



11 maggio 2012

La riforma del mercato del lavoro: un “piano” (inclinato) per la riduzione delle tutele dei lavoratori

1.- *Le aspettative deluse*

Il contesto socio-politico nel quale si è insediato il governo Monti era connotato da alcuni pregressi interventi - legislativi e non - che in particolare negli ultimi due anni avevano drasticamente attenuato le tutele dei lavoratori, incidendo sugli stessi principi costitutivi sui quali esse si fondavano.

Il c.d. “collegato lavoro” (legge n.183 del 2010) aveva, infatti, aggredito il carattere di inderogabilità delle norme legali e collettive attraverso molteplici disposizioni di natura processuale (quali, ad es., la previsione della clausola compromissoria e l’eventuale ricorso all’equità nel giudizio arbitrale) ed aveva nel contempo tentato di precludere al giudice ogni indagine sul nucleo più significativo dell’esercizio dei poteri imprenditoriali. La vicenda Fiat, con la coeva disdetta del Protocollo del luglio 1993 e la costituzione di *newco* nelle quali avrebbero trovato applicazione i soli contratti aziendali non sottoscritti dalla Fiom, aveva dato luogo alla paradossale situazione per cui, in virtù di una lettura *statica* dell’art.19 dello “statuto dei lavoratori”, al più forte sindacato della categoria dei metalmeccanici sarebbe impedito l’esercizio dei diritti sindacali. Infine, l’art.8 della legge n.148 del 2011 - una delle ultime espressioni della politica sociale berlusconiana - aveva sovvertito ulteriormente il sistema delle fonti nell’ambito del diritto del lavoro, esaltando la funzione dei contratti aziendali ed attribuendo ad essi una efficacia vincolante nei confronti di tutti i dipendenti.

Insediatosi il c.d.governo tecnico - un governo che sul piano della correttezza istituzionale offriva credenziali innegabilmente migliori di quelle vantate dalla precedente *leadership*- diffusa era l’aspettativa che esso si attivasse per la rimozione, almeno parziale, delle *macerie* che ormai ingombravano il diritto del lavoro. Ed in questa direzione apparivano prioritari gli impegni per il contenimento del precariato e per il rafforzamento dello stato sociale, peraltro solennemente promessi dall’attuale esecutivo nell’enunciazione delle sue linee programmatiche, sostenute da un costante riferimento al valore dell’*equità*.

A distanza di oltre cinque mesi dal suo insediamento deve viceversa constatarsi, quanto al diritto del lavoro, l’esistenza di preoccupanti *elementi di continuità* con il governo Berlusconi. Le innovazioni apportate alla disciplina delle pensioni hanno costituito, infatti, una prima, significativa espressione dell’indifferenza dello staff dei “bocconiani” rispetto alle profonde disuguaglianze esistenti tra i percettori di elevati profitti e le fasce marginali della società, nel cui ambito si va allargando a macchia d’olio l’area della vera e propria povertà. Un primo avvertimento della linea politica coltivata dall’attuale governo si è avuto, poi, con il d.lgs.n.24 del 2012: in palese contrasto con la bozza di decreto che era stata di fatto concordata con le parti sociali, si è inaspettatamente pervenuti alla completa liberalizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato. Ed è in questo percorso che si iscrive la riforma del mercato del lavoro, che, in aperto e preoccupante contrasto con le ingannevoli affermazioni dei suoi promotori, esprime una concezione essenzialmente filo-imprenditoriale delle relazioni industriali, una conseguente marginalizzazione della dignità

del lavoro, una larga accettazione della frammentazione delle tipologie contrattuali a carattere prevalentemente precario, uno svuotamento delle garanzie per i casi di licenziamento ed una visione del *welfare* insensibile e comunque del tutto inadeguata alle esigenze essenziali dei cittadini.

Ma prima di entrare nel merito degli aspetti più rilevanti del d.d.l. occorre ancora sottolineare due circostanze. In primo luogo la riforma è anche il frutto di disinvolute manipolazioni della realtà da parte del governo, che ha così acquisito il consenso di parte dell'opinione pubblica con argomentazioni suggestive, ma prive di ogni fondamento di verità, quali l'asserita inidoneità dell'art.18 a favorire la crescita economica e l'allargamento della base occupazionale; l'assoluta necessità di piegarsi alle direttive dell'Unione europea ("ce lo chiede l'Europa!"); la sua forza dissuasiva nei confronti degli investimenti da parte di imprenditori stranieri; ecc.. Inoltre, nella sua formulazione originaria l'art.18 rappresentava un equo temperamento degli interessi nel rapporto di lavoro, ma già questo equilibrio, soprattutto in relazione ai licenziamenti per motivi economici (di carattere sia individuale che collettivo), è stato già sbilanciato ad opera della giurisprudenza in favore delle imprese: tanto più appaiono, pertanto, inaccettabili molte delle proposte circolate in questi ultimi mesi, anche sul *coté* della sinistra, che determinerebbero un ulteriore ridimensionamento dell'ambito di applicazione del reintegro.

2.- *L'area della precarietà*

L'art.1 del disegno di legge, che costituisce un vero e proprio preambolo, si apre con altisonanti dichiarazioni volte a prospettare un futuro roseo e rassicurante per i lavoratori. Si afferma in esso, infatti, che il nuovo mercato del lavoro sarà "inclusivo e dinamico"; che esso favorirà "l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili" e ribadirà "il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto "contratto dominante"; e che ridistribuirà "in modo più equo le tutele dell'impiego..., contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità...". Non è dato sapere se queste espressioni siano il frutto di un preoccupante strabismo politico-giuridico ovvero di un maldestro tentativo di edulcorazione del futuro: certo è, tuttavia, che quel preambolo è in contrasto stridente con il contenuto del disegno di legge e che andrebbe anch'esso severamente emendato.

Un primo e vigoroso indice di quella contraddizione è rappresentato dalla disciplina del contratto a tempo determinato, che procede di pari passo con quella del contratto di somministrazione. Non pago delle modifiche apportate al contratto a termine dal "collegato lavoro" sotto l'aspetto processuale e sostanziale, il legislatore intende ora disancorare la sua prima stipulazione (purché la sua durata non superi i sei mesi), nonché quella del contratto di somministrazione a tempo determinato, da ogni specifica causale, quale prevista dall'art.1 del d.lgs.n.368 del 2001, pervenendo così all'introduzione nell'ordinamento di dosi ancor più massicce di quella flessibilità incontrollata che si assumeva di voler contrastare. Ove poi il datore abbia l'esigenza di stipulare contratti a tempo determinato per una durata pressoché... illimitata, può agevolmente ricorrere all'ipotesi alternativa già contemplata dall'attuale disciplina, in virtù della quale, individuata la causale all'atto dell'assunzione, egli potrà poi procedere ad una proroga sino al massimo di 36 mesi. Questo neppure è un tetto invalicabile: una ulteriore durata è consentita sia attraverso un accordo stipulato tra le parti dinanzi alla Direzione provinciale del lavoro, sia nel caso in cui essa sia stata prevista da contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle oo.ss. più rappresentative

sul piano nazionale (cui dovranno ora, forse, aggiungersi gli altri soggetti "legittimati" alla conclusione di contatti aziendali o territoriali dall'art.8 della legge n.148 del 2011).

Ebbene, ove si consideri che con il d.lgs.n.24 del 2012, cui si è fatto riferimento *sub* n.1), il governo Monti aveva già allentato i pur scarsi vincoli posti alla disciplina del contratto di somministrazione abolendo, per tutti i percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi, e per i lavoratori "svantaggiati", i limiti contrattuali in precedenza fissati, può legittimamente affermarsi che un sapiente circuito tra queste due forme di lavoro precario, sommato al ricorso al lavoro intermittente ed a quello fornito dal popolo delle partite IVA (sul quale ci si soffermerà in seguito), potrà forse realizzare il "sogno" di un'impresa priva di dipendenti a tempo indeterminato.

Né le altre tipologie contrattuali proliferate, in particolare, a seguito del d.lgs. n.276 del 2003, sono state ridotte di numero in termini consistenti o rivestite in modo davvero significativo da vincoli più stringenti per i datori di lavoro.

Sotto il primo aspetto, è stato in realtà abrogato soltanto il contratto di inserimento, che in concreto ha avuto una scarsa applicazione. Sotto il secondo, è da osservare, pur senza entrare nel dettaglio, che il lavoro intermittente ha subito in via esclusiva modifiche soprattutto sul piano amministrativo e che al lavoro accessorio sono stati apportati degli opportuni aggiustamenti non incidenti sul nocciolo della sua disciplina. La nuova normativa in tema di associazione in partecipazione rende di certo più difficile il ricorso ad un istituto utilizzato sovente con modalità truffaldine e tuttavia essa sarebbe tuttora consentita con il numero massimo di tre associati, che, sommato a quello del coniuge, dei parenti entro il terzo grado e di affini entro il secondo, consentirebbe pur sempre la formazione di una entità di dimensioni non trascurabili. Quanto al rapporto di apprendistato, il disegno di legge prevede che esso possa essere liberamente risolto al suo compimento triennale e contiene, inoltre, elementi peggiorativi, in quanto innalza sia il rapporto che deve sussistere tra apprendisti e lavoratori qualificati (da uno a uno, a tre a due) e sia la percentuale degli apprendisti da assumere in pianta stabile all'esito del periodo di tirocinio, che per il primo triennio passa dal 50% al 30%.

L'attuale governo ha molto insistito sull'opera di risanamento da esso compiuta, in particolare, rispetto al lavoro a progetto ed alle c.d. partite IVA, che sarebbero state le principali forme di un abusivo ricorso al lavoro precario.

È in effetti innegabile che nel d.d.l. vi sia una positiva specificazione del contenuto del progetto e che altrettanto opportunamente sia stato stabilito che tale tipologia contrattuale non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, incompatibili con la fisionomia di quel rapporto. Non può, però, trascurarsi che la norma finisce in fondo per adeguarsi a quella meritoria giurisprudenza che aveva già definito in termini assai più stringenti la vaga definizione contenuta nel d.lgs.n.276 del 2003 e che anche la normativa ora all'esame del Parlamento suscita perplessità. Queste traggono alimento sia dall'individuazione dei compiti meramente esecutivi o ripetitivi rinviata ad una futura ed incerta contrattazione collettiva, sia dalla sottrazione al d.d.l delle "prestazioni di elevata professionalità", la cui individuazione è del pari rimessa agli accordi che interverranno tra le oo.ss. più rappresentative.

Ma la novità più attesa per una effettiva riduzione dell'area del precariato era costituita dalla riforma della tipologia contrattuale privilegiata dai datori di lavoro dopo gli interventi giudiziari che avevano ridimensionato il ricorso fraudolento all'istituto del contratto a progetto: si fa riferimento alle c.d. false partite IVA. Non può disconoscersi che il d.d.l. governativo abbia posto dei limiti al loro dilagare, fissando tre presupposti (durata della

collaborazione superiore a sei mesi, percezione di un corrispettivo superiore al 75% dei redditi annuali dal collaboratore, prestazione lavorativa presso una delle sedi del committente) e precisando che la ricorrenza di due di essi trasforma la collaborazione autonoma in collaborazione parasubordinata (con l'obbligo della contribuzione INPS, del foglio paga, ecc.). Tuttavia, l'individuazione di questi parametri empirici non esclude affatto che tale istituto possa essere utilizzato, da attenti imprenditori, per sottrarsi agli oneri derivanti da più gravose tutele. In particolare, è già possibile intravedere una "via di fuga" nel ricorso, da parte datoriale, a prestazioni lavorative reiterate ma di breve durata, rese da soggetti impiegati temporaneamente in molteplici "lavoretti" e semmai dislocate (con l'ausilio dell'informatica) presso il domicilio stesso del collaboratore: lineamenti, questi, che caratterizzano proprio il girone più sfortunato dei precari che si assoggetta di frequente a tali mortificanti condizioni, pur di raggiungere un certo reddito.

In definitiva, anziché procedere ad una riduzione davvero significativa delle tipologie contrattuali di natura temporanea, a circoscrivere entro limiti dettati dalla *assoluta necessità* il loro impiego ed a istituire – come suggerito da autorevoli esperti - un'anagrafe del lavoro che consenta un costante monitoraggio dei flussi dei rapporti precari, il d.d.l. ha introdotto nel sistema ulteriori momenti di flessibilità in entrata, esercitando un'opzione palesemente rispondente agli interessi datoriali.

3- I licenziamenti individuali

Una prima espressione della linea di tendenza poc'anzi individuata si rinviene nella disciplina dei licenziamenti individuali, che ha sostituito pressoché *in toto* quella prevista dall'art.18 dello "statuto dei lavoratori", considerata ormai un feticcio difeso dalla sinistra per ragioni soltanto ideologiche, laddove il principio della stabilità *reale* è un imprescindibile presidio di contrasto agli abusi dell'imprenditore e la sola condizione che renda possibile l'esercizio dei diritti sindacali e delle azioni giudiziarie da parte dei lavoratori nel corso del rapporto di lavoro.

Senza voler scendere nel dettaglio del disegno di legge, in termini generali va sottolineato che il criterio della reintegrazione nel posto di lavoro, che rappresentò la vera novità dell'art.18 e che costituisce tuttora la *regola* in tutte le ipotesi in cui il licenziamento sia ritenuto nullo, inefficace o comunque invalido, viene ad essere degradato a mera *eccezione*, tranne che nei licenziamenti *discriminatori*, in cui resta sostanzialmente fermo l'impianto normativo preesistente. Ma al riguardo non può trascurarsi che questa fattispecie è stata assai di rado accertata in concreto dalla giurisprudenza per le ovvie difficoltà sussistenti sul piano probatorio.

Il carattere tendenzialmente marginale del reintegro si coglie in primo luogo quanto ai licenziamenti *disciplinari* (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), per i quali tale conseguenza è limitata a due sole ipotesi (insussistenza del fatto contestato o sua punibilità con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni della legge o della disciplina collettiva): è dubbio, quindi, se sia da ricomprendervi il caso, di gran lunga più frequente in questo tipo di controversie, e cioè quello della sproporzione tra infrazione e sanzione. Ad ogni modo, al di fuori di questo ambito, alla ritenuta illegittimità del licenziamento conseguirebbe un semplice indennizzo, per di più irragionevolmente limitato ad un importo compreso tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione, quale che sia stato il tempo intercorso tra il recesso e la sentenza che ne dichiara l'illegittimità.

È del pari sorprendente che, nei casi in cui sia disposto il reintegro, ad esso si accompagni sul piano patrimoniale un effetto risarcitorio limitato ad un massimo di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, implicitamente affermandosi così il principio, contrario ad una radicata tradizione civilistica, secondo cui la durata del processo giuocherebbe in danno del lavoratore anche quando la domanda da lui proposta abbia trovato pieno accoglimento. Per rendersi conto dell'entità del danno che il lavoratore potrebbe subire in virtù di tale disposizione si pensi, in particolare, alle ipotesi in cui la domanda sia respinta in primo grado ed accolta – come spesso avviene – in grado di appello o addirittura nel giudizio di rinvio conseguente ad una pronunzia della Corte di cassazione; ipotesi nelle quali la durata di questi procedimenti potrebbe protrarsi per oltre dodici mesi. La corsia privilegiata ad essi riservata dal disegno di legge, che va in sé positivamente valutata, rischia infatti di incepparsi, se tale riforma non sarà accompagnata da altri interventi di carattere organizzativo (eliminazione dei tribunali di piccole dimensioni, introduzione di una efficiente informatica giudiziaria, rafforzamento del personale amministrativo, ecc.).

Quanto, poi, ai licenziamenti per motivi economici, il carattere residuale del reintegro è ancora più palese (tranne che per quelli intimati per l'inidoneità fisica o psichica del dipendente o per il superamento del periodo di comporto, per i quali sarebbe stato semplicemente "scandaloso", una volta dichiarati illegittimi, escludere un effetto del genere e nei quali, peraltro, il danno risarcibile è limitato del pari nel suo massimo a dodici mensilità della retribuzione). A rendere marginale il reintegro agiscono due diverse disposizioni: la prima prevede questa più grave conseguenza (come al solito accompagnata da un indennizzo risarcitorio limitato, in questo caso, ad un massimo di dodici mensilità) per il solo caso in cui sia accertata "la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento"; la seconda, in virtù della quale in questa ipotesi il giudice "può" (quindi, non "deve") applicare tale più rigorosa disciplina.

In ordine al primo profilo, è a prima vista evidente che sarebbe quanto mai difficoltoso individuare in sede giudiziaria i casi di "manifesta insussistenza" del motivo di carattere economico addotto dal datore di lavoro e che essi potrebbero ridursi ad ipotesi di scuola, ricorrenti – ad esempio – ove sia stata affermata la chiusura di un esercizio commerciale nel quale prestava servizio il dipendente licenziato, esercizio che risulti invece in attività. D'altra parte, sembrerebbero sottrarsi alla disciplina del reintegro quelle situazioni – frequenti nella prassi giudiziaria – nelle quali sia stata dimostrata l'esigenza di sopprimere un posto di lavoro, ma non anche l'impossibilità di reimpiegare il dipendente ad esso addetto in altre mansioni; ovvero, nell'individuazione del lavoratore da licenziare, non siano stati osservati i criteri di scelta di cui alla l.n.223 del 1991, che la giurisprudenza ha ritenuto applicabili anche ai licenziamenti individuali. Quanto, poi, al secondo aspetto posto in rilievo, è altrettanto palese la pericolosità di un affidamento al giudice del potere di disporre o meno il reintegro, potere che sembra essere rimesso al suo mero arbitrio una volta che non sono indicati, neppure in termini generici, i criteri ai quali egli dovrebbe attenersi nell'esercizio di tale facoltà. Se ne può arguire che ha proprio ragione il presidente Monti ad affermare, in una nota intervista rilasciata ad un quotidiano americano l'8 aprile scorso, che il reintegro è riferito "a fattispecie estreme e improbabili". Anche in questo genere di licenziamenti la conseguenza prevista per i casi ordinari è, invero, di carattere meramente patrimoniale e consiste nel pagamento di un numero di mensilità retributive compreso tra 12 e 24; una conseguenza che consentirebbe ai datori di lavoro di sbarazzarsi di elementi ad essi "sgraditi" affrontando il rischio di un mero esborso inseribile tra i costi d'impresa.

Ancora più regressiva è la disciplina dei licenziamenti *ineffiaci*. Premesso che il reintegro è naturalmente previsto per il licenziamento intimato in forma orale, negli altri casi

di inefficacia (carenza di motivazione, violazione della procedura garantista prevista dall'art.7 dello Statuto, nonché della procedura di carattere conciliativo che in virtù del d.d.l. deve precedere il licenziamento per motivi economici) il datore di lavoro è tenuto soltanto al pagamento di un'indennità risarcitoria determinata tra 6 e 12 mensilità.

Forzando oltre misura i consolidati principi vigenti in tema di inefficacia, in base ai quali si ritiene che gli atti affetti da tale vizio non siano ovviamente idonei a produrre effetti di sorta, il disegno di legge collega invece ad un licenziamento, ritenuto affetto da tale vizio, la conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro e per di più riduce sensibilmente, rispetto agli altri tipi di licenziamento in precedenza considerati, il limite massimo dell'indennizzo, tanto da renderlo in ogni caso preferibile per il datore di lavoro (quale che sia, cioè, la ragione effettiva per la quale intenda risolvere il rapporto di lavoro, a fronte delle più gravi conseguenze previste per le altre ipotesi di recesso). Vero è che il disegno di legge stabilisce che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, possa accertare "che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento", con la conseguente applicazione delle tutele rispettivamente previste per le altre fattispecie di recesso in precedenza menzionate. Tale disposizione, tuttavia, oltre ad essere piuttosto oscura, presenta non pochi pericoli per il lavoratore che voglia avvalersene. Se si tiene presente che si tratta di licenziamenti nei quali potrebbe mancare, o essere eccessivamente generica, la motivazione, per chiedere al giudice di entrare nel merito, il lavoratore dovrebbe proporre una domanda "alla cieca", con il rischio che il giustificato motivo di licenziamento (di carattere soggettivo ovvero oggettivo) venga ad essere reso noto soltanto nel corso del procedimento, complicando notevolmente il suo diritto di difesa.

Né vi è traccia nel d.d.l. di una misura, proposta nel corso dell'attuale dibattito sulla flessibilità in uscita, che potrebbe rendere davvero residuali i casi di licenziamento per motivi economici e sdrammatizzare così questa materia. Ci si intende riferire alla previsione di un preventivo utilizzo degli ammortizzatori sociali conservativi (cassa integrazione o contratti di solidarietà), dopo il cui esaurimento soltanto sarebbe possibile procedere al recesso per giustificato motivo oggettivo.

Nel concludere sulla tematica dei licenziamenti individuali va sottolineato che, al di là di singole disposizioni specifiche, è il sistema nel suo complesso che si espone in realtà a forti dubbi di illegittimità costituzionale in relazione alla circostanza che in linea di massima sarà il datore di lavoro, attraverso la motivazione posta a fondamento del licenziamento, ad orientare il tipo e l'intensità della tutela di cui potrà fruire in giudizio il lavoratore, il cui diritto di difesa viene così ad essere gravemente menomato.

4.- I licenziamenti collettivi

Il proposito di attribuire uno spazio ridotto alla reintegrazione si rinviene anche nella disciplina dei licenziamenti collettivi (quelli, cioè, intimati da aziende che abbiano attivato un programma di riconversione, ristrutturazione, ecc., ricorrendo alla c.i.g. straordinaria, e che ciò nonostante non siano stati in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi, una parte dei quali devono porre in mobilità).

Per chiarezza va premesso che l'intervento giudiziario è già oggi limitato in buona sostanza agli aspetti procedurali della normativa che li regola - la legge n.223 del 1991 - e che alla declaratoria di illegittimità consegue il reintegro, oltre al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore. Ebbene, il disegno di legge stabilisce, in primo luogo, che gli eventuali vizi delle comunicazioni inerenti l'avvio delle procedure di mobilità, che oggi vanno eseguite alle r.s.a. ed alle rispettive associazioni di categoria, possano essere sanate da un successivo

accordo sindacale. Si realizza così un drastico affievolimento dei diritti dei singoli lavoratori che attraverso quelle comunicazioni possono oggi esercitare un potere di controllo circa la regolarità delle procedure, denunziarne eventualmente l'illegittimità e, se posti in mobilità, agire in giudizio al fine di essere reintegrati nei loro posti di lavoro. In secondo luogo, ed a prescindere da ogni accordo con i sindacati, l'istituto della reintegra resta fermo solo nel caso, davvero improbabile, in cui il licenziamento collettivo sia privo della forma scritta, ed in quello in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, con esclusione, pertanto, di ogni altra inosservanza dell'articolata procedura prescritta dalla legge sopra indicata.

5.- *Se questo è un welfare*

L'ultimo, deludente capitolo della riforma riguarda gli ammortizzatori sociali, che soprattutto in una fase di grave crisi economica ed in assenza allo stato di reali prospettive di crescita, rappresentano ovviamente uno strumento essenziale per la salvaguardia della *dignità* dei cittadini, svolgano essi o meno un'attività lavorativa.

Con riferimento agli aspetti salienti della riforma, può affermarsi che la prevista eliminazione dell'indennità di mobilità si concreta non solo in una drastica riduzione del periodo di sostegno, ma anche nel passaggio da una tutela dello *status* del lavoratore (che anche in c.i.g. mantiene pur sempre un collegamento con la sua azienda) ad una elargizione di una modesta somma di denaro per dodici mesi (in numero superiore per gli ultra cinquantacinquenni). Ormai disoccupato, il cittadino viene così immesso nel libero mercato del lavoro e, per trovare una nuova occupazione, deve abbassare le sue pur minime pretese: egli decadrà, infatti, da ogni trattamento ove non accetti un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità da lui percepita, a sua volta già calcolata in misura pari al 75% della sua retribuzione.

A riprova del carattere decisamente penalizzante di questo aspetto della riforma si consideri che si intende eliminare anche la "cassa integrazione" per il caso di cessazione dell'attività, trascurando che essa è servita a far sì che, nei casi di riconversione produttiva, la lotta dei lavoratori riuscisse a salvare dalla speculazione importanti insediamenti produttivi: è evidente, cioè, la netta preferenza accordata dal governo agli ammortizzatori c.d. risarcitori, a fronte di quelli conservativi, allo scopo di consentire, quando occorra, un rapido alleggerimento occupazionale da parte dell'impresa.

Sotto altro profilo, in presenza di una tendenza, ormai manifestatasi in quasi tutti i paesi europei, ad estendere gli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori, anche se disoccupati o inoccupati, attraverso l'erogazione di un reddito di cittadinanza di carattere universalistico, il d.d.l., invece, include poche altre tipologie contrattuali nell'ambito della tutela, sia pur modesta, rappresentata dall'indennità di disoccupazione (ribattezzata Aspi). Essa è sottoposta per di più, quanto ai soggetti legittimati, alla sussistenza di una condizione che di per sé ne impedirà la fruizione a larghe fasce del mondo del lavoro, richiedendosi - allo stato - che essi possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

6.- *Un appello per la dignità del lavoro*

L'ispirazione marcatamente neo-liberista che caratterizza la riforma, destinata ad incidere negativamente sia sui diritti dei lavoratori in relazione ai diversi aspetti della flessibilità-in entrata e in uscita- da essa considerati, sia sull'ambito di tutela degli

ammortizzatori sociali, sia sul ruolo delle organizzazioni sindacali, comporta la necessità di una vasta e permanente mobilitazione per una forte opposizione alla sua approvazione in Parlamento e per l'introduzione di modifiche, ad alcune delle quali si è fatto in precedenza riferimento, al fine di riportare quanto meno in equilibrio gli interessi in campo. A tanto sono chiamate tutte le fasce e categorie sociali e nel loro ambito un ruolo non secondario compete agli esperti della materia, che, a nostro avviso, non possono sottrarsi al compito di porre in rilievo tutti gli aspetti critici della disciplina in questione (sottolineandone i gravi effetti che ne deriverebbero in danno dei lavoratori, le distorsioni di principi costitutivi del nostro ordinamento e la sua estrema lontananza dalle effettive esigenze del complessivo mondo del lavoro) e di sostenere proposte riequilibratrici.

Sensibile a tale esigenza, l'*Associazione per i diritti sociali e di cittadinanza* intende offrire il proprio contributo anche attraverso questo documento che propone all'attenzione dei lavoratori e di tutte le componenti politiche, sindacali e sociali del Paese.