

## ***IL DISEGNO DI LEGGE “MONTI” SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO***

### ***Brevi note esplicative e alcune chiavi di lettura***

Come ormai ben noto, nell’aprile scorso il Governo “Monti”, in attuazione del proprio programma di “salvataggio del Paese”, ha presentato alle Camere Parlamentari un Disegno di Legge per la riforma del mercato del lavoro.

All’interno di questa congiuntura economica di crisi, contraddistinta da un grave deficit di produttività, tassi di disoccupazione (soprattutto giovanile) allarmanti e aumento esponenziale del numero delle famiglie al di sotto della soglia di povertà, una riforma organica e sostanziale della materia non poteva che suscitare l’interesse deciso di tutte le forze sociali.

I contenuti del DDL, tuttavia, sono rimasti “oscuri” alla grande parte della cittadinanza, le opinioni espresse dai tecnici sono discordi, talvolta addirittura antitetiche e i *media* - di loro conto - non paiono voler contribuire a rendere più “nitido il quadro”.

Su questi presupposti, le brevi note che seguono - senza alcuna pretesa di esaustività e con taglio schematico - intendono fare un minimo di chiarezza su alcuni dei nuclei principali di questa proposta di riforma, fornendo qualche (auspichiamo utile) chiave di lettura.

#### ***1) Strutture e finalità del Disegno di Legge “Monti” per la riforma del mercato del lavoro.***

Gli scopi della proposta di riforma, “dichiarati” dal governo Monti ed espressi molto chiaramente all’art. 1 del DDL, possono riassumersi in due macro-concetti: creazione di occupazione e crescita economico/sociale.

La realizzazione di queste finalità è, in buona parte, affidata a due nuclei di norme, i quali dovrebbero fungere l’uno da “contrappeso” per l’altro.

È importante sottolineare che ambo i “nuclei normativi” sono destinati ad incidere direttamente e profondamente sui “capisaldi intoccabili” della nostra cultura *giuslavoristica*.

In particolare, il primo dei due “nuclei” andrà a correggere la “legge Biagi” (che disciplina i contratti di “lavoro flessibile”) e, al contempo, modificherà la struttura dei contratti di lavoro a tempo determinato.

La finalità immediata di questo primo “nucleo” dovrebbe essere quella di “irrigidire” le strutture contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, ponendo, dapprima, un limite all’abuso sistematico dei contratti precari (basti pensare alla “reiterazione infinita” dei “mini contratti a tempo determinato” per giovani laureati) e, poi, un incentivo all’utilizzo del contratto a tempo indeterminato.

Dall’altra parte, a “contrappeso” di questo primo intervento di rigidità, verrà introdotto un secondo nucleo normativo: la riforma, profonda, dell’art. 18 dello “Statuto dei Lavoratori”.

Il licenziamento del lavoratore subordinato con contratto a tempo indeterminato, per effetto del DDL, dovrebbe diventare più “flessibile” (cioè più semplice) e assai meno oneroso (in termini economici) per i datori di lavoro: in caso di licenziamento illegittimo, infatti, da un lato diminuiranno le ipotesi normative di “tutela reale” (cioè di reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro) e, dall’altro, decrementerà in modo significativo la misura delle indennità risarcitorie, cui dovrebbe essere condannato il datore di lavoro in favore del lavoratore.

Oltre a quanto detto, il DDL mira ad introdurre nuovi meccanismi di collocamento, ammortizzatori sociali e specifiche misure tese a fronteggiare gli abusi sui lavoratori in condizioni di particolare debolezza.

Un riferimento speciale merita il tentativo del Ministro Fornero di ripristinare il sistema di contrasto alla prassi delle c.d. “dimissioni in bianco”: trattasi di fogli che contengono lettere di dimissioni incomplete, che il datore di lavoro fa sottoscrivere dal prestatore al momento dell’assunzione e trattiene con l’intento di completare (con riguardo alla causale e alla data) ove decida, per qualsiasi motivo, di liberarsi dal vincolo contrattuale, così aggirando le limitazioni normative al potere di recesso datoriale.

In estrema sintesi, quindi: la proposta di riforma, anzitutto, tenderà ad “irrigidire” i contratti “flessibili” e contenere l’applicazione dei rapporti precari. L’obiettivo dovrebbe essere quello di disincentivare l’uso (e soprattutto l’abuso) della flessibilità, incrementando, per l’effetto, l’utilizzo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Contemporaneamente, però, la proposta di riforma agevolerà i licenziamenti e garantirà alle imprese una “mano più libera” nel recedere dai rapporti con i propri dipendenti.

Questo secondo intervento, seppure apparentemente antitetico rispetto al primo, persegue il medesimo obiettivo: una “mano più libera” dovrebbe incoraggiare le imprese italiane all’utilizzo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelle straniere ad investire ed operare (quindi assumere lavoratori) nel nostro Paese.

## ***2) Il primo “nucleo normativo”: le modifiche alla disciplina delle forme di lavoro “flessibili”.***

Oggi il mercato del lavoro è caratterizzato da una pluralità di lavori temporanei che anziché trasformarsi in impiego stabile diventano, la maggior parte delle volte, casi di precarietà cronica.

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato persegue la finalità di ricondurre il contratto a termine alla sua vera funzione: regolare esclusivamente casi eccezionali, soltanto per esigenze produttive ed organizzative specifiche ed entro limiti di tempo definiti.

La novella destinata a entrare in vigore, all’art.3, contiene modifiche sostanziali alla disciplina che attualmente vige (Dlgs 6 Settembre 2001, n.368), soprattutto, per quanto riguarda i margini di flessibilità del contratto a tempo determinato.

Con l’art. 3 del DDL “Monti”, anzitutto, la durata massima dei rapporti a termine è stabilita in 36 mesi, comprese proroghe e rinnovi.

Per contrastare la prassi della reiterazione di rapporti a tempo determinato tra le stesse parti, il nuovo progetto legislativo, prevede il significativo ampliamento degli intervalli tra un contratto a termine e l’altro.

La normativa vigente consente al datore di lavoro di riassumere a termine lo stesso lavoratore decorsi **10 giorni** dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato.

Con la proposta di riforma ciò non sarà possibile prima di **60 giorni** (se il contratto che si è concluso aveva durata inferiore ai 6 mesi) e, addirittura di **90 giorni** nel caso in cui la durata del precedente contratto a termine fosse superiore a sei mesi.

Ciò significa che l'imprenditore che voglia "prendere e lasciare continuamente" lo stesso lavoratore vedrà la relativa posizione scoperta per un arco di tempo molto ampio e, potenzialmente, lesivo per l'attività d'impresa.

D'altro lato però il legislatore per salvaguardare determinate esigenze organizzative del datore di lavoro ha ampliato il periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza: da 20 a 30 giorni per i contratti di durata inferiore ai 6 mesi; da 30 a 50 giorni per i contratti di durata superiore ai 6 mesi.

Misura non meno importante, per contrastare l'abuso del rapporto di lavoro a tempo determinato, è quella che tende ad introdurre un sostenuto "appesantimento" degli oneri contributivi a carico dei datori di lavoro.

Il contratto a tempo determinato, secondo queste linee, non solo risulterà "piuttosto scomodo" a motivo dei termini sopra cennati, ma sarà poco conveniente da un punto di vista di costi economici.

Si tratta di meccanismi che potrebbero frenare il ricorso al contratto a tempo determinato, allor quando non lo si utilizzi in considerazione della effettiva temporaneità di esigenze organizzative o produttive speciali, ma al solo scopo di contenere i costi delle posizioni lavorative a tempo indeterminato o, più spesso, per aggirare i limiti al potere di licenziamento.

Da parte datoriale e di taluni commentatori si è, in contrario, osservato che simili meccanismi rischiano di scoraggiare le assunzioni a tempo determinato, anche dove queste siano perfettamente legittime e rispondenti ad esigenze delle imprese solo momentanee.

Ciò potrebbe tradursi in un ostacolo di fatto ad assunzioni che con la normative vigente si perfezionerebbero, finendo così per contraddire la finalità di sviluppo dell'occupazione cui è dichiaratamente orientata la riforma del mercato del lavoro.

Una problematica, per certi aspetti analoga a quella di cui sopra, è quella dei rapporti di collaborazione a progetto e del lavoro "autonomo".

Il Governo per far fronte all'abuso sistemico delle cosiddette "partite iva fittizie" utilizzate per eludere gli oneri derivanti dal contratto di lavoro subordinato si è dato premura di modificare l'attuale quadro normativo per restringere l'autonomia del datore lavoro.

Il fenomeno sottostante, che il Governo intende combattere, è il seguente: il lavoratore, per svolgere lavoro subordinato o coordinato, non viene assunto con regolare contratto di lavoro, ma con partita I.V.A. . . . ciò permette al datore di lavoro il godimento (indebito) di agevolazioni fiscali nei confronti dei possessori di partita i.v.a. (c.d. regime dei minimi) e il lucro di considerevoli risparmi previdenziali.

Il DDL propone norme rivolte a far presumere, salva prova contraria, il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) del lavoro a partita I.V.A. tutte le volte che esso duri più di 6 mesi nell'arco di un anno e da esso il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi.

Pertanto, riscontrata la compresenza dei due elementi sopra descritti, il nuovo progetto legislativo stabilisce che il rapporto di lavoro fra lavoratore autonomo e datore si converta in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Anche in questo caso l'irrigidimento dei criteri normativi potrebbe, per converso, comportare una diminuzione della domanda di prestazioni lavorative e, di conseguenza, il rischio di maggiore disoccupazione.

Non si può trascurare, infatti, che nella realtà è ben difficile che rapporti di lavoro genuinamente autonomi non rispondano ai nuovi parametri legislativi.

***3) Il secondo "nucleo normativo": la nuova disciplina dei licenziamenti e la modifica dell'art.18.***

Il DDL “Monti”, ove reso Legge, andrà ad incidere anche (e profondamente) sull’attuale disciplina dei licenziamenti.

Come detto, in caso di licenziamento illegittimo, diminuiranno le ipotesi di reintegrazione del lavoratore sul proprio posto di lavoro e se ne comprimerà il diritto al risarcimento.

Da un lato, quindi, sarà più difficile e meno frequente che il lavoratore licenziato illegittimamente possa riottenere il proprio posto di lavoro.

D’altro lato, in caso di accertata illegittimità del licenziamento, l’indennità spettante al lavoratore risulterà diminuita di molto.

Deve essere ben sottolineato, però, che le ipotesi di reintegrazione/riassunzione del lavoratore non scompaiono completamente, ma permangono, seppur ridotte, in ciascuna delle categorie di licenziamento individuate.

### ***3.1) Un cenno alla attuale disciplina dei licenziamenti.***

La disciplina dei licenziamenti, attualmente vigente, deriva dall’applicazione incrociata di due diverse leggi: la Legge n. 604 del 1966 e la Legge n. 300 del 1970, il c.d. “Statuto dei Lavoratori” (tra le cui disposizioni trova novero il famoso “art.18”).

Tale disciplina potrebbe essere sintetizzata - in modo estremamente sommario e, dunque, inevitabilmente poco preciso - come segue.

Salve alcune eccezioni, il licenziamento del lavoratore deve essere motivato.

Le motivazioni possono attenersi alla “cattiva condotta” del lavoratore (in tal caso si parla di giustificato motivo soggettivo) oppure a ragioni oggettive di natura economica o di organizzazione dell’attività produttiva (in tal caso si parla di giustificato motivo oggettivo).

Ove non sussista una motivazione fondata, il licenziamento è illegittimo.

Le conseguenze di un licenziamento illegittimo (perché sorretto da motivazioni infondate) si diversificano a seconda delle dimensioni dell’impresa in cui lo stesso licenziamento viene effettuato.

Nel caso di imprese che occupino alle proprie dipendenze (e secondo certi parametri territoriali) meno di quindici lavoratori, l'illegittimità del licenziamento viene sanzionata, tuttavia non è garantita la riassunzione del lavoratore: il datore di lavoro, infatti, può scegliere se riassumere il lavoratore o risarcirlo, nella misura massima di sei, dieci o quattordici mensilità di retribuzione (a seconda dell'anzianità del lavoratore licenziato).

Laddove, invece, l'impresa occupi più di quindici dipendenti trova applicazione l'art. 18 dello "Statuto dei Lavoratori": in caso di licenziamento illegittimo il lavoratore ha diritto di essere, comunque, reintegrato nel proprio posto di lavoro e deve essere beneficiario, altresì, di un risarcimento cospicuo.

La misura risarcitoria è pari a tutte le retribuzioni globali dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione sul posto di lavoro, oltre al versamento dei contributi.

In forza "dell'art. 18", in altri termini, il lavoratore che sia stato illegittimamente licenziato e abbia promosso causa contro il proprio datore, ha diritto a riottenere il proprio posto di lavoro, con tutti gli stipendi e i contributi non percepiti, relativi a ciascuno dei mesi di durata della controversia.

Oltre i casi sopra individuati, molto spesso, il licenziamento viene intimato su presupposti del tutto illeciti: motivi discriminatori, di maternità, di matrimonio o per ritorsione.

In tali casi il licenziamento è "nullo in radice" e, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, produce l'immediata reintegrazione del lavoratore sul proprio posto di lavoro, oltre al risarcimento di tutti i danni, anche non patrimoniali, patiti.

### ***3.2) Il nuovo licenziamento per motivi economici (c.d. giustificato motivo oggettivo).***

Occorre premettere che, attualmente, "licenziare per motivazioni economiche" risulta l'ipotesi di recesso datoriale meno ardua da percorrere.

Il datore che ritenga di trovarsi in difficoltà economiche tali da non potere più sostenere il costi di un certo rapporto di lavoro, all'oggi, altro non deve fare se non comunicare il licenziamento al lavoratore.

Solo eventualmente, poi e sulla base di una azione giudiziale promossa dal lavoratore licenziato, il datore sarà chiamato a convincere il Magistrato della fondatezza delle sue motivazioni.

La proposta di riforma, ove tradotta in Legge, stravolgerà completamente l'impianto sopra descritto: qualunque datore di lavoro, che intendesse licenziare sulla base di motivazioni economiche, non potrà più farlo "*sic et simpliciter*" dandone notizia scritta al lavoratore ma si vedrà costretto a comunicare, previamente, il proprio intento alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Dinanzi ad una commissione della Direzione Provinciale del Lavoro, poi, il datore di lavoro e il lavoratore (eventualmente assistito dal proprio legale o da un sindacalista) saranno chiamati a negoziare un accordo "conciliativo".

L'esito positivo del tentativo di conciliazione tenderà a concretarsi in due soluzioni alternative: o il datore accetterà di ricollocare il lavoratore sul suo posto lavorativo, oppure, il rapporto di lavoro verrà reciso, con equo ristoro economico per il lavoratore.

Vale la pena sottolineare che la misura dell'"equo ristoro", in questa fase, è rimessa al negoziato tra datore e lavoratore e, in buona misura, dipenderà dalle capacità negoziali degli avvocati, o dei sindacalisti, che assistono le parti.

L'esito negativo della tentata conciliazione, invece e con buona probabilità, condurrà le parti in giudizio.

Anche in giudizio però, con la recezione della riforma, le cose sono destinate a mutare.

Oggi, all'accertamento giudiziale dell'illegittimità dei licenziamenti economici (nelle imprese con più di quindici dipendenti) consegue, automaticamente, la reintegrazione del lavoratore e il relativo risarcimento.

Con la proposta riforma, anzitutto, la misura risarcitoria a beneficio del lavoratore viene diminuita ad un massimo ventiquattro mensilità provviste di contributi.



Dall'ammontare del risarcimento dovrà detrarsi quanto il lavoratore *“avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”*.

In poche parole: licenziare illegittimamente costerà di meno al datore e il lavoratore allontanato illegittimamente sarà meno protetto da un punto di vista economico.

Tuttavia, ciò che più rileva, è la proposta di limitazione alle ipotesi di reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro.

Con il DDL il lavoratore illegittimamente licenziato avrà diritto di mantenere la propria occupazione soltanto ove il Giudice rilevi la *“manifesta insussistenza dei fatti posti alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”* (art. 14, comma 1 del DDL).

Tutte le altre ipotesi di reintegrazione sono cancellate.

Questa disposizione *“alleggerisce molto”* la prova gravante sul datore di lavoro, il quale, per evitare di *“doversi tenere”* il lavoratore non dovrà più dimostrare l'effettività dei presupposti economici al licenziamento, ma fornire una *“prova presuntiva”*, di verosimiglianza, circa l'esistenza di quei presupposti.

Non è *“bislacco”* ritenere che, ove la riforma dovesse divenire Legge, recidere giudizialmente rapporti di lavoro in base ad istanze economiche, in Italia, diverrà assai meno disagiata.

### ***3.3) Il nuovo licenziamento “disciplinare” per “cattiva condotta” del lavoratore (c.d. giustificato motivo soggettivo).***

Attualmente, soprattutto per effetto delle posizioni della Magistratura del Lavoro, licenziare il lavoratore per *“cattiva condotta”* risulta molto difficoltoso.

La condotta del lavoratore, infatti, deve essere gravissima, tanto da non potersi efficacemente contrastare mediante l'impiego di sanzioni disciplinari conservative e tale da pregiudicare irreparabilmente il legame fiduciario datore-lavoratore.

Ove quindi il Magistrato, con ampia discrezionalità, ritenga la condotta del lavoratore *“non poi così grave”* o comunque contrastabile con un provvedimento diverso, il licenziamento verrà ritenuto illegittimo e, nelle imprese che impieghino più di

quindici dipendenti, il lavoratore dovrà essere reintegrato sul posto di lavoro, con risarcimento cospicuo.

La tutela del posto lavorativo è oggi fortissima.

La proposta di riforma, in materia di licenziamenti “disciplinari” illegittimi, si propone, appunto, di diminuire la tutela del posto di lavoro, limitando le ipotesi di reintegrazione a tre soli casi, rigidamente predeterminati:

- 1) caso in cui il fatto attribuito al lavoratore, e fondante il licenziamento, non sussista;
- 2) caso in cui il fatto sussista ma sia stato commesso da un soggetto diverso dal lavoratore licenziato;
- 3) caso in cui il fatto sia riconducibile a condotte previste dai Contratti Collettivi Nazionali e dagli stessi ritenute punibili mediante sanzione conservativa.

Fuori di questi tre casi, ed ancorché il licenziamento sia dichiarato illegittimo con Sentenza, il lavoratore non avrà diritto a conservare il suo posto di lavoro.

Il Giudice, pertanto, dichiarerà risolto il rapporto lavorativo e disporrà, a beneficio dell’illegittimamente licenziato, una indennità risarcitoria assai più modesta di quella attualmente prevista dall’art.18.

Anche in materia di licenziamenti “disciplinari”, infatti, la proposta di riforma vuole limitare il risarcimento spettante al lavoratore ad una misura comunque predeterminata nel massimo.

Volendo essere un pò più precisi: se l’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori attualmente dispone, in favore del lavoratore illegittimamente licenziato, un’indennità *“commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell’effettiva reintegrazione (cioè tutta la durata del processo), e al versamento dei contributi... comunque non inferiore a cinque mensilità”*, per effetto della riforma, così come voluta dal Governo, il lavoratore avrà diritto a non più di dodici mensilità, compresi i contributi, comunque detratto tutto quanto il lavoratore *“avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione”* e senza che più operi il limite minimo delle cinque mensilità.

### ***3.4) Il licenziamento discriminatorio e con motivo illecito: la conservazione della tutela reale piena.***

Molto spesso, oltre i casi sopra accennati, il licenziamento viene intimato su presupposti del tutto illeciti: motivi discriminatori, di maternità, di matrimonio o per ritorsione.

In tali casi la normativa attuale commina la “nullità radicale” del licenziamento e, indipendentemente dalle dimensioni dell’impresa, obbliga all’immediata reintegrazione del lavoratore sul proprio posto di lavoro, oltre al risarcimento di tutti i danni, anche non patrimoniali, patiti.

Il DDL “Monti” approccia questa, delicata, materia nella prospettiva di conservare la tutela reale e migliorare la (già buona) posizione giudiziale del lavoratore discriminato attribuendo maggiori poteri d’ufficio la Magistrato.

#### ***4) “Dimissioni in bianco”: un abuso da fronteggiare***

Oltre ad incidere sui contratti “precari” e sul sistema dei licenziamenti, il DDL “Monti” introdurrà in ordinamento una serie di misure “protettive” del lavoratore.

Tra gli altri, ci è sembrato degno di nota il tentativo del Governo di ripristinare meccanismi di contrasto al fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”.

Per “dimissioni in bianco” si intende quella prassi dei datori di lavoro, consistente nel far firmare alla lavoratrice o al lavoratore le proprie dimissioni in anticipo, al momento dell’assunzione. Le stesse saranno poi perfezionate inserendo (ad opera del datore di lavoro) la data desiderata a fronte di una malattia, un infortunio, un comportamento sgradito o, caso più diffuso, nel caso di una gravidanza.

L’obiettivo della pratica delle “dimissioni in bianco” è quello di aggirare in qualsiasi momento la legge a tutela del posto di lavoro, con buona pace dello Statuto dei lavoratori.

Un recente studio dell’Istat ha evidenziato come le dimissioni forzate da lavoro, sopra descritte, siano una problematica sociale di dimensioni vaste.

In particolare, in coincidenza della gravidanza, circa 800 mila donne (pari all'8,7% delle stesse che lavorano o hanno lavorato) hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere.

Il trend delle "dimissioni in bianco" è peggiorato negli ultimi anni soprattutto al danni dei giovani: si passa infatti dal 6,8% delle donne nate tra il 1944 e il 1953 al 13,1% di quelle nate dopo il 1973.

Deve essere ben specificato che per le giovani donne delle ultime generazioni, le dimissioni forzate coincidono quasi con il totale delle interruzioni lavorative e sono quasi sempre conseguenza della nascita di un figlio.

Il Ministro del Lavoro, Elsa Fornero, in una lettera inviata al "Corriere della Sera", ha affermato che uno degli scopi della proposta di legge in questione è proprio quello di individuare e prevenire i licenziamenti mascherati da dimissioni.

L'art 55 del DDL sul lavoro, rubricato "*Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco*" prevede, all'uopo, che le dimissioni rassegnate nei casi di gravidanza e nei successivi tre anni dalla nascita, affidamento o adozione internazionale di un bambino acquisiscano effetto solo ed esclusivamente in caso di loro convalida da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro.

Fuori dalle ipotesi appena descritte, l'efficacia delle dimissioni del lavoratore e delle lavoratrici è vincolata a tre diverse modalità alternative:

- 1) la convalida presso la Direzione territoriale del Lavoro o il centro per l'impiego competente o da sedi individuate dai contratti collettivi nazionali secondo schema da definirsi con Decreto del Ministero del Lavoro;
- 2) la sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro;
- 3) ad ulteriori direttive individuate con Decreto sopra citato.

I commi successivi dell'articolo in questione descrivono l'iter procedurale nelle ipotesi delle tre modalità poc' anzi descritte.

Novità degna di nota la troviamo all'ultimo comma dell'articolo 55, nel quale il legislatore ha voluto inserire (salvo che il fatto costituisca reato) una sanzione amministrativa da euro **cinquemila** ad euro **trentamila** destinata a quei datori di lavoro che abusino del "foglio firmato in bianco".

Questo approccio, apportato dall'ultimo comma della norma in commento, è la vera innovazione riguardante i casi di "dimissioni in bianco".

È da dire, tuttavia, che alcuni provvedimenti a contrasto del fenomeno sono già stati adottati in passato.

La legge 188/2007, ad esempio, aveva la "missione" di contrastare il fenomeno del "dimissioni forzate" nella sua fase embrionale. La *ratio* della norma era quella di prevenire il problema "sradicando l'imbroglio" senza cioè la necessità del controllo successivo dell'autorità governativa.

Le dimissioni volontarie, infatti, sarebbero state valide solo se redatte utilizzando gli appositi moduli predisposti dal Ministero e contrassegnati da codici alfanumerici inconfondibili e da una precisa data di emissione.

La norma - che ad avviso di chi scrive era destinata a funzionare bene - venne abrogata nel giugno del 2008 perché ritenuto complicato l'iter procedurale.

Fu preferito, in buona sostanza, un minor appesantimento degli adempimenti burocratici in capo al datore di lavoro piuttosto che la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per maggior precisione, è fondamentale affermare che l'efficacia dei meccanismi previsti dal disegno di legge sul lavoro è in parte rimessa alle disposizioni da adattarsi mediante previsti decreti, cosicché un giudizio sull'efficienza del contrasto al deplorabile costume delle "dimissioni forzate" deve essere rinviato, in attesa del futuro completamento del quadro normativo.

##### ***5) Brevi considerazioni conclusive.***

Il sistema normativo previsto dal Disegno di Legge "Monti" per la riforma del mercato del lavoro, come detto in premessa, si fonda su di un "equilibrio di contrappesi": da una parte si irrigidiscono i meccanismi di assunzione a tutela dei

lavoratori precari, dall'altra, per rendere più fluido l'esercizio dell'impresa, si agevolano i licenziamenti (c.d. flessibilità in uscita).

Affinché l'intervento di riforma produca i risultati prefissi è necessario che detto equilibrio trovi realizzazione nella prassi (anche giudiziale).

In caso contrario, a nostro avviso, la riforma così come strutturata potrebbe produrre risultati inversi: in particolare, l'irrigidimento delle dinamiche di domanda e offerta di lavoro, con severe ripercussioni sul tasso di occupazione ma, al contempo, un forte stimolo all'iniziativa imprenditoriale autonoma dei giovani.

Servigliano 10.05.2012

Guido Luccisano

Marco Minnetti

Filippo Ventola

Michelangelo Ciotti