

ROBERTO PESSI

Prof. ord. dell'Università Luiss "G. Carli"

IL NOTEVOLE INADEMPIMENTO TRA FATTO MATERIALE E FATTO GIURIDICO (*)

SOMMARIO: 1. Stabilità reale e precarietà. – 2. La riforma del 2012. – 3. Le ragioni di un dibattito. – 4. La riforma della riforma. – 5. Il fatto materiale ed il fatto giuridico. – 6. Un'ipotesi alternativa. – 7. Proporzionalità ed equità. – 8. Coerenze e disparità. – 9. Il disegno complessivo. – 10. Una prima conclusione.

1. – Il decreto attuativo del Jobs Act (legge n. 183 del 2014) si pone in evidente discontinuità con le politiche del lavoro sin qui poste in essere; politiche che hanno indotto ad un utilizzo diffuso di rapporti precari (autonomi, di collaborazione coordinata e continuativa, subordinati) in ragione dei minori costi, e soprattutto della maggiore flessibilità in uscita di cui questi rapporti sono dotati.

Alla base di queste politiche vi era uno scambio implicito: da un lato, la conservazione di uno statuto protettivo forte per il lavoro a tempo indeterminato sindacalizzato, blindato da una accentuata rigidità in uscita, vigilata da una giurisprudenza difensiva (possibile in ragione di un'ampia concessione di discrezionalità), dall'altro, la promozione tacita di una deregolazione delle tipologie per l'accesso al lavoro, idonea alla proliferazione di rapporti temporanei e precari, comunque sempre liberamente risolvibili.

In realtà, la crisi del metodo concertativo e delle organizzazioni sindacali come formazioni sociali a rappresentanza generale si concretizza proprio in quanto questa scelta, di operare una traslazione dei sacrifici alla generazione futura per la protezione di quella esistente, è imputabile a quel modello ed a quegli attori.

Da questa scelta è discesa l'opzione di bilanciare l'assenza di flessibilità, gestionale ed in uscita, del lavoro a tempo indeterminato sindacalizzato con l'incremento continuo e variegato della flessibilità in entrata, sia per via di lavoro autonomo e/o parasubordinato, sia per via di lavoro subordinato liberato dal vincolo della stabilità (contratti temporanei, somministrazione, lavoro intermittente, ecc.).

Si è prodotto, così, dal sedimentarsi nel tempo degli interventi e delle inerzie, un mercato del lavoro pieno di contraddizioni e di crescenti iniquità, comprovate, anche statisticamente, dai dati sulla disoccupazione giovanile e sul lavoro sommerso.

(*) Questo saggio è destinato agli *Scritti in onore di Raffaele De Luca Tamajo*.

Il quadro d'insieme appare oggi ancor più appesantito da un contenzioso giudiziario diffuso e crescente che investe soprattutto l'area del lavoro precario nelle sue diverse identità alla ricerca di una stabilizzazione "forzosa".

Gioca qui l'equivoco su cui si è costruita la flessibilità in entrata, affidata a formule generali aperte ad ogni possibile lettura (progetto, natura occasionale, carattere discontinuo, ecc.).

Non casualmente, in emergenza, l'attuale esecutivo, a fronte del blocco di fatto delle assunzioni nell'area della subordinazione, è dovuto intervenire portando la liberalizzazione del contratto a termine a trentasei mesi, per emendarlo da un contenzioso giudiziario endemico, alimentato dall'interpretazione della formula autorizzatoria (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

2. - Questo quadro era ben chiaro al Governo tecnico quando nel 2012 fu avviata la riforma di cui alla legge n. 92 del 2012, che nelle dichiarazioni iniziali doveva rovesciare integralmente la politica del lavoro posta in essere nel decennio precedente, ovvero limitare la flessibilità in entrata (specie nell'area dell'autonomia e della parasubordinazione) ed ampliare quella in uscita (con il sostanziale accantonamento della stabilità reale).

Peraltro, gli intenti iniziali non ebbero a concretizzarsi, almeno quanto alla flessibilizzazione dell'uscita dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese medio-grandi.

In effetti, come conferma il conflitto tuttora in essere sul Jobs Act, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori è, non solo una norma "simbolo" delle conquiste della classe operaia, ma è anche l'architrave su cui si regge tutto l'apparato protettivo, come evidenziato, emblematicamente, dal regime differenziato della prescrizione nell'area della stabilità reale ed in quella della stabilità obbligatoria (dove, infatti, le rigidità gestionali sono meno avvertite).

Fu naturale, del resto, che un Governo tecnico di larghe intese dovesse accedere ad un metodo sostanzialmente concertativo; e, quindi, operare, quanto alla flessibilità in uscita, una riforma parziale, ulteriormente appesantita da mediazioni sulle formulazioni normative, funzionali a generare pluralità di letture.

Se l'obiettivo della riforma era, quindi, quello di rimodulare i poteri all'interno del rapporto di lavoro deve ritenersi che quell'obiettivo non fu raggiunto.

Se, viceversa, l'obiettivo era rassicurare i mercati circa l'avvio di riforme liberiste senza apportare nella realtà modifiche effettive, il risultato della riforma del 2012 fu lodevole.

La nuova disciplina, che continuerà ad applicarsi a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, occupati in imprese rientranti nell'area della stabilità reale, in servizio al momento di entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act, garantisce, infatti, a fronte del licenziamento illegittimo, la reintegra in un numero prevalente di ipotesi (ivi comprese quelle dei licenziamenti collettivi intimati senza il rispetto dei criteri di scelta stabiliti dalla legge o dagli accordi sindacali).

In buona sostanza, dunque, la legge 28 giugno 2012, n. 92 garantisce la sostanziale conservazione dell'assetto normativo preesistente. Ciò anche grazie al ruolo decisivo giocato dalla giurisprudenza che, utilizzando l'incerta formulazione del nuovo testo normativo, ha evitato di adeguarsi alla *ratio* implicita della riforma del 2012, quella di limitare la reintegra a casi residuali.

3. – Malgrado la riforma sia stata il prodotto di una mediazione comunque sofferta, il dibattito sul tema è proseguito in modo incessante nel biennio.

Da un lato, molte voci chiedono ulteriori interventi, anche abrogativi, per il recupero della reintegra generalizzata, spingendosi, alcuni, ad evocare l'estensione della stabilità reale alle piccole imprese. Dall'altro, molti interpreti ne constatano la sostanziale ineffettività, ancorandosi al dato statistico che segnala come la non reintegra sia ipotesi del tutto marginale.

Il dibattito è logicamente centrato sui licenziamenti disciplinari che sono il cuore del problema, per la stretta connessione con le rigidità gestionali.

E, del resto, è intuitivo che il contenzioso sia tutto in quest'area; raro il licenziamento discriminatorio (e diabolica la prova della motivazione); corretto, in genere, quello economico per la sua oggettività; lontano, in quanto evocativo di più complesse problematiche, quello collettivo.

Per comprendere come il problema sia tutto nella valutazione del notevole inadempimento e nei meccanismi sanzionatori conseguenti all'accertamento della sua inesistenza è sufficiente risalire alle origini dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

La norma fu imposta come conclusione di un processo di sindacalizzazione e democratizzazione dei rapporti di lavoro, con la esplicita finalità di completare il riequilibrio dei rapporti di forza tra imprese e lavoratori per rendere effettivo il godimento dei diritti immessi nel nuovo statuto protettivo della subordinazione.

Nella stessa la previsione della reintegra, costruita come direttamente o indirettamente coercitiva, era la chiave di volta per neutralizzare qualsivoglia tentativo imprenditoriale di esercizio "forte" dei poteri gestionali, non-

ché per affidare alla magistratura (che presto si sarebbe fatta del lavoro) una funzione di garanzia coerente con l'identità di classe.

Risulta allora evidente perché il dibattito sull'art. 18 trascuri gli effetti sulle dinamiche occupazionali, sugli scenari macroeconomici, nonché, perfino, sulla distribuzione delle opportunità.

È, infatti, un dibattito che attiene tutto alla distribuzione dei poteri nei luoghi di lavoro; e non solo di quelli che regolano il rapporto individuale, quanto, e soprattutto, di quelli che presidiano le dinamiche collettive.

In ogni caso, la riforma del 2012 avrebbe dovuto depotenziare la portata del dibattito con il sostanziale affidamento al "buon senso" della magistratura dell'opzione tra reintegra ed indennità risarcitoria.

L'equivoca formulazione normativa ha probabilmente impedito che i giudici potessero utilizzare liberamente la loro intrinseca saggezza.

Da qui il Jobs Act, con l'obiettivo di concretizzare il modello della Repubblica Federale Tedesca, che conosce la reintegra, ma la vede applicata dai giudici in casi rarissimi (salvo il licenziamento discriminatorio), ritenendosi la prosecuzione forzata del rapporto di lavoro di fatto impraticabile e comunque irragionevole.

4. - L'interrogativo ricorrente nel dibattito politico, sindacale e dottrinale, che si è svolto in questi mesi, è stato centrato sulla necessità o meno di un nuovo intervento sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori a così poca distanza da quello operato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

La risposta più convincente a questo interrogativo, nell'ottica dell'Esecutivo, è stata ben sintetizzata da Arturo Maresca: la modifica dell'art. 18 prodotta dalla riforma del 2012 ha dimostrato di non possedere l'efficacia necessaria a determinare certezze in ordine alle conseguenze del licenziamento ingiustificato, idonee ad invertire la tendenza, consolidatasi nell'ultimo decennio, alla fuga dei datori di lavoro dal contratto a tempo indeterminato.

Le incertezze applicative dell'art. 18, nel testo generato dalla legge n. 92 del 2012, sembrano ascrivibili all'esigenza di innovare, occultando l'innovazione nell'ambiguità di una formulazione complessa ed oscura, di per sé idonea a soddisfare tutte le componenti delle "larghe intese" nella logica pirandelliana della reversibilità delle letture.

In questo contesto, lo sdoppiamento, da una parte, delle condizioni che legittimano il recesso, e, dall'altra, dei presupposti identificativi dei rimedi operanti per il licenziamento ingiustificato, insieme alla loro duplicità concorrente, avrebbe potuto anche produrre un risultato soddisfacente se non vi fosse stata una diffusa e forte resistenza della giurisprudenza di merito ad assecondare la *ratio* implicita della legge n. 92 del 2012, che era quella della rarefazione delle reintegre.

È stata proprio questa resistenza, che si è tradotta nella ricerca all'interno del labirinto del nuovo art. 18 di una via per riaffermare la reintegrazione nel posto di lavoro come la sanzione unica, naturale ed obbligata del licenziamento ingiustificato, che ha evidenziato, in termini via via crescenti, l'opportunità di un nuovo intervento sui licenziamenti, che potesse offrire alle imprese le certezze promesse, ma non mantenute, con la legge n. 92 del 2012.

Se queste considerazioni sono corrette si impone, tuttavia, sul piano logico, un ulteriore interrogativo: perché l'intervento sulla disciplina dei licenziamenti introdotta con il Jobs Act è stato riferito solo ai neoassunti?

L'interrogativo è tanto più calzante in quanto il progetto, inizialmente nato intorno alla nuova tipologia del "contratto unico", poi ridimensionata nel "contratto a tutele crescenti", si è poi ragionevolmente innestato nella fattispecie dell'art. 2094 Cod. Civ., accantonando inutili duplicazioni, così da consentire in astratto, agevolmente, la traslazione della riforma anche sui lavoratori in servizio.

La risposta all'interrogativo va allora ricercata guardando alla agibilità politica (e sindacale), e quindi alla valutazione della sua sussistenza solo laddove la riforma fosse stata proiettata in un futuro prossimo venturo.

Nasce, tuttavia, a questo punto, un'ulteriore domanda, che investe la tempistica accelerata della riforma, ed insieme il suo utilizzo per una "simulazione" di conflitto sindacale con le componenti ritenute più conservatrici.

Qui, in qualche misura, le risposte sono molteplici, investendo il posizionamento politico (e mediatico) del Governo nel contesto nazionale, europeo e globale, le dinamiche economiche per la ripresa produttiva ed il riavvio dell'occupazione, la nuova e diversa dislocazione dei canali di rappresentanza.

Alle stesse può, peraltro, aggiungersi la convinzione del "Premier" dell'efficacia della maieutica, ovvero della possibilità di produrre effetti virtuosi da riforme annunciate, ma non ancora concretizzate, nonché effetti generali da riforme ad ambito più contenuto.

La suggestione ulteriore (rispetto alla attesa ripartenza delle dinamiche occupazionali) nel varo immediato del decreto attuativo del Jobs Act è, quindi, quella di utilizzarlo per influenzare le prassi applicative della riforma del 2012, omogeneizzando di fatto la regolazione del rapporto del personale in servizio a quella dei neoassunti.

In buona sostanza, l'idea dell'Esecutivo è quella di "educare" la magistratura ad una lettura interpretativa, che, per via del decreto attuativo del Jobs Act, ritorni alla *ratio* originaria della riforma del 2012, recuperando, ai fini della concessione o meno della reintegra, la centralità della sussistenza o della insussistenza del fatto materiale posto alla base della risoluzione del rapporto.

5. – Si è detto che al decreto attuativo del Jobs Act si è inteso attribuire una funzione maieutica. A questo fine il decreto mette in ordine il procedimento valutativo del giudice scandendone e distinguendone le fasi.

La prima è quella della individuazione della tipologia del licenziamento, anche in funzione della domanda avanzata dal ricorrente; il passaggio è centrale per il governo del processo quanto agli ambiti probatori ed alla distribuzione degli oneri.

La seconda è quella della qualificazione del fatto materiale ovvero della ricostruzione del fatto giuridico.

Qui, nel caso del licenziamento disciplinare, il giudice deve valutare se l'inadempimento contestato sia notevole (con conseguente legittimità) ovvero quasi notevole (con conseguente illegittimità), utilizzando a supporto il prodotto dell'autonomia collettiva quanto alla distinzione tra sanzioni conservative e non.

È in questa fase, e solo in questa, che è centrale la proporzionalità. Infatti, la legittimità o meno del licenziamento dipende dalla maggiore o minore gravità dell'inadempimento.

Esaurito il giudizio, ove lo stesso sia di illegittimità, inizia l'ultima fase che è quella dell'individuazione della sanzione applicabile.

Ora, in questa fase, il giudice non ha più discrezionalità quanto a reintegra o non reintegra. Già nel testo oggi vigente dell'art. 18, seppur con formulazione che ha consentito letture diverse, ed in modo del tutto esplicito nel decreto attuativo del Jobs Act, il giudice può ordinare la reintegra solo se il fatto materiale posto alla base del licenziamento non sussiste.

Autorevole conferma della scansione delle fasi del procedimento valutativo, e degli ambiti di giudizio per ciascuna fase, si ha dalla recentissima Cassazione del 6 novembre 2014, n. 23669, che sembra il frutto, nella sua chiarezza argomentativa, della maieutica indotta dal dibattito che ha preceduto il Jobs Act ovvero, alternativamente, l'ispiratrice della soluzione tecnica prescelta.

La sentenza sopra richiamata precisa “che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto al comportamento addebitato” in quanto “occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione”.

6. – Certo il decreto attuativo del Jobs Act in materia di licenziamento disciplinare poteva seguire un percorso alternativo, per salvare la proporzionalità anche in sede di selezione del meccanismo sanzionatorio.

In proposito, si era avanzata la proposta di prevedere che, ai fini della non irrogazione della reintegra, una volta accertata l'illegittimità del licen-

ziamento, il giudice potesse valutare se l'illecito disciplinare (sussistente, ma non notevole) fosse o meno di "scarsa importanza" ai sensi dell'art. 1455 Cod. Civ.

Questa ipotesi avrebbe consentito, per un verso, il recupero della discrezionalità del giudice anche nella fase conclusiva del percorso valutativo, per l'altro, di tener fermo il principio di proporzionalità nella graduazione della sanzione applicabile al licenziamento disciplinare illegittimo.

La scelta operata nel decreto attuativo del Jobs Act è stata diversa. Questa scelta può comportare il rischio di qualche resistenza nella magistratura più sensibile ai profili di equità, di fronte a fattispecie in cui il fatto materiale posto alla base del recesso sussista, ma sia di lievissima entità.

Queste resistenze si potrebbero determinare nella fase della qualificazione, richiamando quella giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 12781 del 2005; Cass. n. 26379 del 2008), che ritiene possibile la conversione del licenziamento come effetto del dovere del giudice di qualificare correttamente la situazione di fatto posta alla base del licenziamento (e ciò senza la necessità di fare ricorso all'art. 1424 Cod. Civ.).

Ad oggi, i precedenti riguardano solo ipotesi di conversione del licenziamento da giusta causa a giustificato motivo; ma il percorso logico potrebbe investire anche la dialettica tra sanzioni conservative e non, recuperando la rilevanza diretta del prodotto regolativo della autonomia collettiva, centrale nella riforma del 2012, ma ora accantonato.

7. – Fermi i possibili rischi indotti da eventuali resistenze giurisprudenziali, che in ogni caso si immaginano ragionevolmente isolate, resta la scelta operata dal decreto attuativo del Jobs Act secondo la quale, nel caso di licenziamento disciplinare, una volta accertata la illegittimità, il giudice potrà ordinare la reintegra solo se il fatto materiale posto alla base del recesso risulti insussistente.

Qui la scelta del legislatore è quella, esplicitamente normata, di sacrificare la proporzionalità.

Ne discende una conseguenza discutibile sul piano dell'equità: in qualche misura vengono equiparati, quanto all'entità della sanzione, licenziamenti intimati per infrazioni di diversa rilevanza, seppur tutte analogamente inidonee a configurare un notevole inadempimento.

L'opzione, peraltro, è consapevole, privilegiando, nel bilanciamento, il valore della certezza quanto all'effettiva risoluzione del rapporto.

Resta il rammarico di un assetto normativo che, come per il passato, premia l'assenteista diligente nell'utilizzo immeritevole di tutte le opportunità normative poste a tutela di interessi meritevoli, mentre penalizza l'inadempimento anche lieve per il rifiuto della tecnica del *opting out*, di per sé

idonea a favorire un utilizzo più equilibrato dei poteri datoriali ed una propensione più attenta ad una collaborazione diligente ed in buona fede.

Del resto, la riforma privilegia su tutto la compressione della discrezionalità del giudice, peraltro soltanto nella fase applicativa del meccanismo sanzionatorio, anche quanto alla sua determinazione indennitaria.

L'opzione complessiva (esclusione della reintegra se l'inadempimento, anche lieve, sussiste, determinazione semiautomatica del risarcimento economico) sembra, d'altro canto, sintonica con la promozione di una tecnica conciliativa semplificata, e rafforzata da una neutralizzazione fiscale, che dovrebbe garantirne un uso diffuso, con contestuale rarefazione del contenzioso in materia.

8. – Si è discusso molto sulla disparità di trattamento che si concretizza in ragione della coesistenza nella stessa impresa di dipendenti connotati da diversi regimi di stabilità.

Il dibattito è datato. Per un verso, il fenomeno è consolidato nel diritto del lavoro per lo strutturale coesistere di diverse tipologie di rapporti a difformi statuti protettivi, per l'altro, la stabilità reale è stata già ritenuta costituzionalmente non necessitata dal Giudice delle leggi.

In ogni caso, lo stesso sembra altresì superato dal rilievo che il nuovo regime si innesta all'interno del contratto a tempo indeterminato, senza dar luogo ad una duplicazione delle tipologie contrattuali riferite alla matrice originaria.

Siamo, dunque, di fronte ad una evoluzione della specie. Resta l'originaria matrice dell'art. 2094 Cod. Civ.; ma si modifica lo statuto protettivo in chiave di evoluzione del disegno riformatore del 2012, per dotare l'assetto normativo di minori incertezze e di una maggiore attitudine a promuovere le dinamiche occupazionali.

Il contesto è arricchito dall'incisiva differenziazione indotta sul costo del lavoro quanto al contratto a termine ed allo stesso apprendistato, non sussistendo qui l'onere formativo.

Alla fine, resta, in sintesi, una riattribuzione di poteri all'impresa motivata dalla dichiarata convinzione che una maggior flessibilità in uscita incrementa le opportunità occupazionali e la propensione agli investimenti.

L'argomento è contestato, ma intuitivamente sussistente.

Forse è il momento di una serie indagine che imposti la problematica su basi diverse da quelle già esplorate.

In particolare, riprendendo un'acuta intuizione di Armando Tursi, sarebbe utile approfondire il grado di rigidità indotto dalla tutela reale del posto di lavoro sul piano "effettual-giudiziario"; e soprattutto cogliere le "vischiosità" delle interrelazioni tra questa tutela "super-rafforzata" ed i

contenuti garantistici del rapporto di lavoro (assenze per malattia, permessi per motivi familiari, tutele degli handicap, ecc.).

Nella evoluzione dell'impianto normativo resta aperto il tema del pubblico impiego privatizzato, per la dottrina prevalente già escluso dalla riforma del 2012.

Non è dato sapere quale sarà l'approdo finale, inclusivo o esclusivo, stante la concomitante presenza di una riforma della P.A. e di un'attuazione del Jobs Act.

Entrambe le soluzioni appaiono ragionevoli, l'una valorizzando l'ingresso per concorso, premiato con una stabilità rafforzata, l'altra promuovendo quel processo di omogeneizzazione dei rapporti di lavoro riferiti al settore privato ed a quello pubblico.

Resta, infine, il problema della capacità dell'intervento riformatore di riassorbire, per via promozionale, gli eccessi di flessibilità in entrata attraverso il recupero di maggiori margini di flessibilità in uscita.

Anche qui le risposte sono necessariamente proiettate nel tempo; un ragionevole bilanciamento degli statuti protettivi può consentire, comunque, una più equa ripartizione delle opportunità ed un crescente dimensionarsi delle stesse.

9. – Il disegno complessivo è in ogni caso più ampio ed ambizioso. Il rilancio delle dinamiche occupazionali è affidato, oltre che ad interventi di risveglio dei consumi e di sostegno dell'economia, alla connessione tra flessibilizzazione in uscita e promozione di percorsi di riallocazione dei lavoratori in esubero, supportati da una rimodulazione degli ammortizzatori sociali in proiezione universale.

Al centro del progetto vengono posti il contratto di ricollocazione e la nuova Aspi (Aspi, MiniAspi, Nasdi).

La *ratio* è semplice: quando è impossibile salvaguardare l'occupazione la ricollocazione dei disoccupati si concretizza attraverso un'attività di assistenza nella ricerca di nuove opportunità, affidata ad agenzie specializzate (remunerate al "buon esito"), e supportata da una formazione mirata e dall'erogazione di un reddito sostitutivo nell'ambito della fattispecie del c.d. contratto di ricollocazione, che sintetizza il patto tra Welfare e cittadino per l'attivazione delle *capabilities*.

Se appare forse ottimistico l'obiettivo numerico dichiarato dall'Esecutivo, si intravede, tuttavia, una trama che può condurre ad un buon saldo attivo nel triennio con incisiva riduzione del tasso di disoccupazione, specie di quella giovanile.

Per assecondare il percorso appare alle porte un nuovo intervento sul sistema pensionistico finalizzato, insieme, a consentire approdi anticipati e

senza penalizzazioni al trattamento previdenziale (così da rivitalizzare il *turn over* tra anziani e giovani), a depotenziare la polemica sulle “pensioni d’oro” per via di ricalcolo della prestazione dovuta con il contributivo, ed a recuperare risorse per la universalizzazione occupazionale degli ammortizzatori sociali.

Il passaggio può portare a qualche dolorosa tensione, in quanto mette ulteriormente in discussione gli affidamenti passati, registrando l’estinzione definitiva della nozione di diritto acquisito.

Esso appare, tuttavia, necessario per il recupero di un patto tra generazioni, in sé indispensabile per la tenuta di un ordinamento democratico ispirato ai valori della solidarietà.

10. – Sul dimensionarsi complessivo del disegno riformatore assume altresì rilievo l’opzione, duramente contestata dal sindacato, di escludere dalla reintegra, non solo i licenziamenti economici individuali, ma anche quelli collettivi.

In realtà l’esclusione della reintegra per i licenziamenti economici individuali o plurimi era già passata nella legge delega con proteste “a sinistra”, più di “facciata” che di “sostanza”.

Era chiaro a tutti che la mediazione del 2012 aveva introdotto una disciplina che relegava la reintegra ad una ipotesi di scuola, salva l’accettazione del potere del giudice di farsi imprenditore, ridisegnando la pianificazione aziendale e la sua stessa organizzazione (anche a fini di assolvimento dell’obbligo di *repechage*).

Quello che era inatteso, seppur potenzialmente presente in una delega sufficientemente generica, era l’esclusione della reintegra anche per i licenziamenti collettivi.

Ora, invero, questo passaggio è quello a maggior significatività. Infatti, l’attuale impianto normativo è tutto centrato sull’accordo sindacale: è l’accordo che valida la correttezza della procedura in tutte le sue fasi (a partire da quella complessa di avvio che ne incardina le motivazioni); è, ancora, l’accordo che individua il criterio di scelta dei lavoratori esuberanti, neutralizzando quelli legali più complessi nell’applicazione e più esposti al rischio di un esito negativo del successivo controllo giudiziale; è, infine, l’accordo che apre all’utilizzo degli ammortizzatori sociali, e quindi al governo del conflitto anche in riferimento al contesto sociale.

È proprio la valenza dell’accordo, dunque, che supporta il potere sindacale nel negoziato; un potere in passato potenziato dal contenzioso giudiziario ad esito tanto più incerto in assenza di accordo ovvero in presenza di dissenso sindacale.

Ora, l’esclusione della reintegra se non toglie la centralità dell’accordo,

ne ridimensiona la necessarietà. Infatti, seppur affrontando la durezza del conflitto e la possibile maggior onerosità del processo riorganizzativo, l'impresa recupera l'agibilità in via unilaterale della procedura (sempre sussistente, ma di fatto non praticabile, in presenza del pericolo di un reintegro di "massa" di tutti i prestatori d'opera licenziati).

Resta da chiedersi se, fermo il dubbio sulla sua opportunità, la scelta normativa possa avere una qualche influenza sul futuro prossimo venturo.

La risposta sembra negativa. Di per sé essa non è idonea ad incrementare nel breve l'attrattività degli investimenti stranieri; né può concretizzare un arretramento delle tutele degli attuali occupati ovvero, di contro, dei nuovi assunti (se discriminati dall'utilizzo come criterio di scelta degli esuberanti proprio dall'assenza della reintegrabilità).

Resta, comunque, il dato del ridimensionamento del ruolo del sindacato, soprattutto di quello confederale, destinato ad un lento declino, in un contesto in cui l'Esecutivo utilizza la "disintermediazione" sociale come tecnica selettiva di nuovi modelli di rappresentanza.

Il successo di questo modello è imputabile agli errori, protrattisi nel tempo, delle parti sociali che hanno espresso in via prevalente una difesa corporativa degli interessi più egoistici dei loro rappresentati, e quindi si sono fatte interpreti privilegiate di una dimensione conservativa.

Ora, tuttavia, il diffondersi del disagio, ed insieme delle criticità occupazionali a livello decentrato, offrono agli attori sindacali ed alle imprese nuove opportunità di protagonismo consapevole.

È questo un contesto diverso rispetto al passato. L'assenza del modello concertativo, anche nella più blanda versione del dialogo sociale, pone gli attori sindacali nella necessità di riconsiderare la loro effettività in termini di identità e di efficacia rappresentativa.

Forse può prospettarsi un inizio rinnovato, in cui la riattribuzione dei ruoli determini il recupero dell'efficienza originaria dell'ordinamento sindacale nell'equo bilanciamento degli interessi in campo.

Resta da chiedersi, in una prima conclusione, se l'intervento riformatore, pur pagando tensioni sindacali e politiche, si prospetti come idoneo a garantire, rispetto alla riforma del 2012, maggiore efficacia e minori incertezze regolative; e se, quindi, esprima una più incisiva attitudine a promuovere l'occupazione a tempo indeterminato, seppur scontandone una maggiore flessibilità in uscita.

La risposta è necessariamente incerta, e comunque complessa. Le dinamiche occupazionali restano affidate, anzitutto, e prevalentemente, alle variabili economiche. In ogni caso, la "scommessa" di questa riforma, ed in generale di tutta l'azione dell'Esecutivo, è quella di puntare sulle aspettative ragionevoli, orientandole in una dimensione ottimistica.

Sarà il prossimo futuro a dirci se il progetto si è concretizzato. Ad oggi, si può solo concludere che, assunte in premessa convinzioni analoghe a quelle che avevano mosso la riforma del 2012, questo Esecutivo ha operato con maggior coraggio ed incisività per rivitalizzare un mercato del lavoro sempre più statico e sempre più precario.