aziende e nei territori a livello locale... Una vera e propria "balcanizzazione" dei sistemi di regole, ancor più clamorosa considerando che la frammentazione non riguarda fattori regolativi marginali, ma addirittura le norme di fondo del Diritto del lavoro. Tra l'altro, queste potenziali distinzioni, sia che riguardino aziende in concorrenza tra loro, sia che attengano ad aziende non concorrenti, potranno stimolare fenomeni di dumping sociale. Infatti, un imprenditore, a fronte di un'impresa limitrofa che applica consistenti deroghe al Diritto del lavoro vigente, potrebbe chiedere - per puro effetto emulativo e per avvantaggiarsi della situazione - di introdurre deroghe equivalenti nella sua azienda... La norma in esame non solo è suscettibile di alterare la concorrenza sotto il profilo dei rapporti fra

imprese, ma esaspera la stessa concorrenza fra lavoratori sul mercato del lavoro... A parte questi aspetti di carattere sostanziale, si pone un delicato problema giuridico. Con la contrattazione collettiva di prossimità, vi potrà essere il rischio di una lesione generale del principio di uguaglianza. Infatti, i criteri che giustificano la stipula di intese con efficacia generalizzata ed in deroga alla legge ed al C.C.N.L. sono così generici (stimolo alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori e così via) da impedire una effettiva selezione in base alla diversità delle singole situazioni interessate. La legge, in sostanza, consente alla contrattazione collettiva di introdurre trattamenti differenti per i lavoratori senza che vi siano criteri oggettivi ... In verità, alle organizzazioni sindacali viene conferita una vera e propria "delega in bianco">>.

Prendiamo anche un partito come quello di Rifondazione Comunista che non può certo essere considerato come critico nei confronti della CGIL e della FIOM; ora in un suo volantino nazionale persino Rifondazione è stata costretta ad affermare: "L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil è un brutto accordo che interviene su tutti i temi decisivi del rapporto di lavoro: democrazia e rappresentanza, contrattazione, agibilità sindacali ed esercizio del conflitto"... "L'accordo non prevede in nessuna parte il voto vincolante e segreto delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforme e accordi, come condizione per la validità dei contratti" ... "L'accordo rilegittima le RSA cioè le rappresentanze non elettive ma di nomina delle organizzazioni sindacali" ... "L'accordo apre alla derogabilità del contratto nazionale di lavoro"... "i contratti aziendali potranno infatti derogare comunque quelli nazionali sulla prestazione lavorativa, gli orari, l'organizzazione del lavoro" ... "il meccanismo previsto per la validazione dei contratti aziendali e delle deroghe, con la maggioranza semplice dei rappresentanti delle RSU (senza che venga abolita la quota di riserva del 33%) e delle RSA"... "Le clausole di tregua, cioè di limitazione del diritto di sciopero previste, impediscono ad un sindacato dissenziente l'agibilità del conflitto. Una vera e propria gabbia in cui può accadere che un sindacato che abbia il 49% dei consensi, a

fronte di un accordo non condiviso, non possa né chiamare i lavoratori e le lavoratrici al voto, né indire uno sciopero". Si tratta di affermazioni che non sono completamente corrette in quanto non evidenziano che comunque le organizzazioni sindacali di classe continuano ancora, allo stato attuale, a mantenere il diritto di indire scioperi, ma che ben evidenziano la falsità delle affermazioni della cosiddetta sinistra sindacale (FIOM in testa), che si richiamano spesso agli accordi del 28 giugno 2011 che in ogni caso negano che tali accordi abbiano costituito sia il fondamento dell'Art. 8 della L. 148/11, sia quello degli odierni accordi sulla produttività, sia infine il vero lasciapassare per la legge Fornero di Controriforma del lavoro.

#### ***14. UNA NOTA PER UNA RIFLESSIONE SULLE CONNESSIONI TRA IL CASO FIAT, GLI ACCORDI DEL 28 GIUGNO, LA CONTRORIFORMA LAVORO ED IL TRATTATO DI LISBONA CON LE RELATIVE SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA***

[estratti da materiale reperibile sul web]

Procediamo sempre a scopo di documentazione con alcuni estratti dal quaderno del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona "L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro".

**<<Verso una destrutturazione del sistema di contrattazione collettiva? Gian Primo Cella – Università di Milano**

Dobbiamo, quasi per obbligo, ancora partire dalle vicende degli accordi Fiat a Pomigliano e a Mirafiori. Senza dubbio lasceranno il segno nelle relazioni industriali italiane e nelle culture degli attori collettivi, anche se non sono del tutto convinto che esse costituiscano un vero e proprio punto di svolta, come invece sembrano sostenere quasi tutti gli attori e non pochi osservatori. Quasi ogni anno, nelle vicende delle relazioni industriali, c'è un fatto, un evento di particolare rilevanza... Il contesto

di riferimento è definito in primo luogo dal significato della globalizzazione per le dinamiche delle relazioni industriali, ma anche dalle pressioni degli attori per le trasformazioni della struttura contrattuale, nonché dalla atipicità derivante nel caso italiano dalle forti divisioni fra gli attori sindacali e le loro culture. In questi anni, con la globalizzazione, è come se si aprissero per le imprese inattese e vastissime opportunità di ricorso all' open shop, o di minacce per il ricorso ad esso, per le grandi imprese multinazionali in primo luogo (la Fiat fra queste), ma anche per le imprese medie o medio-grandi (si pensi al caso Omsa, in Emilia-Romagna), nonché per grandi numeri di imprese piccole o medio-piccole (si pensi alla quantità di delocalizzazioni di imprese italiane verso ambienti dell'Europa centro-orientale). Per molti aspetti non esistono più i confini a delimitare dall'esterno i sistemi di relazioni industriali. Con l'attenuazione (o la scomparsa) di questi confini esterni, se ne ricreano all'interno attraverso processi di frammentazione o di destrutturazione della regolazione. Opportunità non regolate o "governate" da corrispondenti istituzioni politiche, che o non esistono o quando esistono sono in qualche modo portate ad accettare (se non a favorire) i nuovi spazi di competizione. Si pensi nell'Unione Europea ai recenti casi delle sentenze Viking, Laval, Ruffert (su questo v. Vimercati, 2009). Questi cambiamenti si sono tradotti nel panorama europeo, sotto la pressione delle imprese, attraverso un processo di decentralizzazione delle strutture contrattuali. Anche questo è segno del cambiamento indotto dalla globalizzazione. Lo strumento contrattuale di cui si è molto discusso, e si discute tuttora, è quello ben noto, delle "clausole di apertura" o "di deroga". Uno strumento in teoria capace di attuare il decentramento senza stravolgere le intere strutture contrattuali [il rimando è ovviamente agli accordi del 28 giugno, nota dell'SBM e dello Slai Cobas]. Nel rapporto del Presidente Monti alla Commissione europea si legge testualmente alle pagg. 73-74, al punto 3.2 (Libertà economiche e diritti dei lavoratori dopo Viking e Laval): "Fra il 2007 e il 2008 le decisioni della Corte di giustizia dell'Unione europea sulle cause Viking, Laval, Ruffert e Commissione contro il Granducato del Lussemburgo hanno riproposto una vecchia frattura mai sanata: la divisione fra i sostenitori di una maggiore integrazione del mercato e coloro che considerano l'appello alle libertà economiche e alla soppressione delle barriere normative la parola d'ordine per smantellare i diritti sociali tutelati a livello nazionale. Riproporre questa

scissione potrebbe allontanare dal mercato unico e dall'UE una parte dell'opinione pubblica - i movimenti dei lavoratori e i sindacati - che nel corso del tempo è stata una sostenitrice fondamentale dell'integrazione economica. ... In secondo luogo, le decisioni della Corte hanno dimostrato che il campo di applicazione del diritto dell'UE si estende al contenzioso collettivo di lavoro". E, ancora, nello stesso documento a pag. 75 si precisa: "Le sentenze della Corte di giustizia precedono l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, che fissa esplicitamente l'economia sociale di mercato come uno degli obiettivi dell'Unione e rende la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vincolante a livello del trattato. Questi elementi dovrebbero definire un nuovo contesto giuridico nel quale le preoccupazioni e i problemi sollevati dai sindacati dovrebbero trovare una risposta adeguata". >>

\* \* \*

## ***ALLEGATO 1: I CASI VIKING, LAVAL E RÜFFERT E COMMISSIONE EUROPEA CONTRO LUSSEMBURGO***

[estratti da materiale reperibile sul web]

### **CASO LAVAL**

Il caso ha avuto origine nel 2004, quando la Laval ha sottoposto alla Corte Svedese una richiesta cautelare di interdizione di una azione collettiva – uno sciopero di solidarietà e una azione di boicottaggio del cantiere – e una connessa richiesta risarcitoria avanzata al fine di coprire gli ingenti danni economici che l'azienda era stata costretta a subire a causa di essa. L'azione collettiva era tesa a indurre la Laval a siglare un contratto collettivo con il sindacato svedese, al fine di assicurare anche ai lavoratori lettoni distaccati presso la Baltic, società di diritto svedese affiliata alla Laval, condizioni lavorative analoghe a quelle applicate ai loro colleghi svedesi. La capacità di mobilitazione del sindacato svedese, attraverso prolungati scioperi di solidarietà e picchetti, ha impedito che la Laval continuasse a svolgere regolarmente la propria attività, fin quando la società si è trovata nella condizione di

non essere più in grado di adempiere alle proprie obbligazioni e di dover quindi chiudere il cantiere. La Corte Svedese ha reputato necessario sottoporre alla Corte di Giustizia Europea diverse questioni pregiudiziali in merito alla compatibilità dell'azione collettiva con la disciplina comunitaria delle libertà di circolazione. Il giudice dell'Unione Europea ha definito il caso con sentenza del 18 dicembre 2007, In via del tutto sommaria, può dirsi che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha dichiarato l'illegittimità comunitaria dell'azione collettiva posta in essere dai sindacati. La Corte svedese si è trovata dunque nella situazione di dover stabilire nel merito le conseguenze di questa dichiarazione di illegittimità e valutare l'eventuale risarcibilità dei danni patiti dall'impresa a causa dell'azione collettiva giudicata illegittima. Il giudice di merito scandinavo ha ammesso una responsabilità del sindacato per danni e ha condannato i sindacati dei lavoratori edili svedesi al pagamento di 200.000 SEK e il sindacato degli elettricisti al pagamento di 150.000 SEK, rispettivamente l'equivalente di circa 22.000 euro e 16.000 euro nonché circa 220.000 euro di spese legali, assumendo una posizione molto netta a sostegno che suona come riconoscimento di efficacia dell'articolo 56 (secondo nuova numerazione introdotta dal trattato di Lisbona), del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.

### **CASO VIKING**

Una società finlandese (Viking), che gestiva una linea di trasporto nautico tra la Finlandia e l'Estonia, intendeva, utilizzando la propria libertà comunitaria di stabilimento, immatricolare in Estonia, in capo ad una società controllata (Viking Eesti), e quindi far battere bandiera estone, ad uno dei suoi traghetti, il Rosella. Ciò con l'obiettivo di definire in Estonia, tramite contrattazione collettiva con i sindacati locali, dei trattamenti economico-normativi per l'equipaggio imbarcato sul Rosella più bassi di quelli previsti dalla contrattazione collettiva finlandese, e di continuare a svolgere lo stesso servizio di trasporto con costi inferiori. Al fine di ostacolare tale progetto – che di fatto rischiava di mettere in pericolo la futura occupazione dei marinai finlandesi – i sindacati finlandesi hanno minacciato, contro l'operatore del trasporto nautico, un'azione collettiva, legittima secondo la normativa finlandese. Essi hanno ottenuto anche il sostegno solidale del Sindacato Internazionale dei Trasporti, il quale ha invitato, con circolare, le associazioni sindacali affiliate a boicottare la Viking, rifiutando di

negoziare con essa. Quest'ultima ha allora adito la Corte di Londra (sede del Sindacato Internazionale dei Trasporti), lamentando che il comportamento dei sindacati finlandesi e di quello internazionale violava la propria libertà comunitaria di stabilimento, sancita dall'art. 43 del Trattato CE.

### **CASO RÜFFERT**

La legge del Land della Bassa Sassonia in materia di appalti pubblici stabilisce che le imprese partecipanti alle gare devono impegnarsi a corrispondere ai loro dipendenti quanto meno le retribuzioni fissate dal contratto collettivo di lavoro del luogo di esecuzione della prestazione, nonché a vincolare anche gli eventuali subappaltatori al rispetto del medesimo obbligo. Una società tedesca, di cui il signor Ruffert era il curatore fallimentare, si era aggiudicata nel 2003 una gara pubblica d'appalto relativa alla costruzione di un istituto penitenziario in una città nel Land della Bassa Sassonia. Successivamente, la società tedesca aveva affidato in subappalto i lavori ad una società avente sede sociale in Polonia, presente in Germania con una filiale. Nel 2004, essendo risultato ad un controllo che la società subappaltatrice non rispettava le retribuzioni prescritte dal contratto del settore edile applicabile in loco, l'amministrazione tedesca aveva risolto il contratto di appalto, irrogando altresì la penale contrattuale alla società tedesca, appaltante principale, in quanto a conoscenza delle violazioni commesse dall'impresa subappaltatrice. A tale decisione si è opposto in giudizio il curatore fallimentare.

Il giudice tedesco ha così sollevato una questione pregiudiziale davanti alla Corte di giustizia, chiedendo se la clausola del bando di gara relativa al rispetto delle retribuzioni vigenti nel luogo di esecuzione dell'appalto, in quanto obbligava le imprese degli altri Stati membri a corrispondere ai propri dipendenti distaccati per l'esecuzione dell'appalto retribuzioni solitamente superiori al salario minimo obbligatorio previsto dalla legge nazionale tedesca, si ponesse in contrasto con la Direttiva n. 71/96, e se, in quanto andava oltre quanto necessario per la tutela dei lavoratori, costituisse un ostacolo alla libera circolazione dei servizi.

### CASO COMMISSIONE EUROPEA CONTRO LUSSEMBURGO (2008)

Una legge del Granducato del Lussemburgo del 2002, attuativa della Direttiva n. 96/71, stabilisce che costituiscono “disposizioni imperative di ordine pubblico nazionale”, e in quanto tali valgono “per tutti i lavoratori che esercitano un’attività nel Granducato di Lussemburgo, inclusi quelli ivi distaccati a titolo temporaneo”, tutte le previsioni legislative regolamentari, amministrative, nonché quelle contenute in contratti collettivi ad efficacia *erga omnes*, riguardanti un’ampia serie di materie del rapporto di lavoro. In particolare, la legge lussemburghese, sulla base di questa qualificazione, ha reso vincolanti per le imprese aventi sede legale in altri Stati membri, le quali distaccano, nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale, propri lavoratori in Lussemburgo, una serie di condizioni di lavoro ed occupazione che vanno oltre quanto previsto dall’art. 3.1 della Direttiva n. 96/71.

In ragione di questa situazione, la Commissione Europea ha presentato ricorso alla Corte di Giustizia, chiedendo che essa accertasse che il Granducato del Lussemburgo aveva trasposto in modo inesatto gli articoli relativi [alla citata direttiva europea].

\* \* \*

### ALLEGATO 2. RELAZIONE INTRODUTTIVA DI MARA MALAVENDA PER L'ASSEMBLEA DEL 24 NOVEMBRE DI POMIGLIANO D'ARCO



ASSEMBLEA OPERAIA A POMIGLIANO 24 NOVEMBRE 2012  
RELAZIONE INTRODUTTIVA DI MARA MALAVENDA  
PER IL COMITATO MOGLI OPERAI DI POMIGLIANO

**Oggi** che nessuno fa più mistero sul fallimento del piano-Marchionne e del fatto che la Fiat si sta sfilando dall’Italia per delocalizzare all’estero.

**Oggi** che si prospetta un futuro da disoccupati per i lavoratori della vecchie e nuove società della Fiat Pomigliano, dell’intero gruppo Fiat e delle aziende dell’indotto, **oggi** la nostra lotta deve diventare più forte e determinata perché **dobbiamo riprenderci quello che ci stanno rubando**, dobbiamo salvare il presente ed il futuro delle nostre famiglie e di tutti quelli come noi, e salvare un territorio devastato dalla deindustrializzazione e dalla disoccupazione, e dall’impoverimento: indicativo è anche il numero dei negozi che stanno chiudendo.

Siamo stanche di vedere i nostri uomini tornare a casa cupi in volto e con lo sguardo perso nel vuoto, fisso alle scadenze di fine mese. Uomini costretti a vivere il dramma di una vita che non conosce più svago nemmeno con i propri figli. Uomini a cui stanno strappando le aspettative del presente e finanche la speranza per un futuro diverso e migliore.

Siamo stufe di subire il tormentone quotidiano del governo dei “professori”, dei politici e dei sindacalisti che si affacciano a pranzo e a cena dallo schermo della tv per convincerci che abbiamo vissuto al di sopra delle nostre possibilità e ci siamo addirittura mangiate il futuro dei nostri figli. Ma chi, noi? Noi che da anni campiamo, quando va bene, col misero sussidio della cassa integrazione? Noi che siamo state precipitate nella fascia di povertà dalle “loro” inique leggi e da innumerevoli accordi sindacali bidone? Il bello è che a dirci questo sono

quelli che da sempre scialano negli agi e ingrassano i loro portafogli e le loro carriere sulla nostra pelle. Gli stessi che vediamo esibirsi in abito da sera nei salotti eleganti, alle prime teatrali o, come lo scorso 13 novembre a Roma, affollarsi alle cene "esclusive" ai tavoli della massoneria del gruppo Bilderberg. Se non fosse da piangere ci sarebbe da ridere.

Il fatto è che sono loro, sempre gli stessi, quelli del piano "fabbrica Italia" della Fiat e del piano "salva Italia" di Monti, quelli dei precedenti governi di centrodestra e centrosinistra e delle collegate cricche affaristiche che, coi sindacati confederali, giorno dopo giorno, pezzo dopo pezzo, hanno mangiato i nostri sogni, le nostre speranze, ed innanzitutto il futuro dei nostri figli! Degli studenti malmenati dai manganelli della polizia che carica le loro manifestazioni. E questo per impedirgli anche il diritto di parola!

E i mandanti sono sempre gli stessi, quelli che hanno sostenuto i vari governi di Prodi, D'Alema e Amato, e poi Berlusconi ed ora Monti. Che stanno trasformando lo Stato in uno "stato di polizia" per reprimere la ribellione sociale che sta nascendo. Quelli che hanno portato allo sfascio sociale l'Italia e nemmeno si vergognano del loro operato, come Napolitano che ha fatto Marchionne cavaliere del lavoro, Monti senatore a vita e ha reso la democrazia suddita dei forti poteri economici e finanziari europei ed internazionali.

E cosa dire della "sinistra" (si fa per dire) dei vari Bertinotti, Rinaldini, Fassino, Renzi ecc. che all'epoca presentarono Marchionne come "imprenditore illuminato" e "garantirono" che il suo piano industriale avrebbe consentito lo sviluppo dei livelli produttivi ed occupazionali?

Sta di fatto che questi "signori" fecero a gara per dare credibilità al fantomatico piano di Fabbrica Italia e soccorrere la Fiat già allora in grave crisi di credibilità. Questo perché la Fiat, già 5 anni prima, il 24 aprile 2003, aveva sottoscritto con FIOM-FIM-UILM il precedente "piano quinquennale fantasma 2003/2007" che "prometteva" investimenti a Pomigliano per due miliardi e mezzo di euro in cinque anni nell'ordine di mezzo miliardo all'anno. Questo per "rilanciare" l'ampliamento produttivo ed occupazionale delle Alfa Romeo che sarebbero state esportate e vendute in tutto il mondo, dall'Europa agli USA"! Balle ieri, balle oggi! Infatti alla scadenza del piano-quinquennale mai realizzato e nel complice silenzio dei sindacati confederali e di tutte le forze politico-istituzionali, nel 2007 Marchionne, avviò il "nuovo" piano-fantasma di Fabbrica Italia, promettendo stavolta la produzione

di 280.000 Panda all'anno da vendere, ancora una volta "in tutto il mondo e dall'Europa agli USA". Un piano industriale oggi annullato dalla Stessa Fiat.

Ed oggi, ancora una volta, è doveroso ribadire che chi ancora fa finta di credere alle 'favole di Marchionne' continua ad illudere i lavoratori e si rende complice del loro futuro licenziamento! E a chi oggi si limita a denunciare la strategia antisindacale della Fiat bisogna ricordare la "beffa referendaria" del 1995 che consegnò il monopolio della rappresentanza ai soli sindacati firmatari di accordi consentendo così al padronato di scegliersi "per legge" i suoi sindacati di comodo.

Questo grazie alle scelte inquinanti della cosiddetta sinistra sindacale che ancora una volta tradì la iniziativa di milioni di operai e lavoratori italiani che posero con forza la giusta rivendicazione delle libertà sindacali nei luoghi di lavoro. Ed è proprio sul disastroso esito di quel referendum che oggi si fonda la svolta autoritaria in atto del piano di Marchionne e dell'intero padronato sia privato che pubblico.

Ed è su questi presupposti autoritari che si pone l'azione del governo Monti e dell'Unione Europea e le politiche di massacro sociale che imperversano in Grecia, in Spagna, in Serbia, in Italia e nelle fabbriche della Fiat.

Il fatto è che queste politiche di destra vengono da lontano e sono state messe a punto dai precedenti governi di centrosinistra di Prodi, D'Alema e Amato e dalla concertazione sindacale, e sono poi state riprese tal quale da Berlusconi e dai governi dell'Unione Europea ed oggi da Monti.

E, a tale proposito, come dimenticare la guerra dei cosiddetti "aiuti umanitari" di D'Alema nei Balcani? La prima entrata in guerra dell'Italia dopo il secondo conflitto mondiale: una guerra imperialista attuata coi bombardamenti della NATO sulla popolazione inerme e sugli operai serbi della Zastava (fabbrica poi svenduta alla Fiat). Con questo la cosiddetta "sinistra italiana" avviò su scala internazionale il nuovo ciclo delle moderne strategie di guerra del grande capitale multinazionale per instaurare con la forza il cosiddetto "nuovo ordine mondiale". E di questo ne sanno qualcosa le nostre sorelle e i nostri fratelli operai della Zastava.

E che dire della strategia dell'EUR varata nel 1978 da Luciano Lama con cui la CGIL avviò la trasformazione dei diritti dei lavoratori, e di quelli sociali, in "variabile dipendente dei profitti dell'impresa privata"? In poche parole i lavoratori, la democrazia e l'intera società che

“diventano merce”. Lavoratori e popolo che vengono considerati “merce” con valore inferiore alle stesse merci perché subalterni all’economia di mercato.

Basterebbe ricordare il pacchetto-Treu del governo Prodi votato col plauso di Bertinotti e che consentì l’apertura delle agenzie interinali e la trasformazione del rapporto di lavoro da stabile a flessibile e condannando i lavoratori alla precarietà ed al ricatto!

E queste stesse logiche furono firmate tra Federmeccanica e FIOM-FIM-UILM nel contratto dei metalmeccanici del 19 gennaio 2006. L’ennesimo contratto-capestro che affermava la piena flessibilità dell’orario e degli straordinari, lo sfondamento delle 40 ore, il lavoro a ciclo continuo coi 18 turni e la deroga delle normative legali. Un vero e proprio trampolino di lancio del piano-Marchionne poi presentato due anni dopo.

Fu questa la cornice del febbraio 2006 che portò al licenziamento per rappresaglia di otto operai dello Slai cobas per la rivolta di 4.000 operai di Pomigliano nelle assemblee sul contratto. Né fu un caso che, come ai tempi di Valletta, dopo la reintegra in fabbrica con sentenza dei licenziati e la ripresa degli scioperi, deportarono al reparto-confino di Nola 300 operai di cui 100 iscritti allo Slai cobas, 150 invalidi e 50 compagni e compagne degli altri sindacati che non vollero ‘calare la testa’.

E, per l’occasione, tra le tante balle, Marchionne si inventò la favola del “Reparto Logistico d’eccellenza” di Nola che avrebbe dovuto supportare le fabbriche Fiat del triangolo Industriale di Pomigliano, Melfi e Cassino: l’abbiamo visto! Questo reparto è da sempre in cassa in cassa integrazione e a prossima chiusura!

Questi lavoratori, queste lavoratrici, queste compagne e questi compagni dobbiamo riportarli tutti a Pomigliano indipendentemente dalla loro iscrizione o meno a qualsiasi sindacato!

E insieme a loro, dobbiamo tutelare “tutti e per tempo” alla luce del disastro industriale che si prospetta per l’intero gruppo Fiat a cominciare dai 2.431 lavoratori di Pomigliano in cassa integrazione con scadenza il 14 luglio 2013 e a “prospettiva licenziamento” per la cessazione dell’attività produttiva. Ed insieme a loro quelli dell’indotto, dalla Novafero di Pomigliano alla Lear di Caivano, dall’ex Ergom alla FMA. Dobbiamo tutelare allo stesso tempo i 2.146 addetti alla newco di Fabbrica Italia perché una fabbrica a “produzione dimezzata” non ha alcun futuro. E questo lo stanno comprendendo anche quegli stessi

lavoratori che, per necessità o per paura, il 22 giugno 2010 votarono “SI” al referendum e poi a capo chino elemosinarono l’assunzione in Fabbrica Italia per ritrovarsi oggi, come ieri, di nuovo a rischio licenziamento e ancora in cassa integrazione.

E questo dobbiamo farlo non solo per essere “tutti più forti” ma perché “tutti sappiamo” che dopo Pomigliano toccherà a Mirafiori, e poi a Cassino, e poi a Melfi, e poi alle restanti fabbriche Fiat, tutte da anni in cassa integrazione e senza prospettive.

Dobbiamo farlo anche perché il piano-Marchionne è la prima ristrutturazione di una multinazionale (la Chrysler/Fiat) all’interno di un processo integrato di globalizzazione Mondiale sponsorizzato in America da Obama ed in Europa da Monti. Dobbiamo farlo perché “oggi, a Pomigliano noi “siamo in trincea” e perché quello che succederà a Pomigliano nei prossimi mesi rappresenterà un evento di grande rilevanza politica, sindacale e sociale che avrà ricadute in tutte le fabbriche della Chrysler/Fiat e non solo.

E per questo la “nostra” lotta diventa la lotta “di tutti”. Per questo chiediamo a tutti i lavoratori di “accumulare le forze” per prepararsi alla mobilitazione unitaria, e ciò indipendentemente o meno da ogni iscrizione sindacale. Ed è per questo che chiediamo anche al “territorio” di appoggiare e rendere forte la lotta degli operai della Fiat perché “quando chiudono le fabbriche, quando affamano i lavoratori, muore anche il territorio”!

E a questo punto non possiamo non registrare che la Chrysler/Fiat, con le sue fabbriche in nord e sud America, in Europa e Asia rappresenta la “punta avanzata” della restaurazione autoritaria globale, l’emblema della “lotta di classe” del padronato e del grande capitale economico e finanziario contro gli operai e l’intero lavoro dipendente.

Non possiamo non registrare il fatto che Marchionne (tra l’altro ex travet d’alto bordo del settore finanziario della multinazionale del cancro Philips Morris) ha lo stesso percorso di speculatore finanziario internazionale del suo socio, il “bocconiano” Monti (consulente finanziario della Goldman Sachs, una delle banche d’affari americane che hanno ingenerato nel 2007/2008 la grave crisi finanziaria mondiale che ha mandato al tracollo le economie di mezzo mondo). Che Monti è “uomo Fiat e collega di Marchionne” perché è stato nel consiglio d’amministrazione della Gilardini dal 79 all’83, nel consiglio d’amministrazione della Fidis dall’82 al all’88 e, dall’88 al 93 nel consiglio d’amministrazione e nell’esecutivo nazionale della Fiat,

insieme a Gianni ed Umberto Agnelli, Gianluigi Gabetti e l'avvocato Franz Grande Stevens.

Il fatto è che Monti e Marchionne sono le due facce della stessa medaglia antioperaia! Altro che "risanamento del debito pubblico" a spese dei lavoratori e della povera gente! Sono loro che hanno ingenerato la crisi, sono loro che devono restituire ai lavoratori quello che gli hanno rubato!

E in tutto questo Monti, per le sue precedenti funzioni in Fiat non poteva non sapere del giro di mazzette e fondi neri che consentirono, nel novembre del 1986, la svendita dell'Alfa Romeo, privatizzata e regalata alla Fiat con Craxi al governo e Prodi Presidente dell'IRI.

E la campagna che oggi poniamo con questa assemblea per la **nazionalizzazione delle fabbriche Fiat, a partire dall'Alfa Romeo** (fabbriche tutte già state strapagate dalla collettività), e per la **restituzione di tutti i miliardi di euro di finanziamento pubblico incassati dalla Fiat ed usati a discapito sociale** va ben oltre la valenza specifica della preparazione a tutto campo di ogni tutela per gli operai della Fiat, ma assume una valenza generale, politica e sindacale.

In questi giorni sono stati molti i lavoratori della Fiom e degli altri sindacati che hanno chiesto di pensare a momenti di possibile unità di azione tra gli iscritti alle varie sigle sindacali. A questi lavoratori bisogna dare una risposta positiva!

Questo però non ci fa dimenticare che, nel giugno 2009, con voto a maggioranza in commissione elettorale, Fiom-FIM e UILM impedirono il rinnovo delle RSU e sospesero il diritto dei lavoratori della Fiat di Pomigliano ad eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali. E questo perché "la campagna elettorale in fabbrica avrebbe creato grossi problemi all'avvio del piano-Marchionne".

**Oggi** in Italia sono quasi un miliardo le ore di cassa integrazione registrate dall'inizio dell'anno e oltre mezzo milione di lavoratori sono a "zero ore". Più di 4.000 aziende sono in forte crisi o fallimento e centinaia di migliaia di posti di lavoro sono immediatamente a rischio. E l'effetto di ciò sull'indotto è un dato da moltiplicare per tre.

**Oggi** in Italia l'evasione fiscale ammonta a 120 miliardi di euro all'anno, la corruzione a 60 miliardi, i finanziamenti a fondo perduto alle imprese private a 50 miliardi all'anno, per non contare i miliardi di euro regalati al padronato con le privatizzazioni (dalla Parmalat alla Cirio all'Alitalia, dall'Alfa Romeo all'ILVA alla Telecom ai servizi pubblici, tanto per fare alcuni esempi) nonché i miliardi di euro bruciati per le costose e

dannose opere cosiddette pubbliche come il "ponte sullo stretto" di Messina o la TAV in Val di Susa.

**Oggi** in Italia, anche se nessuno lo dice, noi siamo nelle identiche e disastrose condizioni dei lavoratori spagnoli, greci, portoghesi e serbi perché queste cose le stiamo vivendo, come loro, sulla nostra pelle!

E ancora, in tutto questo, il governo Monti, forte dell'appoggio trasversale dell'intero sistema politico, istituzionale e confederale colpisce duramente le pensioni, la scuola, la sanità ed i servizi pubblici, deregolamenta e precarizza i lavoratori, liberalizza i licenziamenti e controriforma gli ammortizzatori sociali mentre col "patto di bilancio" taglia la spesa pubblica per 45/50 miliardi di euro all'anno da sottrarre ai bisogni sociali. Affossa i contratti nazionali e deroga i diritti di legge dei lavoratori sulla base della violenta controriforma già sottoscritta con CGIL-CISL e UIL nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

E l'accordo sulla produttività va in questo senso, col ripristino delle "gabbie salariali" e l'introduzione delle telecamere nei reparti e negli uffici per sorvegliare i lavoratori proprio come si sorvegliano i detenuti nelle "carceri di massima sicurezza". Con la deroga delle tutele in materia di mansioni e salario. E con la "soglia di sbarramento" per la rappresentanza sindacale anche nel settore privato sulla falsariga delle interessate proposte di legge di iniziativa popolare presentate dalla Fiom e da qualche sindacato di base.

E' questo lo stato delle drammatiche condizioni in cui oggi versano i lavoratori e i settori sociali a loro collegati e ciò è dovuto non solo e non tanto dalla ripresa dell'iniziativa dei forti poteri economici e finanziari ma innanzitutto dalla rincorsa a destra della sinistra istituzionale e dei collegati sindacati confederali che da tempo hanno ormai "saltato il fosso" schierandosi dalla parte dei padroni e scaricando gli operai ai bordi del nulla.

A questo punto, come operaie, come mogli, figlie e madri di operai - e innanzitutto come donne del Movimento Operaio - oggi scendiamo in campo per rompere l'isolamento perché "vogliamo riprenderci un sogno" e adoperarci per realizzarlo: il sogno di una vita diversa e migliore per le nostre famiglie e per i nostri figli! Siamo costrette a farlo dall'insopportabilità del presente e dalla intollerabile mancanza di prospettive. E siamo per questo obbligate dalla necessità di prefigurare la costruzione di un'alternativa sociale e politica. Siamo la faccia sommersa della lotta operaia e, in quanto donne, siamo ancora più esposte ai colpi durissimi della moderna lotta di classe del capitale

contro i lavoratori e l'insieme del popolo che lavora. Oggi vogliamo essere "la faccia sommersa che emerge dell'altra metà del cielo" che ripropone con forza l'attualità della "Questione Operaia" in tutta la sua valenza e l'incompatibilità "di genere", tra chi sfrutta e chi è sfruttato, l'incompatibilità "di classe" tra lavoro salariato e capitale. Per questo, oggi, scendiamo in campo, come donne del Movimento Operaio per rendere forte la lotta operaia, per dare a tutti un segnale generale, per contribuire a costruire una <lotta di civiltà> di lunga durata insieme agli operai, a fianco dei nostri uomini! E per questo chiediamo "a tutti" di darci una mano!

Mara Malavenda

\* \* \*

### **ALLEGATO 3. RELAZIONE DELL'AVV. MIRCO RIZZOGLIO DI MILANO**

#### **7 ragioni contro la riforma dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori**

In occasione della ventilata modifica dell'Art. 18 L. 300/1970 da parte del cosiddetto Governo tecnico, erano state sviluppate una serie di semplici considerazioni a dimostrazione dell'inopportunità della cd. riforma.

Successivamente, a seguito del dibattito, nel testo approvato dalle camere sono state apportate ulteriori modifiche rispetto alle ipotesi precedentemente oggetto di valutazione.

Le predette nostre osservazioni, pur essendo tuttora valide in ragione dell'impianto complessivo della nuova norma, richiedono un adeguamento rispetto ad alcune novità presenti nel testo di legge definitivo.

Le questioni più salienti riguardano il fatto che, anche in caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, non è più prevista l'automatica reintegra nel posto di lavoro.

Tale ipotesi è stabilita solo per "insussistenza del fatto contestato", ovvero purché il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa.

Negli altri casi di accertata illegittimità del licenziamento è previsto, solo, il pagamento di un'indennità risarcitoria predeterminata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità.

La norma introduce un elemento: "insussistenza del fatto contestato" di difficilissima comprensione, tenuto conto di quanto previsto al comma 5 del nuovo testo dell'art. 18.

In sostanza non è sufficiente l'accertamento in via giudiziaria della non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa ma si richiede la non sussistenza del fatto posto alla base del licenziamento.

Sembra, quindi, sufficiente, alla luce del testo della norma, che il licenziamento venga giustificato sulla base di un fatto storico realmente verificatosi, indipendentemente dalla circostanza che costituisca grave violazione dei doveri a carico del datore di lavoro, purché non sia contemplato dall'apparato delle sanzioni disciplinari conservative.

Sembra potersi, quindi, prescindere dall'accertamento della gravità del comportamento contestato prevedendo, anche in mancanza dei presupposti richiesti per il licenziamento, solo un indennizzo, oltretutto predeterminato nella sua entità.

Analoghe perplessità suscita la modifica introdotta con riferimento alla violazione del requisito della motivazione del licenziamento, prevedendo in questo caso addirittura una sanzione predeterminata attenuata in relazione alla gravità della violazione formale da parte del datore di lavoro (risarcimento da sei a dodici mensilità).

Vengono, quindi, eliminate le garanzie attinenti all'obbligo di motivare il licenziamento frustrando il "diritto di difesa" del dipendente, "parte debole" soggetta al potere e alla volontà della "parte forte" – datore di lavoro .

Per la verità il comma in questione prevede anche la reintegra o il risarcimento, rimettendone la scelta alla discrezionalità del giudice, in caso di accertata illegittimità, quando venga riscontrato "un difetto di giustificazione del licenziamento" stesso.

Si introduce, quindi una trasposizione della procedura di licenziamento all'interno della causa, a prescindere dalle formalità e, quindi, dalle motivazioni addotte o addirittura artatamente non esplicitate – il cd. licenziamento immotivato – attribuendo al giudice il compito e quindi il potere di accertare ex novo in quella sede – e quindi di stabilire – se vi sia giustificazione al licenziamento.

Come se non bastasse, in questo caso il giudice viene investito anche della possibilità di decidere liberamente tra reintegra e risarcimento del danno ( da 12 a 24 mensilità).

Una disciplina ulteriormente peggiorativa (per il dipendente) rispetto a quella prevista per il licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, è stabilita per il licenziamento per “giustificato motivo oggettivo” (cd. ragioni economiche).

In questo caso, però, il legislatore ha introdotto non una ma due ulteriori elementi ostativi al diritto di reintegra. In primo luogo ha stabilito che il giudice “può” e non deve reintegrare il lavoratore, estendendo la discrezionalità del giudicante, esercitabile senza alcun criterio o limite predeterminato. Tale semplice possibilità poi, risulta ulteriormente condizionata dall’accertamento “della manifesta insussistenza del fatto posta alla base del licenziamento”.

Ove non si addivenga a tale accertamento, nonostante l’illegittimità del licenziamento è previsto solo un risarcimento (da 12 a 24 mensilità).

Qui il legislatore ha superato ogni limite di ragionevolezza.

Il dettato della norma assomiglia, in parte, a quello del quarto comma: in quel caso si prevedeva l’ “insussistenza del fatto contestato”; qui invece si parla di “manifesta insussistenza del fatto”. Non basta più che il fatto addotto dal datore di lavoro sia inesistente ma, addirittura, che lo sia in modo “manifesto”.

La disposizione, così come formulata appare irrazionale in quanto sembrerebbe sottintendere un limite al potere di accertamento da parte del giudice.

In pratica, introducendosi una distinzione tra ragione economica “inesistente” e “manifestamente inesistente” si delinea un elemento di difficilissima interpretazione.

La tecnica legislativa utilizzata appare aberrante, in quanto da una parte sembra mantenere il diritto alla reintegra in caso di licenziamento illegittimo e dall’altra escluderlo, con una soluzione tecnico-giuridica evidentemente di carattere mistificatorio.

\* \* \*

La cd. riforma fa rilevare come sono cambiati i rapporti di forza tra imprese e sindacati dei lavoratori, tra capitale e lavoratori.

Negli ultimi anni si è passati dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla previsione di una pluralità di rapporti di lavoro precari, denotando come i rapporti di forza tra le parti abbiano fatto

dimenticare la pluralità di principi costituzionali sui quali si fonda l’ordinamento interno.

A tale fine è notorio come la carta costituzionale esordisca proclamando: “ **l’Italia è una repubblica fondata sul lavoro**” (art. 1 Cost.); specifichi poi che: “**la Repubblica promuove le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro, tutelandolo in tutte le sue forme**” (art. 4 e 35 Cost.); che: “ **la Repubblica deve rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del paese**” (art. 3 Cost.).

Neanche la normativa europea, pur con la sua particolare “attenzione” essenzialmente alle questioni economiche, si è posta in contrasto con tali principi, in quanto la carta fondamentale all’articolo 30 precisa che “ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell’unione e alle legislazioni e prassi nazionali”.

Con riferimento al nuovo testo dell’art. 18 delineato dal Governo tecnico appare, quindi, opportuno riaffermare almeno 7 ragioni contro la riforma introdotta, che fa regredire una legislazione all’avanguardia introdotta in Italia già negli anni 70.

Il diritto alla reintegra in caso di licenziamento contrario alla legge ed ai contratti collettivi, è un principio di civiltà giuridica, per altro presente anche in altri ordinamenti (Germania, Austria, Svezia e Portogallo).

Un corpus normativo che tuteli la libertà e la dignità del dipendente appare necessario in un ambito in cui la sperequazione della forza tra datori di lavoro e lavoratori è particolarmente rilevante, per i seguenti motivi:

**1.** Per quanto riguarda la previsione di un indennizzo in sostituzione al reintegro nei licenziamenti per ragioni economiche e, in parte, in quelli disciplinari, va detto come la soluzione proposta dal Governo non sia in linea con i principi generali per la tutela integrale del diritto leso, oltre a contrastare con le norme sull’adempimento e in materia di risarcimento in forma specifica, secondo cui, chi viene illegittimamente leso in un diritto, dovrebbe essere reintegrato nell’identica “posizione” in cui si trovava precedentemente.

Nell’ordinamento italiano i diritti si collocano prima del processo e quest’ultimo è meramente strumentale rispetto al diritto sostanziale.

In sintesi il processo deve dare a chi è titolare di un diritto violato tutto quello ed esattamente quello che è previsto dal diritto sostanziale

Al contrario, il risarcimento per equivalente costituisce una forma di tutela "alternativa", quando non è possibile la reintegra in forma specifica e richiede la valutazione della "entità" del bene compromesso, al fine di stabilirne il valore corrispondente per la "monetizzazione" del pregiudizio arrecato al lavoratore, con tutte le difficoltà relative a tali processi valutativi.

2. La forfetizzazione del risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, stabilita nella misura variabile da 12 a 24 e da 6 a 12 mensilità retributive costituisce, dunque, un'astratta standardizzazione in materia di risarcimento, in quanto non permette di "personalizzare" con precisione l'entità del risarcimento dovuto con riferimento alla specificità del caso concreto e, nell'introdurre un limite massimo e minimo, rischia in molti casi di non costituire un effettivo risarcimento, bensì di acquisire un carattere sanzionatorio, sostitutivo del diritto al risarcimento.

3. La "nuova" formulazione della norma consente, inoltre, di utilizzare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e ancor più facilmente per motivo oggettivo, al fine di "espellere" dall'azienda lavoratori scomodi ed in particolare gli attivisti sindacali, con effetti discriminatori e con l'unica conseguenza di versare il risarcimento forfetizzato, nel caso in cui il dipendente riesca a dimostrare in giudizio la pretestuosità dei motivi adottati, tenuto conto della difficoltà per i lavoratori di conoscere e contrastare i dati organizzativi e produttivi in possesso dell'impresa.

4. Del pari, il "nuovo" art. 18 S.L. consente, alle aziende, di usare il licenziamento per motivo oggettivo e/o disciplinare al fine di "espellere" dall'azienda i lavoratori più anziani e più costosi, quelli con limitazioni operative e quelli fisicamente e/o psicologicamente svantaggiati, con le notorie difficoltà per questi individui di trovare una nuova occupazione lavorativa.

5. Il licenziamento per motivo oggettivo potrebbe anche essere utilizzato in alternativa ai licenziamenti collettivi per crisi aziendale, evitando le prescritte procedure di confronto con le organizzazioni sindacali (L.223/91) e, quindi, il controllo, da parte delle stesse ( al fine di evitare licenziamenti discriminatori, oltre che verificare la sussistenza della effettiva criticità e delle esigenze di riduzione dell'organico ) con conseguente neutralizzazione del ruolo del sindacato.

6. L'inesistenza di ragioni giustificatrici all'introduzione delle modifiche operate, con riferimento alla lentezza della giustizia, in quanto, per ogni diritto leso, esiste un rimedio generale costituito dalla possibilità di ricorrere al Giudice (cd. Legge Pinto) e chiedere il risarcimento dei pregiudizi subiti, senza dotare le aziende di ulteriori maggiori ed eccezionali tutele. Il processo del lavoro è già un "processo speciale", con tempistiche che se rispettate, ben soddisferebbero le esigenze di giustizia. Al contrario l'introduzione di un ulteriore rito speciale all'interno del processo del lavoro, oltre che alla macchinosità dell'applicazione, si pone in contrasto con l'art. 54 L. 69/09 ed il conseguente d.lgs. attuativo n. 150/2011.

7. Le modifiche introdotte si appalesano, poi, inadeguate, in quanto non si è tenuto conto dell'ambiente politico-sociale italiano, in cui esiste un contenzioso lavoristico notevolissimo (200.000 cause all'anno), evidentemente a causa di una diffusa illegalità nei rapporti di lavoro, (non per responsabilità dei lavoratori).

\* \* \*

La compressione del diritto alla reintegra e la monetizzazione del licenziamento illegittimo, addirittura attraverso una limitazione ex lege del risarcimento costituisce un unicum in materia di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale oltre che una mercificazione della dignità del lavoratore, che l'art. 1 dichiara inviolabile.

A tal fine tenuto conto dello spirito con cui è stata elaborata la cosiddetta riforma dell'art. 18, ci si limita a ricordare che, secondo l'ordinamento italiano, **l'iniziativa economica privata è libera ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana (Art. 41 Cost.)**.

Si auspica, quindi, che l'ordinamento non venga ulteriormente "riformato" in ragione delle cosiddette esigenze del "mercato", ma si metta in primo piano la tutela dell'individuo e la sua dignità e, quindi, la sua libertà, riprendendo ad affermare quelle soluzioni utili a migliorare la redistribuzione del reddito, l'aumento del tempo libero, contrastando gli idoli del consumo e del potere per tendere all'uguaglianza ed alla libertà.

**Mirco RIZZOGLIO** (avvocato a Milano)