

FRANCO CARINCI

IL TRAMONTO DELLO STATUTO DEI LAVORATORI
(DALLA L. N. 300/1970 AL JOBS ACT)*

SOMMARIO: 1. I due pilastri dello Statuto dei lavoratori: l'art. 19 e l'art. 18. La profonda "mutazione" dell'art. 19 St., dal confederalismo all'aziendalismo. - 2. La rapida "agonia" dell'art. 18 St.: la variante di cui all'art. 1, co. 42 della c.d. Legge Fornero. - 3. (Segue): la bozza di decreto legislativo ex art. 1 co. 7, lett. c) l. d. n. 183/2014 sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. - 4. Il completamento dell'opera: la revisione *in itinere* degli artt. 4 e 13 dello Statuto ex art. 1, co. 7, lett. e) ed f) l. d. n. 183/2014.

1. – Per quasi un cinquantennio dottrina e giurisprudenza hanno condotto una indefessa opera di sistemazione dogmatica e soluzione tecnica delle due grandi leggi sui licenziamenti individuali partorite negli anni 60/70 del secolo scorso, la l. n. 604/1966 e la l. n. 300/1970, cui si deve la *summa divisio* fra lavoratori soggetti alla tutela obbligatoria e lavoratori soggetti alla tutela reale, regolata secondo la teoria successivamente consolidatasi delle "tutele parallele". Una *summa divisio*, questa, che aveva trovato il benessere della Corte costituzionale, sulla base della ragionevolezza di una tutela graduata a seconda le dimensioni del datore di lavoro, essendo per quello al di sotto della soglia statutaria, date le sue ridotte dimensioni, eccessivamente dispendiosa la reintegra in termini di costo psicologico ed economico.

Ma, una volta trasferita l'attenzione dalla tutela obbligatoria a quella reale, non poteva certo sfuggire la stretta correlazione esistente fra l'art. 18 ed il tit. III St., per cui, prima della modifica apportata dalla l. n. 108/1990, il campo di applicazione era lo stesso, di regola costituito da "*ciascuna sede filiale ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti*". Qui era il punto di collegamento e

* Questo scritto costituisce una rielaborazione dell'intervento al Convegno di Napoli del 27 febbraio 2015 sul tema "*Il nuovo regime dei licenziamenti individuali e collettivi*" ed è destinato agli Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo.

di reciproco rafforzamento delle due parti rappresentative al meglio della doppia anima dello Statuto, costituzionale e promozionale, con una attenzione privilegiata per le grandi e medie realtà produttive: secondo un processo circolare la sicurezza del posto facilitava la costituzione di RSA; mentre a sua volta la costituzione di RSA rafforzava tale sicurezza.

Tutela reale e presenza sindacale questa era l'endiadi consacrata dallo Statuto, costruita a misura di una stagione in cui la scommessa era di recuperare la base operaia della grande industria del nord, facendo affidamento sulle tre grandi Confederazioni, cui veniva offerto un canale d'ingresso privilegiato nei luoghi di lavoro, onde potessero raccogliere, razionalizzare e canalizzare la spinta proveniente dal basso, indirizzandola verso grandi riforme strutturali.

Semplificando al massimo si può dire che lo Statuto era l'art. 18 ed il tit. III, così come l'abbiamo studiato, insegnato, praticato nei Fori, essendo l'art. 18 ed il tit. III i capitoli di gran lunga più importanti del diritto del rapporto individuale e del diritto sindacale. Lo era ieri, oggi non lo è più, proprio per la profonda trasformazione subita dall'art. 18 e dall'art. 19, porta di accesso del tit. III, tant'è che se lo Statuto è formalmente sopravvissuto, tanto che si può ancora parlare di una l. n. 300/1970, ben si può farlo, ma *quantum mutatus ab illo*, per il venir meno del disegno originario.

Il primo a cedere è stato l'art. 19 St., peraltro già usurato da una giurisprudenza estremamente concessiva, portata a riconoscere il requisito della sua lett. a) con una liberalità fuor di misura. Ma il colpo di grazia glielo ha dato il referendum abrogativo del 1995, che lo lasciò senza più la lett. a) e con la lett. b) amputata, con conseguente via libera anche alla contrattazione aziendale. Se anche l'impatto non fu immediatamente percepibile, ben potendo le grandi federazioni beneficiarie della ex lett. a), avvalersi della lett. b), essendo firmatarie di contratti applicati nell'unità produttiva, lo sarebbe diventato di lì a un quindicennio con la famosa vicenda Fiat-Fiom, dove la Fiat, dando vita ad un sistema contrattuale autonomo ed autosufficiente, aveva estromesso la Fiom dai suoi stabilimenti, in quanto, a' sensi della dizione letteraria della lett. b) post-referendum, non firmataria di alcun contratto collettivo ivi applicato. Dopo una intensa battaglia giudiziaria condotta dalla Fiom con alterna fortuna, la Corte costituzionale abbandonò l'interpretazione, per lungo tempo tenuta ferma fino a risultare consolidata, della lett. b), cioè della necessità per aver titolo a costituire RSA di aver partecipato attivamente al

negoziato e di aver firmato il relativo contratto; l'abbandonò per ritenere sufficiente la mera partecipazione attiva.

Non è il caso di ritornare sull'intera vicenda, fra l'altro ben nota per essere stata seguita passo a passo da intensa attività dottrinale, se non per ribadire che quel referendum del 1995, eliminando la lett. a) ed amputando la lett. b), aveva non solo cambiato radicalmente il testo dell'art. 19, ma affossato l'anima promozionale dello Statuto, che chiaramente privilegiava le grandi confederazioni, in una visione del sistema di relazioni collettive come centralizzato ed oligopolistico, con un'evidente corrispondenza fra la presenza qualificata in azienda loro assicurata dalla lett. a) e la struttura contrattuale articolata gestita dall'alto. Il passaggio dalla rappresentatività presunta a favore delle confederazioni di cui alla lett. a) alla rappresentatività effettiva di cui alla lett. b), conseguente alla capacità sindacale d'imporre la propria partecipazione al negoziato con sottoscrizione anche del relativo contratto aziendale, avrebbe aperto la via ad una rappresentatività aziendale caratterizzata da una deriva quantitativa, in quanto calcolata sugli iscritti e/o sui votanti. Ciò echeggia nella giurisprudenza costituzionale precedente Corte cost. n. 231/2013, per essere poi ripresa in maniera ambigua anche in quest'ultima, che più che risolvere sposta a monte il problema: resta pur sempre necessaria la partecipazione attiva anche se non seguita dalla sottoscrizione, ma anche tale partecipazione è rimessa alla decisione del datore, sempreché non si dia importanza ad un significativo *obiter dictum* della motivazione per cui sussisterebbe il diritto a partecipare di un "soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo", dove evidentemente quel che rileva è la conta dei numeri.

Ed in effetti confermando un indirizzo già emerso a livello interconfederale, il Testo Unico della rappresentanza ha fatto propria la formula mutuata dal settore pubblico privatizzato di una rappresentatività quantitativa calcolata nel minimo del 5%, come media fra la percentuale di iscritti rispetto ai sindacalizzati e la percentuale dei suffragi conseguiti sui votanti. Solo che questa, calcolata sull'intera categoria, rileva in vista della partecipazione alla relativa contrattazione nazionale; mentre in sede aziendale è prevista la presentazione di una propria lista anche da parte di una associazione sindacale che, fra l'altro, sia in grado di correderla con un numero di firme pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Ma la conta dei numeri è importante direttamente pure in sede aziendale, perché la rappresentanza di base privilegiata è data dalla RSU, eletta a suffragio universale, col definitivo superamento

della regola del terzo riservato, la quale è tenuta a decidere a maggioranza dei suoi componenti, senza che sia peraltro prevista alcuna con-titolarietà o assistenza a favore delle organizzazioni sindacali territoriali.

Tuttavia nel Testo Unico, se il coordinamento soggettivo fra livelli contrattuali viene decentrato a favore della RSU, con la scommessa che la sua maggioranza sia di fatto controllata dalle federazioni aderenti alle grandi confederazioni, quello oggettivo resta rigidamente centralizzato, almeno sulla carta, potendo la contrattazione collettiva aziendale riguardare solo le materie delegate, e anche introdurre deroghe ma col *nihil obstat* della contrattazione nazionale. Il Testo Unico pare consapevole del fatto che il radicamento della rappresentatività effettiva dal basso porta con sé inevitabilmente quel decentramento contrattuale richiesto da un processo di scomposizione del mondo produttivo ed occupazionale, ma vuole mantenerlo e governarlo all'interno di un sistema contrattuale ancora incentrato sul contratto nazionale di categoria. Il che spiega la sua chiusura aprioristica, non esente da qualche apertura sottobanco, nei confronti dell'art. 8 della l. n. 148/2011, che, sulla base di un decentramento spinto, finiva per mettere nelle mani di non meglio precisate rappresentanze aziendali la possibilità di deroghe alla contrattazione di categoria e alla legge praticamente a tutto campo, con una rivoluzione *bottom/top* dell'intero sistema, non più governabile dall'alto.

2. – La storia dell'art. 18 St., che fin dalla sua rubrica, “*Reintegrazione sul posto di lavoro*”, anticipava l'autentica rivoluzione in materia di licenziamenti individuali, col trasformare la tutela obbligatoria assicurata dall'art. 8 della l. n. 604/1966 in tutela reale per la platea assai ampia al di sopra della soglia prevista dall'art. 35, è tutta concentrata nell'arco di un triennio. Sopravvissuto intatto al cambio di secolo, esposto ad un attacco misurato da parte del secondo Governo Berlusconi, peraltro subito rientrato, tanto che il d. lgs. n. 276/2003 tanto largo sul fronte della flessibilità in entrata, niente concede sull'altro fronte della flessibilità in uscita. Ma ciò che non era riuscito ad un Governo di centro-destra, doveva avere un primo successo con un Governo tecnico e poi un secondo successo risolutivo con un Governo di centro-sinistra, sempre con l'apporto determinante del Pd, uscito maggioritario dalla consultazione elettorale del 2013; tutto ciò a conferma che i c.d. “tabù della sinistra”, come è stato

esplicitamente etichettato l'art. 18 St. dallo stesso attuale Presidente del Consiglio, possono essere dissacrati proprio dalla sinistra medesima.

L'art. 18 St. era forgiato in un blocco unico, costruito sull'impianto della l. n. 604/1966, dando per scontate non solo la definizione di giusta causa ma anche quella di giustificato motivo soggettivo ed oggettivo così come recepito dal suo art. 3; nonché riunificando le causali costituite dalla carenza della forma scritta e dalla richiesta comunicazione dei motivi, dalla discriminazione, dall'assenza di giustificazione, pur diverse nelle conseguenze in termini rispettivamente di inefficacia, nullità e annullabilità, in ragione di un'unica sanzione, quale costituita dalla reintegra. Non v'è dubbio che fosse un articolo affetto da uno strabismo a favore del lavoratore, poi accentuato da tutto un indirizzo giurisprudenziale, sul presupposto che dal grado di tutela contro il licenziamento illegittimo dipendesse il livello di autotutela nello svolgimento del suo lavoro garantito allo stesso lavoratore, tanto che la Corte costituzionale, traendone le logiche conseguenze, ritenne che in ragione della stabilità così assicurata la prescrizione decorresse nel corso del rapporto.

Non è certo il caso di ritornare qui su quell'art. 18 St., che ancora stupisce per quel suo rigore tecnico che condivide con l'intero testo di uno Statuto uscito intatto dal *turmoil* dell'autunno caldo, per essere frutto del lavoro di un gruppo di autorevoli esperti e non, come è d'uso al giorno d'oggi, di un lavoro affrettato e semioculto, che rende difficilmente decifrabile il risultato finale. Basta tenerlo presente come modello di riferimento rispetto ai due recenti interventi che lo hanno riguardato, ovvero la l. n. 92/2012, c.d. legge Fornero, e il decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

La discontinuità risulta del tutto evidente dalla diversa collocazione in commi distinti dei presupposti del licenziamento illecito o illegittimo in ragione di una sanzione che non è più unica, ma estesa dalla reintegra all'indennità risarcitoria. Se l'originario art. 18 St. era forgiato in un blocco solo, il nuovo art. 18 St. tenuto a battesimo dall'art. 1, l. n. 92/2012 appare frutto di un processo di formazione a strati sovrapposti, che, nonostante la sua apparente simmetria, fornisce una qual sorta di copertura *à décalage*, verrebbe da dire a tutele decrescenti, secondo una combinazione reintegra/indennità risarcitoria, che non è figlia di una visione organica e coerente, ma di una progressiva ritirata rispetto all'intenzione iniziale di mantenere la tutela reale esclusivamente per il licenziamento discriminatorio, nullo, illecito a' sensi dell'art. 1345

c.c. e orale, sanzionati con una reintegra “piena”, d'altronde ben enfatizzata fin dalla sua apertura con la sostituzione della rubrica, da “*Reintegrazione nel posto di lavoro*” a “*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*”.

Tant'è che tale progressiva ritirata, costruita sulla distinzione fra i presupposti del licenziamento mantenuti formalmente invariati e le sanzioni applicabili, risulta ben evidente con riguardo anzitutto al licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo; e, poi, allo stesso licenziamento per giustificato motivo obiettivo, recuperato buon ultimo: la reintegra “attenuata” concessa in misura nettamente decrescente, ben testimoniata dalla stessa espressione utilizzata per graduarla, cioè, per il primo, “*l'insussistenza del fatto contestato*” e, per il secondo, “*la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*”.

Ma si tratta di una graduazione fittizia, a prescindere dall'essere ben diverso il “fatto contestato” in un licenziamento disciplinare dal “fatto posto a base del licenziamento” nel licenziamento economico, perché nel primo caso, comunque lo si qualifichi, un fatto è pur sempre ravvisabile, mentre non lo è nel secondo, dove si presenta come un *mix* inestricabile di elementi fattuali e di valutazioni. Il dato rilevante è che oltre “*l'insussistenza del fatto contestato*” rileva ai fini della concessione della reintegra nel licenziamento disciplinare, per così dire in seconda battuta, la riconducibilità del fatto “*tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi*”. Questo rinvio, sia il fatto configurato come materiale o giuridico, viene pur sempre a costituire una sorta di rete di protezione a favore della reintegra, specie se si riteneva che nella valutazione del codice disciplinare collettivo il giudice potesse far ricorso al criterio di proporzionalità *ex art. 2106 c.c.*, per interpretarlo ed integrarlo. E non per nulla proprio il ricorso a tale criterio di proporzionalità è stato messo sotto accusa, facendosi forte dell'esser stato soppresso nel testo approvato il richiamo alle previsioni della legge, come se ciò bastasse a sterilizzare l'art. 2106 c.c., che, fra l'altro, non offre un elenco delle sanzioni per cui rinvia proprio ai contratti collettivi, ma solo appunto un criterio di valutazione delle stesse.

Se l'originario art. 18 St. poteva dirsi affetto da uno strabismo a favore del lavoratore, l'art. 18 versione Fornero sembra doversi ritenere viziato da uno strabismo tutt'affatto contrario. Non è solo il dato quantitativo di una riduzione della reintegra, che peraltro non pare proprio ridotta da regola a mera eccezione, come d'altronde

conferma la stessa esperienza giurisprudenziale nella materia calda del licenziamento disciplinare; ma anche, se non soprattutto, il dato qualitativo che lo sottintende, vale a dire l'aver impostato il vizio del licenziamento in chiave di "scusabilità dell'errore del datore". Così tale scusabilità è nulla per il licenziamento discriminatorio o orale, correlata come è ad un dato grave o appariscente; media per il licenziamento disciplinare, commisurata come è ad un dato relativamente certo, cioè l'insussistenza del fatto contestato o la sua riconducibilità a sanzioni previste dal contratto collettivo applicato; massima per il licenziamento economico, rapportata come è ad un dato non facile da individuare e qualificare, cioè la manifesta insussistenza di un complesso fattuale e valutativo. C'è ovviamente sottesa una diffidenza nei confronti della giurisprudenza ritenuta a parole produttrice di incertezza, ma a fatti imputata di forzare la volontà del legislatore con una buona dose di *favor laboratoris*, sì da preoccuparsi di limitarne la discrezionalità decisionale in tema di reintegra, peraltro con formule compromissorie tecnicamente infelici. Laddove, invece, viene lasciata una notevole discrezionalità decisionale è nelle "altre ipotesi" di licenziamento disciplinare e economico in cui non si applica la reintegra, perché il giudice può graduare l'indennità risarcitoria omnicomprensiva fra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto: "*in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo*" per il licenziamento disciplinare; in ragione degli stessi criteri, con l'aggiunta "*delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*" per il licenziamento economico. L'entità delle cifre minime e massime, costituisce al tempo stesso un surrogato significativo della mancata reintegra e un incentivo ad una soluzione transattiva, con una ricaduta deflazionistica sulla controversialità giudiziale; ma la discrezionalità lasciata al giudice gli permette comunque di proporzionare la somma liquidata alla fattispecie sottopostagli, che secondo l'impostazione dell'articolo sembra dover essere pur sempre commisurata in base alla tollerabilità dell'errore del datore.

3. – Si aveva la netta impressione che così fosse stato raggiunto un punto di equilibrio destinato a durare, tanto da rendere del tutto

imprevedibile che di lì ad un paio d'anni, l'art. 18 St., versione Fornero, sarebbe risultato essere una norma condannata ad esaurirsi progressivamente in un certo numero di anni. Ciò non vuol dire affatto che non continuerà ad avere grande rilevanza, conservata com'è per i lavoratori già assunti al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ma certo non rappresenta più la norma su cui si dovrebbe giocare la scommessa occupazionale del prossimo futuro.

Con una totale ignoranza dei pareri formulati dalle Commissioni parlamentari, il decreto legislativo è stato confermato nel suo testo iniziale, sì da far meritare al Governo il giusto rimbrotto della Presidente della Camera dei Deputati; certo non accantonabile con l'ovvia constatazione che trattasi di pareri consultivi, tenuto conto dell'essere stata la votazione di fiducia su una legge delega non priva di genericità, accompagnata da una certa apertura di credito proprio all'apporto di tali pareri.

Il che ha perlomeno il vantaggio di semplificare il lavoro di chi si era dato pena di studiare la bozza di decreto legislativo licenziata dal Consiglio dei Ministri il 24 dicembre 2014. Nonostante tutto, non si è ritenuto di scrivere nel decreto legislativo quanto ripetuto in *alto loco*, che esso cioè non si applica al pubblico privatizzato, forse per farlo percepire come un precedente significativo per quanto verrà fatto in sede di riforma della pubblica amministrazione. Perché, comunque, il regime previsto è incompatibile con quello del d. lgs. n. 165/2001, per essere il suo ambito riservato alle categorie proprie del privato, cioè quadri, impiegati e operai, con esclusione dei dirigenti che nel privato, diversamente che nel pubblico privatizzato, non godono della tutela di cui all'art. 18 St.; per essere un doppio regime distinto a seconda del giorno di assunzione difficilmente conciliabile coll'art. 97 Cost.; per essere il regolamento previsto per il licenziamento ingiustificato in pieno contrasto con quello previsto dal d. lgs. n. 165/2001; per essere impraticabile la prevista offerta di conciliazione; e *last but not least*, per essere venuto meno l'argomento principe utilizzato per affermare l'estensione dell'art. 18 St. versione Fornero anche al pubblico impiego privatizzato, cioè il rinvio mobile contenuto nell'art. 51, co. 2, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001, dato che la bozza di decreto legislativo non scrive un nuovo art. 18, ma lo lascia sopravvivere fianco a fianco dello statuto del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.

C'è da osservare come il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non sia né un tipo a sé, né un sottotipo rispetto al contratto a tempo indeterminato, differenziandosi solo con riguardo all'istituto del licenziamento. Qui il nuovo regime riecheggia nei primi tre commi del suo art. 2 sul licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale i primi tre commi dell'art. 18 St. versione Fornero, sia pure con qualche amputazione; ma, poi, nel suo art. 3, co. 1 sul licenziamento per giustificato motivo e giusta causa elimina la cadenza costruita sulla distinzione fra licenziamento disciplinare ed economico, costruita sulla diversità del *mix* di reintegra e di indennità risarcitoria, stabilendo che *“nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità...”*.

Questa è la regola, con un'unica eccezione, quale prevista dal suo art. 3, co. 2, per cui *“Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento...”*. La formula è stata mutuata da una recente sentenza della Cassazione, dove peraltro costituiva un *obiter dictum* rispetto al caso sottoposto; ma esaminata alla lettera, sembra confermare due paradossi già segnalati dalla dottrina nella discussione aperta dall'art. 18, co. 4 e 5, di cui alla l. n.92/2012: il primo è che se il fatto materiale è solo ed esclusivamente il fatto “storico”, esso è privo dell'elemento dell'antigiuridicità, sicché potrebbe benissimo essere dato anche da un fatto lecito; il secondo è che se la sproporzione del licenziamento non viene in rilievo, questo può essere confermato anche in presenza di un inadempimento di poco o pochissimo conto, cosicché viene meno, se non teoricamente certo praticamente, la distinzione tra sanzioni conservative ed espulsive, potendo il datore di lavoro applicare queste ultime, con una monetizzazione relativamente modesta, quale data dalla prevista indennità risarcitoria.

Ma dalla stessa lettera sembra risultare che l'eccezione sia difficile se non impossibile da far valere. Che cosa significa che *“sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale”*? Chi lo dovrebbe fare, il datore? No, perché gli si può chiedere di dimostrare la sussistenza, ma non l'insussistenza del fatto.

Sicché sembrerebbe doversi pervenire alla conclusione assurda, per cui se il datore non riesce a dimostrare la sussistenza toccherebbe al lavoratore dimostrare l'insussistenza per poter ottenere la benedetta reintegra e dimostrarla ... "*direttamente*", lasciando intendere che non possa avvalersi neppure di presunzioni.

C'è chiaramente una diffidenza nei confronti di una giurisprudenza vista come produttrice d'incertezza, che ritorna anche nel privarla di ogni discrezionalità nella determinazione dell'indennità risarcitoria, peraltro pesantemente ridimensionata, fino a ridurre di molto la sua capacità di deterrenza. Questa viene ancorata strettamente all'anzianità di servizio, con scatti di due mensilità per ogni anno, fra un minimo di quattro ed un massimo di ventiquattro. La differenza rispetto al passato è eclatante, perché non solo il giudice non può più modularla in relazione al caso concreto sottopostogli, ma quel che ieri il lavoratore poteva vedersi liquidato subito fra le 12 e le 24 mensilità, cioè una cifra di tutto rispetto, oggi è ridotto a 4 per il primo anno, mentre per raggiungere le 12 ci vogliono sei anni, e per le 24 dodici anni.

Una via di fuga resterebbe aperta, dato che la disciplina non pare affatto inderogabile. Si potrebbe addirittura ritenere che in assenza della specificazione che trattasi di un contratto a tutele crescenti, il contratto concluso sia assistito dall'art. 18 St.; ma certo si può sostenere che il datore sia vincolabile ad assumere con un contratto assistito dall'art. 18 St., come rivisto dalla legge Fornero, per tramite di un accordo sia individuale che collettivo. Ma è una via di fuga consegnata al rapporto di forza esistente col singolo lavoratore o con il sindacato, si ché alla fin fine ne potrebbe seguire non una minore, ma una maggiore conflittualità; a prescindere dalla più che probabile chiamata in causa della Consulta ed altrettanto più che probabile apertura di una campagna referendaria.

4. – Il lavoro demolitorio dello Statuto va oltre la connotazione di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con effettiva riduzione della reintegra per il licenziamento a mera eccezione, non solo limitata al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ma resa stando alla lettera quasi impraticabile. Secondo il programma esplicitato all'art. 1, co. 7 l. n.183/2014, che alla sua lett. c) prevedeva l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in ragione dell'anzianità di servizio, già lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali

scioglie l'equivoco contemperamento degli opposti interessi come delineato dalla lett. e) dello stesso art. 1, co. 7 con riguardo alla revisione dell'art. 13 St., con un lapidario *"In caso di modifica degli assetti organizzativi che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni di inquadramento inferiore"*, fra l'altro ... con lo stesso inquadramento, nonché la stessa retribuzione, peraltro depurata delle voci correlate alle modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. E se tanto ci dà tanto, nulla di meglio può attendersi per quanto anticipato dalla lett. f) dell'identico art. 1, co. 7, con rispetto alla riscrittura dell'art. 4, nonostante anch'esso valorizzi pur sempre l'equilibrio degli interessi in gioco, del datore e del lavoratore.

Se, com'è opinione diffusa, la scommessa di partenza della l. n. 92/2012 era di scambiare una stretta sulla flessibilità in entrata ed una apertura sulla flessibilità in uscita, essendo vista come funzionale ad una crescita ma soprattutto ad una stabilizzazione dell'occupazione; tale scommessa viene ripresa in maniera assai più decisa dalla l. n. 183/2014, come testimoniano, da un lato, lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e, dall'altro, lo stesso decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Lo schema costituisce un ambizioso tentativo già implicito nel nome di "testo organico", che, dopo l'affermazione di apertura ormai del tutto scontata, che, cioè *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*, non fa certo propria la tesi del contratto unico, dato che riprende la disciplina del lavoro a tempo parziale, del lavoro intermittente, del lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro, dell'apprendistato, e del lavoro accessorio; ma in un titolo significativamente intitolato come *"Riconduzione al lavoro subordinato"* usa la mano pesante nei confronti dei contratti posti nella zona fra autonomia e subordinazione, prevedendo l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente e la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partite IVA.

Insomma, se confrontiamo la lista con quella del d. lgs. n. 276/2003, vediamo che, a prescindere dalle innovazioni introdotte con riguardo ai regimi dei singoli contratti, a pagarne le spese è *in primis* proprio quel contratto a progetto che doveva servire a delineare con maggior precisione la linea di confine fra autonomia e subordinazione, sostituendo al fattore "tempo" delle collaborazioni coordinate e continuative il fattore "risultato". Non c'è forse da rimpiangere il

contratto a progetto, che un certo fiscalismo giurisprudenziale aveva reso di difficile applicazione, ma certo l'impressione è che così si ritorni indietro ai tempi dell'alternativa secca fra autonomia e subordinazione, che certo non è di per sé fonte di grande certezza.

C'è però per così dire una falla in questa stretta sulla flessibilità in entrata, data dalla conferma del contratto a termine acausale, che resta così la principale via di fuga rispetto al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella prospettiva che comunque un contratto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, sia sempre meglio di un rapporto precario. Prospettiva condivisibile, se non fosse che sia la disciplina del contratto a tempo determinato sia quella del contratto a tempo indeterminato nascondono, per così dire, un precariato occulto, visto che i relativi rapporti hanno una resistenza in termini di conservazione del posto molto inferiore al passato.