



**AUDIZIONE DEL 20 GENNAIO 2015 DELL'UNIONE SINDACALE DI BASE
ALL'11^ COMMISSIONE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE**

Atto del Governo n. 134 (Schema di decreto legislativo in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti)

Come Confederazione USB, ci corre preliminarmente l'obbligo di ribadire il totale contrasto e disaccordo con la legge 10 dicembre 2014 n. 183 da cui l'atto del governo oggi all'esame di codesta Commissione discende.

L'intera legge delega di cui sopra, ed in particolare lo schema di decreto legislativo oggi all'esame di codesta Commissione, si pongono in assoluta continuità - e potremmo dire a finale compimento se al peggio non vi fosse mai fine - di un percorso iniziato ormai decenni fa e di cui ricordiamo qui ora per ragioni di sintesi solo gli esempi più eclatanti.

La legge delega ed il presente Atto del Governo sono in assoluta continuità ad esempio con la legge 24 giugno 1997 n. 169, meglio conosciuta come "Pacchetto Treu" e con la legge delega 14 febbraio 2003 n. 30, meglio conosciuta come "Legge Biagi" e con il suo decreto applicativo, il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276.

Vorremmo qui ricordare a codesta Commissione come tutte le forme contrattuali di lavoro legalizzate in Italia negli anni e che hanno prodotto l'attuale pleora in cui si declina la precarietà, non solo del lavoro, ma della stessa vita delle generazioni che si sono affacciate all'uscio del lavoro nell'ultimo quarto di secolo, generazioni che, senza poter declinare un futuro, sono condannate ad un presente disperante e competitivo; tutte le forme contrattuali legalizzate hanno trovato ispirazione e ragion d'essere dal "nobile" tentativo di assicurare a quelle stesse generazioni ... lavoro e futuro.

Ai membri di codesta Commissione rivolgiamo l'invito ad esaminare gli Atti dell'iter parlamentare che ha portato al varo di quelle norme.

Noi l'abbiamo fatto.

E' semplicemente agghiacciante come nell'era della rete e della disponibilità di qualsiasi informazione in tempo reale, la memoria delle persone si riduca sempre più sommergendo la storia col rumore di fondo di una cronaca tanto "rumorosa" quanto superficiale, in cui le parole stesse perdono di significato e le affermazioni divengono assiomi che non abbisognano di dimostrazione.

Dagli anni '90 del secolo scorso – ed in maniera assolutamente bi-partisan – le motivazioni che hanno spinto a legalizzare le forme di sfruttamento del lavoro che la fertile mente del datore di lavoro italico, in attuazione di questa patria abilità, aveva escogitato (a questo proposito sarebbe bene che i membri di codesta Commissione rilegessero il “Libro Bianco” di Marco Biagi) sono state quelle di rendere più semplice e flessibile l'utilizzo dei lavoratori in modo da incentivarne le assunzioni.

Da sempre i risultati di queste politiche, senza produrre alcun incremento dei numeri, assoluti e relativi, degli occupati, senza produrre peraltro alcun beneficio all'economia che registra una stagnazione da contabilizzare temporalmente in decenni, ha prodotto solo precarietà, precarietà di lavoro e di vita, ha solo cancellato lo stesso diritto ad immaginare un futuro per intere generazioni.

Come Unione Sindacale di Base invitiamo i membri di codesta Commissione ha considerare come la ratio con cui è stata motivata la legge delega e il presente schema di decreto attuativo, ricalchi in maniera assolutamente fedele, in perfetta continuità, addirittura con l'utilizzo delle medesime parole, le ragioni addotte a suo tempo per introdurre la legislazione che ha prodotto gli effetti che legge delega e schema di decreto attuativo dichiarano voler correggere.

Nel merito dello schema di decreto legislativo dobbiamo poi rilevare come all'Unione Sindacale di Base appaia falso, demagogico e forviante lo stesso titolo indicato per il decreto.

Parlare infatti di “tutele crescenti” vuole far supporre – e del resto è questo che la comunicazione mediatica del governo ha puntato ad accreditare – che il provvedimento introduca nell'ordinamento legislativo delle “tutele” o, almeno, che preveda un percorso lavorativo che porti al conseguimento da parte di chi inizia a lavorare, delle piene ed integrali tutele già riconosciute al lavoratore dipendente che ha in essere un contratto di lavoro al momento dell'entrata in vigore della norma.

Ma ciò che lo schema di decreto legislativo introduce è, al contrario, la definitiva cancellazione di tutele in capo ai lavoratori che comunque inizieranno un nuovo lavoro dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

Va infatti ricordato come i diritti siano tali solo quando siano effettivamente esigibili dal soggetto che dovrebbero tutelare.

Nel momento in cui un lavoratore che esiga il diritto, ad esempio, ad usufruire del riposo settimanale o alle ferie, potrà essere licenziato potendo sperare solo in un risarcimento monetario, peraltro anche calmierato nella misura in base al periodo di occupazione, non si potrà più parlare di diritti ma di “desiderata” alla mercé della bontà del datore di lavoro.

Si, alla bontà, perché le leggi servono non per le persone perbene, che rispettano il lavoro altrui e non intendono profittarsi della propria posizione di forza comportandosi correttamente con chi dipende da loro a prescindere dall'esistenza di regole cogenti la cui violazione è sanzionata, ma per coloro che perbene non lo sono ed antepongono il loro interesse, il loro profitto alla vita ed al futuro di chi dipende dalle loro scelte.

Lasciare alla possibile decisione del giudice la residua possibilità di impartire il reintegro del lavoratore licenziato al caso di un licenziamento discriminatorio – ridicola, nella sua rapida sanabilità, l'ipotesi del licenziamento orale - lasciando peraltro in capo al lavoratore licenziato

l'onere della prova della discriminazione, significa fingere di ignorare il fatto che in Italia formalmente non esistono licenziamenti discriminatori, ovvero per l'orientamento politico, religioso, sindacale del lavoratore.

Detti licenziamenti, ricordiamo a codesta Commissione, sarebbero comunque nulli non in forza dell'articolo 18 della legge 300/70, ma in forza dell'art. 4, legge n. 604 del 1966: "*Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata*".

In Italia si viene, certo e quotidianamente, licenziati per l'orientamento religioso, politico e sindacale e per la loro pratica, ma attraverso licenziamenti motivati per giustificato motivo soggettivo od oggettivo e per ragioni economiche.

Ciò che lo schema di decreto legislativo all'esame di codesta Commissione produce è la legalizzazione di questa pratica in maniera devastante.

Ad esempio il fatto che sia ancora previsto il reintegro nel caso di licenziamento disciplinare nel caso in cui venga provata "*l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento*" (art. 3 comma 2 dello schema di decreto legislativo) consentirà al datore di lavoro intenzionato ad un licenziamento discriminatorio e non totalmente imbecille, di profittare della minima, reale mancanza effettivamente imputabile al lavoratore oggetto delle sue attenzioni (ad esempio 5 minuti di ritardo all'inizio delle prestazione lavorativa?) per impartire il licenziamento disciplinare a quel lavoratore, sapendo di dover rispondere esclusivamente con un possibile risarcimento economico, peraltro calmierato, per la evidente sproporzione tra il provvedimento disciplinare e la mancanza del lavoratore.

Peraltro, vorremmo sottolineare come questa norma, facendo riferimento al "fatto materiale" e non al "fatto giuridico", introduce un meccanismo automatico espulsivo, che non tiene conto né della proporzionalità del fatto, né della sussistenza di cause di giustificazione previste dall'ordinamento nel suo complesso, meccanismo già sanzionato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 971 del 14 ottobre 1988.

Nonostante ciò, questo strumento potrà essere utilizzato da datore di lavoro che non rientra nel novero delle persone perbene – e per il quale, è bene ripetere – serve la cogenza della legge – contro qualunque lavoratore che osi rivendicare il rispetto dei propri diritti e delle condizioni di legge e di contratto.

L'introduzione generalizzata ed in via esclusiva del mero indennizzo per i licenziamenti economici, addirittura anche per quelli collettivi in forza del disposto dall'articolo 10 dello schema di decreto legislativo in esame, apre le porte ad ogni possibile abuso a fronte dei veri o presunti problemi di natura economica e produttiva addotti dal datore di lavoro. Per assurdo, il lavoratore che ha perso il lavoro in conseguenza di un'errata compilazione delle liste determinate dai criteri di scelta di cui all'articolo 5 comma 1 della legge 223/91, non potrà vedersi riconosciuto il diritto a conservare il lavoro ma dovrà accontentarsi di un mero indennizzo, peraltro sempre calmierato.

Queste sarebbero le tutele crescenti contenute nello schema di decreto e che disegnano un mondo del lavoro privato di diritti, di dignità e di futuro.

Ma anche sul piano della monetizzazione risarcitoria vi sono cose gravi da sottolineare.

Quando, a sproposito, gli innovatori d'Italia che stanno riportando il lavoro ed i lavoratori alle condizioni dell'Italia del 1861, citano, in nome della competitività e del mercato globale, la necessità di adeguare il mercato del lavoro a quello dei *competitor* internazionali, questi innovatori dimenticano che nella patria del capitalismo e del mercato, nei liberalissimi USA, a nessun giudice viene impedito di reintegrare nel posto di lavoro il lavoratore licenziato ingiustamente e a nessun giudice viene imposto un "calmiere", un limite massimo al risarcimento che può imporre a chi si è comportato scorrettamente.

Ed invece, cosa prevede lo schema di decreto legislativo all'esame di codesta Commissione?

Intanto prevede che, per i residui reintegri per *l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*" i mali ed i ritardi della giustizia italiana siano scontati dalla vittima, cioè dal lavoratore ingiustificatamente licenziato, stabilendo il limite di un anno al periodo risarcibile per la mancanza di lavoro subita (art. 3 comma 3 dello schema di decreto legislativo).

In generale, per tutti i casi di licenziamento carenti di motivazione sia sul piano del giustificato motivo soggettivo od oggettivo, sia di natura economica, lo schema di decreto fissa il limite massimo di risarcimento che il giudice potrà applicare.

La crescita delle cosiddette tutele in realtà è tutta ed esclusivamente nella misura del limite imposto dalla legge stessa alla determinazione del giudice chiamato a decidere nel processo. Nella sostanza, la presunta tutela che viene pomposamente richiamata nel titolo dello schema di decreto legislativo si riduce al costo che il datore di lavoro disonesto potrà essere chiamato a corrispondere nel caso in cui venga chiamato a rispondere della propria disonestà.

Perché, è sempre bene ribadirlo, i licenziamenti per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo, nonché i licenziamenti collettivi, se fondati, se rispondenti alla reale situazione e alle condizioni reali, non avevano e non avrebbero bisogno di alcuna nuova normativa per essere impartiti. Essi sono stati, da sempre, possibili. Se un problema c'è, questo sarebbe riconducibile alle condizioni in cui versa la magistratura del lavoro ed ai tempi delle controversie, non alle regole.

Questo schema di decreto legislativo è allora concepito e redatto non nell'ottica di semplificare la vita ai datori di lavoro onesti e per bene, ma, ancora una volta, per l'ennesima volta, a legalizzare comportamenti e pratiche scorrette che fanno strame dei diritti e della vita di chi per vivere ha bisogno di lavorare.

E' per queste ragioni che l'Unione Sindacale di Base invita questa Commissione ed il Senato della Repubblica ad esprimere un parere negativo all'Atto del Governo oggi all'esame.