Nel corso tenuto dalla Prof. Cristina Alessi docente di diritto del lavoro all'Università di Brescia

La riforma Fornero spiegata ai professionisti

Tra ottobre e dicembre si è tenuto presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Brescia un corso di aggiornamento e formazione per i professionisti bresciani organizzato dal CESMER (Centro Studi sul Mercato del Lavoro e sulle Relazioni Collettive), incentrato principalmente sulle più recenti novità normative in tema di lavoro, e in particolare sulla L. n. 92/2012, più conosciuta come "Riforma Fornero". Il corso, accreditato tra l'altro dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Brescia, ha visto la partecipazione di molti professionisti e costituisce il proseguimento dell'esperienza iniziata, nel 2011, con un analogo corso sulla L. n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro). Il CESMER, che ha sede presso la Facoltà di Giurisprudenza, è costituito da docenti e ricercatori delle Facoltà di Giurisprudenza e di Economia e ha tra i suoi scopi statutari la ricerca e la formazione in materia di lavoro, relazioni industriali e organizzazione delle risorse umane.

di Cristina Alessi

Cristina Alessi

La L. 28 giugno 2012, n. 92, meglio nota come "Riforma Fornero", è senza dubbio l'intervento legislativo in materia di lavoro più rilevante degli ultimi anni; dopo la "Riforma Biagi"del 2003, non vi sono stati provvedimenti altrettanto incisivi sull'assetto complessivo del nostro diritto del lavoro.

La struttura della legge n. 92/2012 riflette in maniera abbastanza chiara la teoria c.d. "insiders/outsiders", secondo la quale un buon funzionamento del mercato del lavoro presuppone un allentamento dei vincoli in entrata e in uscita e un sistema di ammortizzatori sociali tendenzialmente universale. In quest'ottica, la tutela dei lavoratori si sposta dal rapporto di lavoro al mercato. Per queste ragioni, la riforma Fornero si apre con una solenne dichiarazione di principio, secondo la quale l'obiettivo dell'intervento legislativo è quello di "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".

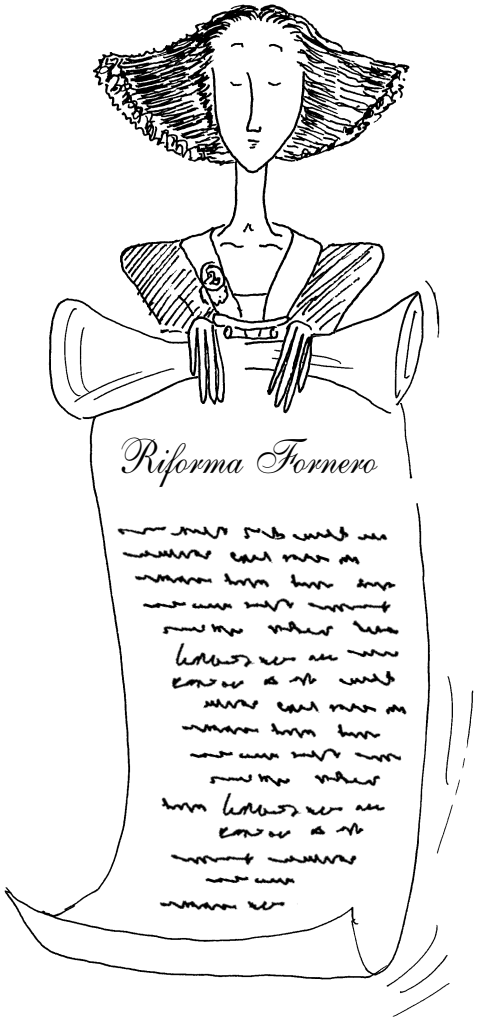
La riforma, dunque, si muove lungo tre direttrici principali: in primo luogo, l'allentamento di alcuni vincoli alla flessibilità in entrata, realizzato soprattutto attraverso l'introduzione di un'ipotesi di ricorso al contratto a termine (e di somministrazione) "acausale"; in secondo luogo, la modifica della disciplina dei licenziamenti individuali, e in particolare dei licenziamenti per ragioni economiche, con la riduzione dell'ambito di applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro; infine, la legge mette mano alla riforma, da tempo annunciata, degli ammortizzatori sociali.

In questa sede ci occuperemo principalmente degli strumenti di flessibilità in entrata e in uscita: contratti a termine e licenziamenti.

La flessibilità in entrata: il contratto a termine e la somministrazione "acausali"

La portata innovativa della previsione in materia di contratto (e di somministrazione) a tempo determinato

si comprende meglio se si considera che le prime assunzioni avvengono, nell'80% circa dei casi, attraverso queste tipologie contrattuali, anche perché spesso entrambe vengono utilizzate come lunghi periodi di prova.
Il D.lgs. n. 368/2001, che costituisce la disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato, stabilisce che l'apposizione del termine al contratto di lavoro è consentita "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Pertanto, ai sensi della disposizione appena citata, l'apposizione del termine non è "libera", ma può avvenire solo a fronte di determinate "ragioni" (o "causali") che, secondo la giurisprudenza prevalente, devono essere puntualmente specificate nel contratto e avere carattere temporaneo. La stessa previsione vale per la somministrazione di lavoro, regolata dal d. lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi).
La riforma Fornero ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità di assumere a termine un lavoratore, ovvero di stipulare un contratto di somministrazione di lavoro, per un periodo massimo di 12 mesi, senza necessità di individuare una causale giustificativa di carattere temporaneo; per questa ragione si è parlato di contratto a termine "acausale". Ciò significa, in altre parole, che il lavoratore non potrà contestare la legittimità del contratto a termine per mancanza della motivazione temporanea, perché essa risulta del tutto irrilevante. La previsione vale però esclusivamente per il primo contratto a tempo determinato o per la prima missione stipulati tra un datore di lavoro e un lavoratore, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione; il contratto in questione, come si è detto, può durare al massimo 12 mesi e non può essere prorogato.
La ragione per la quale la legge introduce questa particolare tipologia contrattuale è quella di semplificare il ricorso al (primo) contratto a termine e alla prima missione, evitando la contestazione in giudizio sulla



sua legittimità, con un determinato lavoratore; le statistiche dimostrano infatti che la stragrande maggioranza delle cause in materia riguardano l'assenza della ragione tecnica, organizzativa o produttiva richiesta dalla legge per l'apposizione del termine o per la conclusione del contratto di somministrazione.
La legge stabilisce altresì che i contratti collettivi possono prevedere che la specificazione delle causali non sia richiesta "nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva". Si tratta delle ipotesi di "avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente". In questi casi, dunque, la contrattazione collettiva può autorizzare i datori di lavoro a ricorrere al contratto a termine "acausale" anche se non si tratta del primo contratto (o della prima somministrazione) a termine e per un periodo più lungo di 12 mesi. La ragione di una simile apertura alla possibilità di assunzioni flessibili risiede, in questo caso, nella predeterminazione delle causali giustificative da parte dello stesso legislatore; a ben vedere, infatti, la legge individua alcuni dei casi in cui risulta opportuno il ricorso al contratto a termine a fronte di situazioni di carattere strutturalmente temporaneo.
La maggiore ampiezza con la quale è possibile fare ricorso al contratto a tempo determinato, alla luce delle previsioni appena illustrate, spiega anche la contestuale abrogazione del contratto di inserimento, di cui agli artt. 54 ss. del d.lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi), che consentiva di assumere a termine un lavoratore, per un periodo massimo di un anno, con la finalità di favorire il suo inserimento nell'organizzazione produttiva, attraverso un minimo (16 ore) di attività formativa.
La riforma Fornero interviene anche su altri profili del contratto a tempo determinato di particolare importanza, come la disciplina della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro e quella della successione di contratti a termine. Quanto alla pri-

ma, la legge n. 92/2012 porta a 30 e a 50 giorni, a seconda che la durata inizialmente prevista per il contratto fosse inferiore oppure pari o superiore a sei mesi, il c.d. "periodo di tolleranza", cioè il periodo di tempo dopo la scadenza del contratto durante il quale la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro comporta solo, a favore del lavoratore, una maggiorazione retributiva (del 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, del 40% per ogni giorno ulteriore). In precedenza i termini previsti dalla legge erano di 20 e 30 giorni. Decorsi i suddetti termini, il contratto si converte automaticamente in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Anche questa previsione, com'è evidente, è volta ad aumentare l'utilizzo flessibile del lavoro a termine, consentendo la prosecuzione di fatto del rapporto (al di là dell'ipotesi della proroga) in tutti i casi in cui è necessario un periodo aggiuntivo per completare l'attività affidata al lavoratore.

Sul versante della successione dei rapporti di lavoro a termine, la legge opera invece un intervento più restrittivo rispetto alla disciplina precedente, nell'intento di evitare abusi nella reiterazione del contratto. Com'è noto, fin dalla prima regolamentazione del contratto a tempo determinato, contenuta nella l. n. 230/1962, la legge ha previsto che tra la scadenza del primo contratto e la stipulazione del secondo contratto debba obbligatoriamente intercorrere un periodo di tempo minimo, pena la trasformazione in contratto a tempo indeterminato del secondo contratto a termine. Detto periodo, nella disciplina originaria del d. lgs. n. 368/2001, era in verità piuttosto breve, essendo stato stabilito in 10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto; troppo poco per impedire che l'assunzione a termine non fosse in realtà utilizzata per coprire un posto di lavoro stabile.

La riforma ha quindi esteso il periodo di tempo minimo che deve intercorrere tra due contratti a termine successivi: oggi, "qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato". Alla contrattazione collettiva è riconosciuta la possibilità di modificare la previsione legale, riducendo a 20 e a 30 giorni i predetti termini, non solo nei casi espressamente previsti dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, ma in ogni altro caso lo ritenga opportuno; questa previsione è stata recentemente introdotta dal c.d. "decreto sviluppo" (d.l. n. 83/2012) e così interpretata dal Ministero del lavoro nella circolare n. 27/2012 del 7 novembre 2012. Si tratta di una delle ipotesi, ormai classiche nella legislazione del lavoro, di rinvio alla contrattazione collettiva in funzione di allentamento dei vincoli legali.

Le previsioni appena descritte favoriscono senza dubbio l'utilizzo del contratto a tempo determinato, riducendo al tempo stesso il contenzioso giudiziale; da questo punto di vista, sembra di poter dire che i vantaggi introdotti, in termini di ricorso alla flessibilità, possano considerarsi di gran lunga superiori rispetto al modesto contributo aggiuntivo (pari all'1,4 % sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali) introdotto per rendere il contratto a termine più costoso rispetto al contratto a tempo indeterminato.

La flessibilità in uscita: la modifica delle conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo

La novità più attesa della riforma Fornero, quella alla quale si sono rivolte le critiche più feroci sia prima che dopo l'approvazione della legge, è senza dubbio la modifica all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di reintegrazione nel posto di lavoro. Anche le previsioni di cui si parlerà tra breve si possono considerare collegate al dibattito sulla parificazione dei diritti tra *insiders* e *outsiders*. In quest'ottica, l'alleggerimento degli oneri connessi al licenziamento consentirebbe un maggiore ricambio occupazionale; quest'obiettivo è perseguito, sostanzialmente, con l'erosione dell'area coperta dalla cd. tutela reale (reintegrazione e risarcimento del danno), attraverso una differenziazione delle sanzioni, e rendendo meno oneroso il ricorso ad un licenziamento ingiustificato.

La disciplina che ne risulta, tuttavia, è particolarmente complessa

e rischia di incrementare i dubbi interpretativi, e di conseguenza il contenzioso giudiziale, invece che operare una semplificazione. Come si vedrà, infatti, risulta difficile distinguere tra le varie ipotesi di illegittimità del licenziamento, con conseguente incertezza circa le conseguenze dell'accertamento giudiziale sull'assenza della motivazione o di un elemento essenziale del licenziamento medesimo, come la forma o la procedura.

Il regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo è oggi riconducibile a 4 tipologie, articolate a seconda del tipo di licenziamento intimato dal datore di lavoro. Le conseguenze oscillano dalla reintegrazione nel posto di lavoro, con risarcimento del danno integrale, al mero risarcimento del danno compreso tra 6 e 12 mensilità. Tra questi due estremi si collocano, in ordine di severità della sanzione, sia la nuova tutela della «reintegrazione ad effetti risarcitori limitati» a 12 mensilità per il periodo intercorrente tra licenziamento e reintegrazione (art. 18, c. 4) che un rimedio meramente indennitario compreso tra 12 e 24 mensilità (art. 18, c. 5).

La sanzione della reintegrazione "piena" si applica ai casi più gravi di licenziamento illegittimo; si tratta, in particolare, del licenziamento nullo perché discriminatorio, del licenziamento per causa di matrimonio o di maternità, del licenziamento orale e del licenziamento determinato da motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 cod. civ. É bene precisare che in questi casi la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro si applica a prescindere dalle dimensioni dell'impresa e riguarda anche i lavoratori con qualifica dirigenziale, mentre per tutte le altre ipotesi le sanzioni operano nelle unità produttive al di sopra dei 15 dipendenti (per quelle al di sotto continua a operare la previsione di cui all'art. 8, l. n. 604/1966). Da questo punto di vista, in effetti, nulla cambia rispetto al passato; già nel vigore della disciplina precedente, infatti, al licenziamento nullo per le ragioni suindicate si applicava sempre l'art. 18 S.L. La principale novità risiede semmai nella specificazione delle cause di nullità del licenziamento e nella previsione di ipotesi ulteriori, di difficile collocazione sistematica, come il licenziamento nullo per illiceità del motivo.

In tutti questi casi, una volta che il giudice ha accertato la nullità del licenziamento, deve ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, che si calcola considerando tutte le retribuzioni perse dal lavoratore dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro e che comunque non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto. Dall'importo così calcolato, tuttavia, può essere detratto quanto il lavoratore abbia ricavato dallo svolgimento di altra attività lavorativa nel medesimo periodo. Poiché il rapporto di lavoro viene ricostituito come se il licenziamento non fosse mai avvenuto, il datore di lavoro è tenuto, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo successivo al licenziamento illegittimo. Il lavoratore, come in passato, può optare per un'indennità di 15 mensilità in luogo della reintegrazione. La novità consiste nel fatto che il rapporto si intende risolto dal momento della richiesta dell'indennità sostitutiva e non dell'effettivo pagamento, come sosteneva invece la parte maggioritaria della giurisprudenza.

La riforma prevede poi l'applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro, ma con tutela risarcitoria

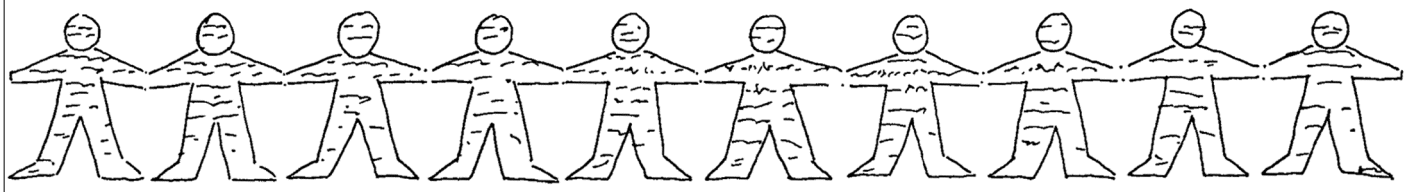
limitata, in alcune ipotesi di illegittimità del licenziamento ritenute di carattere particolarmente grave. Si tratta, da un lato, del licenziamento per ragioni soggettive (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) per cui il giudice accerti che il fatto contestato non sussiste oppure sussiste, ma rientra tra le condotte che possono essere punite con una sanzione conservativa (rimprovero verbale o scritto, multa e sospensione) secondo le previsioni dei contratti collettivi o del codice disciplinare applicabili al caso. In secondo luogo, questa tipologia di tutela si applica anche al licenziamento per ragioni economiche, cioè al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quando sia dovuto all'inidoneità fisica o psichica del lavoratore o al superamento del periodo di comporto, nonché in tutti gli altri casi in cui il giudice accerti la *manifesta insussistenza* del motivo posto a base del licenziamento. Quest'ultima è una delle ipotesi più discusse, proprio perché risulta molto difficile la distinzione tra manifesta insussistenza della ragione economica, per la quale è tuttora prevista la reintegrazione, e semplice insussistenza della medesima ragione, per la quale è invece prevista una tutela solo risarcitoria, come si vedrà. Nelle ipotesi di licenziamento per ragioni oggettive è richiesta anche l'osservanza di una procedura di conciliazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 della l. n. 604/1966.

Per le ipotesi ora descritte continua ad applicarsi la reintegrazione nel posto di lavoro, ma con un risarcimento dei danni ridotto; l'importo dell'indennità può arrivare al massimo a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e, da esso, va dedotto non solo quanto il lavoratore abbia percepito, ma anche quanto *avrebbe potuto percepire* da un'altra occupazione, se si fosse dedicato alla ricerca di lavoro usando l'ordinaria diligenza. Anche sul significato da attribuire a questa previsione vi sono molti dubbi; è evidente, infatti, la difficoltà di stabilire quale sia la nuova occupazione che il lavoratore ha l'onere di ricercare e quale sia l'occupazione che egli abbia il diritto di rifiutare, pur avendola trovata.

In tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo diverse da quelle finora descritte non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro. Si tratta delle ipotesi in cui il licenziamento è illegittimo, ma non ricade nelle fattispecie di cui sopra, oppure di quelle in cui il licenziamento presenta un vizio di forma o di procedura.

Andando con ordine, i casi in cui si applica la tutela risarcitoria "forte", quella cioè che prevede l'applicazione di una sanzione pecuniaria compresa tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto, sono quelli in cui non sussistono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo (soggettivo od oggettivo), eccezion fatta per le ipotesi finora descritte e tutelate attraverso la reintegrazione nel posto di lavoro. Si tratta, come si è già detto, di ipotesi difficili da distinguere da quelle precedentemente viste; per fare un esempio, non è molto agevole la distinzione tra la *"manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"* - per cui continua ad operare la tutela reintegratoria - e le altre ipotesi in cui opera la sanzione indennitaria.

In ogni caso, una volta che il giudice ritenga che il vizio del licenziamento vada inquadrato in queste ultime ipotesi, egli dichiara risolto il rapporto a decorrere dalla data di licenziamento e condanna il datore al pagamento di un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità, tenendo conto del numero di lavoratori occupati, delle dimensioni dell'impresa, del comportamento e delle condizioni delle parti nonché, qualora si tratti di un illegittimo licenziamento per ragioni economiche, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e della condotta delle parti nella nuova procedura conciliativa obbligatoria.



Infine, la riforma prevede una tutela risarcitoria più contenuta, dal punto di vista degli importi da riconoscere al lavoratore, nei casi in cui il licenziamento è privo di alcuni requisiti di forma espressamente previsti dalla legge. Si tratta, per la precisione, delle ipotesi di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione imposto in sede di comunicazione del licenziamento, sul quale si tornerà tra breve, oppure per violazione del procedimento disciplinare ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, la cui osservanza è doverosa nei licenziamenti per ragioni soggettive,

o, infine, per violazione delle procedure di conciliazione previste nel nuovo art. 7 della l. n. 604/1966.
In tutti questi casi, e sempre che il datore di lavoro abbia i requisiti dimensionali previsti dalla legge (più di 60 dipendenti nel complesso o più di 15 nella singola unità produttiva o nell'ambito del medesimo comune; più di 5 dipendenti se trattasi di impresa agricola), il giudice che accerta la violazione dichiara risolto il rapporto a decorrere dalla data di licenziamento e condanna il datore ad un'indennità onnicomprensiva pari ad un minimo di 6 mensilità ed un massimo di 12 mensilità.
Questa forma di tutela chiude dunque il quadro delle possibili sanzioni connesse al licenziamento illegittimo nelle aziende di dimensioni più grandi; per quelle di dimensioni inferiori nel caso di illegittimità del licenziamento per ragioni diverse da quelle discriminatorie continua ad applicarsi la c.d. "tutela debole", che consiste nel pagamento di una penale risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione globale di fatto (elevate a 10 e a 14 a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore).
Come si può comprendere, il tentativo della riforma è quello di prevedere un sistema in cui le conseguenze del licenziamento illegittimo variano a seconda della gravità del vizio che colpisce il licenziamento e anche dalle dimensioni delle imprese (eccetto per quanto riguarda il licenziamento discriminatorio), partendo dal minimo di 2,5 mensilità previsto per la tutela obbligatoria fino ad arrivare alla tutela reale piena (reintegrazione con risarcimento integrale del danno). L'obiettivo, tuttavia, viene conseguito attraverso un sistema complesso e farraginoso, che rischia di rendere ancora più incerto il quadro normativo.

La forma del licenziamento e i termini di impugnazione

Come si è visto, oltre che per l'assenza delle ragioni giustificative, il licenziamento può essere dichiarato illegittimo anche per la violazione di alcuni requisiti formali previsti espressamente dalla legge.
Il primo requisito attiene alla forma del licenziamento. Com'è noto, il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, secondo modalità che ne provino l'avvenuta presa di conoscenza da parte del lavoratore. La Riforma Fornero ha previsto che nella comunicazione del licenziamento siano indicati anche i motivi che lo hanno determinato, mentre la legge n. 604/1966 prevedeva il licenziamento potesse anche non contenere la specificazione dei motivi, che potevano essere però richiesti dal lavoratore entro 15 giorni; in tal caso, il datore di lavoro era tenuto a rispondere per iscritto entro 7 giorni. Oggi dunque, la comunicazione del licenziamento e quella dei motivi devono essere contestuali.
Una procedura particolare è prevista per i licenziamenti disciplinari, cioè i licenziamenti intimati per ragioni collegate a un comportamento del lavoratore tale da integrare la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo. In queste ipotesi, infatti,

la Corte costituzionale ha da molto tempo ritenuto applicabile la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori per le sanzioni disciplinari: preventiva contestazione dell'addebito, decorso del termine di 5 giorni per l'eventuale difesa del lavoratore e, infine, comunicazione del licenziamento. Si tratta di una tutela aggiuntiva, dunque, la cui inosservanza apre la strada, come si è visto, a una sanzione pecuniaria compresa tra 6 e 12 mensilità, per le imprese di dimensioni maggiori. Per quelle di minori dimensioni si applicano le medesime conseguenze previste per il licenziamento illegittimo (penale risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità).
La comunicazione del licenziamento in forma scritta è funzionale anche a stabilire il periodo di tempo entro il quale il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza. La riforma Fornero ha portato detto termine a 180 giorni, contro i 270 fissati in precedenza dalla l. n. 183/2010.

La procedura prevista per il licenziamento per ragioni economiche

Come si è visto, da molto tempo il licenziamento per ragioni soggettive

deve essere preceduto da una procedura, analoga a quella prevista per le sanzioni disciplinari, il cui scopo, secondo la giurisprudenza, è quello di consentire al lavoratore di difendersi dagli addebiti che gli vengono contestati, prima che il licenziamento prenda effetto.

Paradossalmente, il licenziamento (individuale) per ragioni economiche non richiedeva invece nessuna particolare procedura; il lavoratore cioè poteva essere licenziato semplicemente con la comunicazione del licenziamento in forma scritta e nel rispetto del termine di preavviso.

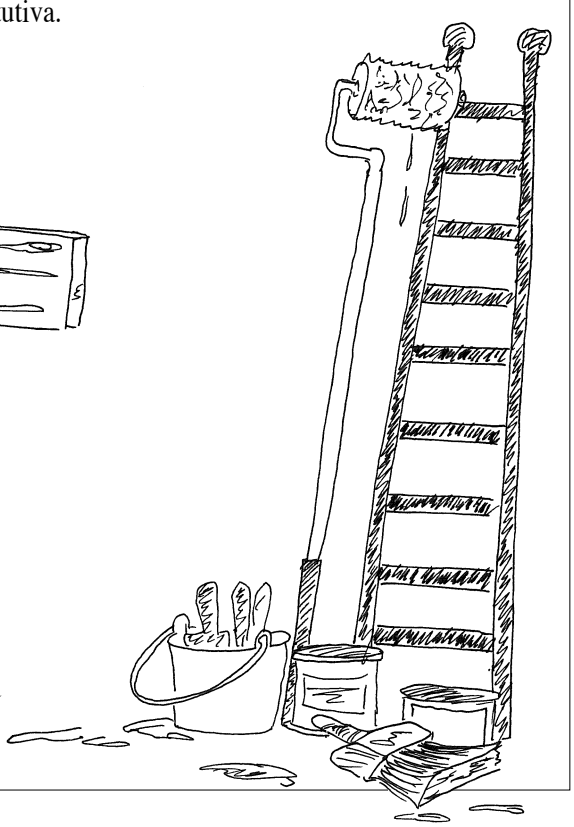
La riforma Fornero, modificando l'art. 7 della l. n. 604/1966, ha introdotto, per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, una procedura che riecheggia quella prevista per i licenziamenti collettivi dall'art. 4 della l. n. 223/1991. Tale procedura si applica sempre alle imprese medio-grandi, come sopra definite, mentre per quelle piccole è applicabile la sola previsione sulla comunicazione del licenziamento in forma scritta.

Il datore che voglia procedere a licenziamento per motivi economici deve oggi in primo luogo inviare una comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro competente (DTL) e una copia per conoscenza al lavoratore interessato; la comunicazione deve fare riferimento all'intenzione di procedere ad un licenziamento per ragioni economiche e indicare le motivazioni nonché le eventuali misure di assistenza e ricollocazione previste. Queste misure, pur non obbligatorie, possono risultare utili per la discussione in fase conciliativa.

A questo punto, la DTL deve convocare le parti, avanti alla commissione provinciale di conciliazione, entro 7 giorni. Nella procedura le parti possono farsi assistere da organizzazioni di rappresentanza o rappresentanti sindacali aziendali, avvocati, consulenti. La procedura di conciliazione deve concludersi in 20 giorni dal momento della trasmissione della convocazione alle parti, salvo che le parti siano d'accordo per prorogarne la durata, in vista della conclusione di un accordo.

Se il tentativo di conciliazione fallisce, il datore di lavoro può procedere al licenziamento che ha effetto dal giorno della comunicazione di avvio della procedura, salvo il diritto al preavviso o all'indennità sostitutiva.

Conclusioni

Come si è cercato di spiegare in queste pagine, l'obiettivo della riforma era quello di incrementare le dosi di flessibilità, sia in entrata che in uscita, presenti nel nostro ordinamento. L'operazione è riuscita senz'altro sul versante della flessibilità in entrata, dal momento che la previsione circa il primo contratto a termine "acausale" è certamente tale da rendere più semplice il ricorso a tale tipologia contrattuale, riducendo sensibilmente il contenzioso in materia. Il giudizio è invece diverso per quanto riguarda la modifica della disciplina limitativa dei licenziamenti, che appare complessa e capace di incrementare il contenzioso, piuttosto che diminuirlo. Anche l'intervento sul processo del lavoro, attraverso l'introduzione di una procedura ad hoc per i licenziamenti, sembra di non semplice lettura e foriero di problemi interpretativi. La riforma, in altre parole, sembra aver mancato proprio il suo principale obiettivo.

Cristina Alessi
Professoressa Associata di Diritto del Lavoro
Dipartimento di Economia e Management
Università degli Studi di Brescia