

[GIUSEPPE BERRETTA](#). Signor Presidente, signora Ministro e rappresentanti del Governo, circa tre mesi or sono, per la precisione lo scorso 23 marzo, è iniziato l'iter del provvedimento in esame con la presentazione da parte sua, Ministro, al Consiglio dei ministri di una relazione, poi tradotta in articolato normativo. In tale relazione - giova ricordarlo - per quel che concerne il tema della disciplina del licenziamento, erano previste drastiche modifiche sul fronte delle tutele apprestate a favore del lavoratore illegittimamente licenziato, modifiche in base alle quali la tutela reale non avrebbe più dovuto trovare applicazione nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tale ipotesi è stata avversata dal Partito Democratico e il segretario Pier Luigi Bersani ha richiesto ed ottenuto una modifica sostanziale al proposito. Il Partito Democratico rivendica il merito di aver ottenuto il mantenimento della cosiddetta tutela reale anche nel caso del licenziamento economico, con la conseguente funzione deterrente che a tale tutela corrisponde, sia pure per i soli casi di evidente pretestuosità del recesso. Abbiamo arginato il tentativo di destrutturare la tutela reale, nella convinzione che essa rappresenti un punto di equilibrio avanzato tra capitalismo e democrazia e che in realtà altri siano gli ostacoli che si frappongono ad una sempre maggiore presenza di investitori stranieri nel nostro Paese.

Nei giorni scorsi lei, Ministro, ha sollecitato il mondo degli imprenditori ad utilizzare *cum grano salis* le opportunità che la nuova disciplina offre. Le sue preoccupazioni ci inquietano e pure molto e vorremmo essere rassicurati, ma da lei, e non dal presidente Squinzi. Invero, il combinato disposto tra modifiche legislative, annunciate da mesi, con il naturale effetto annuncio (gli imprenditori potrebbero aver deciso di procrastinare i licenziamenti al momento in cui entrerà in vigore la nuova disciplina meno restrittiva) e crisi economica dovrebbe indurre ad un certo allarme e noi certamente siamo in allarme. Il provvedimento è zeppo di quelle che gli anglosassoni definiscono *wishful thinking*. Speriamo di non dover constatare la realizzazione di soli effetti negativi e non di queste buone intenzioni.

Nel merito è opportuno segnalare alcune evidenti incongruenze contenute nel testo normativo approvato dal Senato e che oggi questa Camera si appresta a votare senza modifiche per un doveroso ossequio alla ragion di Stato, limiti di ordine tecnico, evidenti ed irrazionali disparità di trattamento che sarebbe stato il caso di risolvere tempestivamente, prevenendo questioni di legittimità costituzionale che potrebbero essere sollevate, e ancor di più incertezze interpretative che certamente verranno causate.

Al proposito è giusto richiamare, come è giustamente è stato fatto dai relatori, i rilievi contenuti nel parere reso dalla Commissione giustizia e dal Comitato per la legislazione. Nel nuovo assetto normativo, il potere datoriale di licenziare viene rafforzato sì, ma a fronte di questo rafforzamento vengono introdotte delle procedure che devono essere rispettate e degli obblighi tra i quali spicca l'obbligo di contestuale motivazione dell'atto di recesso. Perché l'atto datoriale sia legittimo, il potere deve essere esercitato nel rispetto delle procedure (comunicazione alla direzione del lavoro o procedure di cui alla legge n. 223 nel caso di licenziamenti collettivi) e in modo trasparente, cioè vi è l'obbligo di contestuale motivazione prevista al comma 37 dell'articolo 1. Se questo è l'assetto normativo, è evidente, signor Ministro, l'incongruenza della previsione recante una tutela meramente risarcitoria - da 6 a 12 mensilità - nel caso in cui la motivazione non venga fornita, una tutela inferiore a quella prevista per il licenziamento giudicato illegittimo per carenza di giusta causa o giustificato motivo, con l'evidente corollario che, in tal caso, non trova applicazione il proverbio «fatta la legge, trovato l'inganno», ma è la legge stessa a suggerire l'inganno: il datore di lavoro potrà limitarsi a licenziare senza precisare i motivi e correrà il rischio di pagare, al più, un anno di retribuzione. A nulla vale il riferimento alla possibilità per il lavoratore di dimostrare un difetto di motivazione. Il lavoratore, in assenza di motivazione del licenziamento, cosa dovrebbe attaccare? In che modo? Con quali strumenti? Con quali prove? Altrettanto incongrua, a mio avviso, è la sanzione meramente risarcitoria in materia di licenziamenti collettivi nel caso di violazione delle procedure. Infatti, come noto, il Governo col presente disegno di legge intende ridurre il dualismo che caratterizza il mercato del lavoro, ma in realtà, a ben vedere, la complessità e la segmentazione aumentano con inevitabili incertezze.

Alla ripartizione tra tutela forte e tutela debole prevista per le aziende con più o meno di quindici dipendenti dell'unità produttiva, oggi si somma anche la subdistinzione tra tutela forte reale e tutela forte risarcitoria. Pertanto, il medesimo vizio dal punto di vista giuridico - l'annullabilità del licenziamento - potrà dar luogo alla reintegra o al risarcimento del danno, non solo in base alla dimensione dell'impresa, ma anche a seconda che i fatti posti a fondamento del licenziamento non sussistano o non sussistano manifestamente: distinzione labile e foriera di dubbi interpretativi. Per concludere, uno dei padri del diritto del lavoro italiano, Umberto Romagnoli, ci ha insegnato che il diritto del lavoro non nasce per cambiare il mondo, ma per renderlo più accettabile. Con il disegno di legge oggi in discussione, non cambieremo il mondo, certo, ma mi domando: lo renderemo più accettabile? Io non lo credo e mi auguro che si intervenga rapidamente in ossequio agli impegni assunti dal Presidente Monti per limitare o, perlomeno, realizzare un minimo di maggiore equità (*Applausi dei deputati del gruppo Partito Democratico*).