

CAMERA DEI DEPUTATI^{N. 2660-A-bis}

DISEGNO DI LEGGE

APPROVATO DAL SENATO DELLA REPUBBLICA

nella seduta pomeridiana dell'8 ottobre 2014 (v. stampato Senato n. 1428)

PRESENTATO DAL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

(RENZI)

E DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

(POLETTI)

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

*Trasmesso dal Presidente del Senato della Repubblica
il 9 ottobre 2014*

*(Relatore di minoranza: **PLACIDO**)*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Gli interventi del Governo in materia di lavoro già nella denominazione che gli è stata attribuita sono un *nonsense*, infatti, *Jobs Act* in inglese non vuol dire nulla. Un linguista sulla rete internet avrebbe parlato di « potere evocativo del non noto » che potrebbe essere la ragione per la quale è stato scelto. Sul sito del Ministero del lavoro nel marzo è apparsa la spiegazione di cosa si intende con l'inglesismo: « Un provvedimento urgente che contiene interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato [il decreto-legge n. 34 del 2014]; un disegno di legge per riformare gli ammortizzatori sociali e i servizi per il lavoro, semplificare le procedure e riordinare le forme contrattuali, migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita [il disegno di legge in esame].

Questo, in sintesi, il *Jobs Act*, il piano del Governo per favorire il rilancio dell'occupazione e riformare il mercato del lavoro italiano ». L'ispirazione per il *Jobs Act* va probabilmente cercata nell'*American Jobs Act*, nome informale di un provvedimento del 2011 del presidente Obama descritto nel sito della Casa Bianca come « il piano per creare posti di lavoro » ma non approvata nella formulazione originale. È interessante notare che nel piano Obama ci sono diversi punti simili al Piano per il lavoro (*Green New Deal*) presentato da SEL alla Camera dei deputati, mentre non c'è nulla di simile al pasticcio renziano la cui chiave di volta è la diminuzione di tutele e prerogative dei lavoratori. È noto che non si creano nuovi posti di lavoro cambiando le regole, ma investendo risorse e rilanciando i consumi. Il Piano di Obama, proprio come quello di SEL, pre-

vedeva, tra l'altro, di « far tornare gli americani al lavoro per ricostruire e modernizzare l'America » mediante: ristrutturazioni delle scuole in tutto il paese e modernizzazione di almeno 35.000 scuole pubbliche costruendo nuovi laboratori scientifici e aule *internet*; investimenti immediati nelle infrastrutture e una *National Infrastructure bipartisan Bank*; modernizzazione delle strade, ferrovie, aeroporti e vie navigabili per ridare lavoro a centinaia di migliaia di lavoratori; un nuovo « progetto *Rebuild* » per impiegare lavoratori nelle ristrutturazioni di case, imprese e comunità, attirando il capitale privato, gli investimenti delle banche e altre collaborazioni tra pubblico e privato; interventi per prevenire il licenziamento di insegnanti fino a un numero di 280.000.

Nel Piano di Renzi non ci sono investimenti o nuove risorse per creare posti di lavoro, perché « dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni », mentre la riforma degli ammortizzatori sociali è immaginabile che riduca le risorse totali per il sostegno al reddito con il pretesto di realizzare l'introduzione di un ammortizzatore universale.

La delega.

L'iniziativa avanzata dal Governo di regolamentare, con il disegno di legge

n. 2660, denominato *Jobs Act*, il mercato del lavoro, da un lato, ed i rapporti di lavoro dall'altro, merita un severo giudizio negativo non solo, come si è visto, per il valore dei contenuti della proposta, sistematicamente riduttivi se non addirittura distruttivi dell'universo di diritti dei lavoratori, ma anche per il metodo prescelto per attuare l'intervento riformatore intriso di uno spiccato autoritarismo che ha impedito un serio confronto democratico nelle sedi, sia istituzionali che sindacali, all'uopo preposte. Tant'è.

Il contenuto del provvedimento attribuisce all'Esecutivo numerose deleghe in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, tutti ambiti che, a loro volta, evocano alcuni dei principi cardine della nostra Carta costituzionale e che garantiscono diritti fondamentali dei cittadini, delle cittadine e dei lavoratori, senza, in questo, dettare principi e criteri direttivi che determinino o circoscrivano l'ambito delle stesse, che, invece, risultano avere una estensione indefinita ed a riconoscere al legislatore delegato un potere sconfinato e non più controllabile dal Parlamento nei suoi esiti, una volta emanati i decreti legislativi.

D'altra parte è del tutto avulsa dal contesto costituzionale la possibilità che una delega legislativa possa essere garantita da dichiarazioni o impegni sulle modalità del suo esercizio, da parte del Presidente del Consiglio o di singoli ministri, anche se espresse nelle aule parlamentari, laddove tali dichiarazioni non trovino una rispondenza testuale nella delega. In soccorso al ragionamento interviene l'articolo 76 della Costituzione che riconosce al Parlamento un potere di delegare al Governo ad emanare atti aventi forza di legge ordinaria, i cosiddetti decreti legislativi, ma sulla base e con l'osservanza di principi e criteri direttivi piuttosto stringenti e che indichino in quale direzione le nuove regole si debbano svi-

luppate, posto che poi il Parlamento perde il controllo del processo legislativo.

La riprova di quanto, in tale contesto, il Governo si sia voluto spingere oltre il perimetro delle prerogative riconosciutegli dalla Costituzione italiana, andando in tal modo ad invadere la sfera delle prerogative, attribuite dallo stesso ordinamento costituzionale, al Parlamento, è anche la struttura del testo del provvedimento che consta, in tutto, di un articolo che contempla 14 commi, tutti dal tenore laconico e reticente.

Tuttavia, a prescindere da qualsiasi valutazione politica nel merito del cosiddetto *Jobs Act*, la suddetta indeterminazione dei principi e dei criteri direttivi e la mancanza di elementi che circoscrivano l'estensione delle deleghe, produrrà anche numerosi ricorsi, per difetto di legittimità, alla Corte costituzionale, che a loro volta determineranno un aumento del contenzioso giudiziario ed una crescente incertezza nel mondo dell'economia e del lavoro, con effetti orientati nella direzione opposta agli obiettivi dichiarati della riforma.

Il provvedimento.

Quanto alla materia trattata dal provvedimento, si osserva che le numerose carenze di contenuto avrebbero suggerito un ripensamento radicale dell'impianto della delega. Essa, infatti, oltre ad essere, come si è detto, generica, indeterminata e priva di criteri sufficienti a circoscrivere la discrezionalità del legislatore delegato, lascia a quest'ultimo anche l'individuazione degli obiettivi da perseguire, obiettivi che possono perfino essere difficili da perseguire se, come recita il comma 12 dell'articolo 1, dall'attuazione delle deleghe « non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica », proposito che rende sostanzialmente impossibile realizzare gli obiettivi fissati, anzitutto, nei commi 1, 2 e 3 (ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive).

La riforma degli ammortizzatori sociali strettamente connessa all'aggravarsi della

disoccupazione ed ad un più diffuso ricorso a tipologie di lavoro precario e discontinuo, invece di perseguire l'obiettivo prioritario di uniformare, estendere, e facilitare gli strumenti di tutela del reddito sia in caso di sospensione del rapporto di lavoro che in caso di disoccupazione a tutte le categorie di lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale di provenienza e da qualunque requisito di anzianità assicurativa e contributiva, si rivolge unicamente a chi ha perso il lavoro subordinato senza un'estensione che prenda atto di quali sono le tipologie di lavoro che affliggono il precariato.

L'estensione del campo di applicazione dell'ASpI solo ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa non è un intervento universalistico, come dichiara la premessa alla delega, poiché esclude tutte le tipologie di lavoro precarie, parasubordinate o falsamente autonome, che non hanno alcuna copertura né sostitutiva né integrativa; inoltre la copertura parziale quanto a tipologie di contratti o per altri requisiti sarebbe in contrasto con principi costituzionali, in particolare con quanto deriva dal combinato disposto degli articoli 3, 4 e 38 della Costituzione.

Infatti, in caso disoccupazione involontaria, è previsto che si possa intervenire sul sistema dell'ASpI, rimodulando e omogeneizzando la disciplina di ASpI e Mini-ASpI, estendendo lo strumento, in via sperimentale, ai soli collaboratori coordinati e continuativi, incrementando la durata massima della prestazione, e legandola all'anzianità contributiva. Riguardo a quest'ultimo aspetto, la volontà di introdurre dei massimali per le prestazioni in funzione della contribuzione figurativa vuol dire limitare le erogazioni a tutti quei lavoratori per i quali non siano stati versati dei contributi sociali effettivi, ma solo figurativi, circostanza che si verifica in caso di interruzione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a determinate fattispecie quali cassa integrazione guadagni, contratti di solidarietà, ma anche disoccupazione e mobilità.

La previsione di cui al comma 2, lettera a), numero 1), che prevede l'esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa, dichiaratamente orientata al superamento di un *welfare* di tipo risarcitorio, rappresenta piuttosto un serio quanto pericoloso ostacolo a qualsiasi opportunità di ripresa aziendale, oltre a lasciare privi di protezione economica i lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali e a comportare il rischio di privare il sistema industriale di strumenti in grado di gestire, in caso di cessazione dell'attività, le diverse crisi occupazionali. Di contro, l'attuale contesto di ristrutturazione industriale del Paese, caratterizzato, peraltro, da continui processi di acquisizione di aziende da parte di multinazionali straniere, richiederebbe la messa in campo di adeguati strumenti di sostegno al reddito per i sempre più numerosi lavoratori coinvolti nelle crisi, consentendo l'utilizzo dello strumento della cassa integrazione straordinaria nel caso di concreta prospettiva di ripresa delle attività produttive, strumento utile anche a contrastare attività speculative. La storia dell'ultimo ventennio ci insegna che le aziende che hanno riaperto dopo la chiusura o il fallimento sono solo quelle dove la lotta dei lavoratori e delle loro organizzazioni ha costretto la vecchia proprietà e gli enti pubblici di prossimità o nazionali a ricercare un compratore.

Anche il tema dei servizi per l'impiego, costretti a tutt'oggi a ricoprire una funzione marginale, e in generale quello delle politiche attive, non trovano, tra le pieghe del testo, adeguata risposta. Qualsivoglia attività di promozione dell'assunzione non può, infatti, limitarsi ad evocare il tema del « riordino della normativa », ma deve investire tutti quegli strumenti di politica attiva elencati nel comma 4 (incentivi all'assunzione, collocamento mirato delle persone disabili, inserimento nel tessuto produttivo di soggetti in cerca di lavoro e coinvolgimento attivo dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro e dei beneficiari di ammortizzatori sociali), che però non possono essere resi operativi

concretamente « senza nuovi o maggiori oneri » !

Il testo prevede, al comma 7, peraltro genericamente, che il Governo adotti dei decreti legislativi « di riordino ed eventuale semplificazione delle tipologie contrattuali esistenti », senza specificare se il riordino vuol dire riduzione del numero delle tipologie di contratti (attualmente 45) e se l'eventuale semplificazione vada nella direzione di ulteriori interventi di precarizzazione. L'unico principio enunciato, assolutamente vago e nebuloso, stabilisce che il Governo valuti « l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale » dei contratti esistenti.

Un altro dei decreti legislativi, previsto dal medesimo comma 7, dovrà recare « un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro » e la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. Ancora una volta, non si stabilisce che i contratti precari verranno sostituiti dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, che presumibilmente si affiancherà ad essi. Se così fosse, l'intervento sarebbe inutile perché creerebbe un ulteriore contratto precario e dannoso che indebolirebbe la configurazione attuale del contratto a tempo indeterminato.

Sempre in materia di riordino delle forme contrattuali, la delega, che risale al mese di aprile, è stata dettata contestualmente all'approvazione del decreto-legge n. 34 del 2014, il cosiddetto decreto Poletti, che, al fine di facilitare l'instaurarsi di nuovi rapporti di lavoro, ha dettato una nuova disciplina dell'apprendistato e del contratto a termine stabilendo, per quest'ultimo, l'acausalità per l'intera durata del rapporto fino a tre anni ed una più larga disponibilità di proroghe consecutive. Tale contemporaneità avrebbe consigliato di attendere l'approvazione della delega, soprattutto al fine di evitare che la riforma del contratto a termine e del contratto di apprendistato condizionasse,

come accaduto, la discussione del provvedimento in sede parlamentare.

Questa, d'altronde, può essere la sede opportuna per tracciare un primo bilancio del cosiddetto « decreto Poletti »: esso, infatti, ha già prodotto i suoi danni snaturando il piano formativo individuale, avendolo trasformato, con il prescritto ricorso a moduli e formulari, in un documento di mero stile, oltre ad aver eliminato per le aziende che impiegano fino a 50 dipendenti (ovvero il 99 per cento delle imprese italiane) l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato di almeno il 20 per cento degli apprendisti.

Invero, la flessibilità in entrata e in uscita nel nostro Paese è assicurata dalle numerose tipologie di contratto non a tempo indeterminato (che oggi rappresentano solo il 15 per cento delle assunzioni) e dalla crescente limitazione di garanzie e tutele per i contratti a tempo determinato e indeterminato. Già gli interventi operati dal precedente governo Letta (decreto-legge n. 76 del 2013) avevano ulteriormente precarizzato i contratti flessibili e atipici, che, invece, la riforma del mercato del lavoro del Ministro Fornero aveva in parte frenato, e l'insieme delle misure citate ha negli ultimi anni acuito la precarietà del lavoro e delle condizioni di vita dei lavoratori, senza contribuire significativamente ad un aumento dei livelli occupazionali.

L'esame parlamentare, fortemente condizionato dagli umori di un Governo totalmente in balia della sua atipica maggioranza, in cui i veti degli alleati hanno dimostrato di avere più peso del contrappeso rappresentato dalla minoranza del partito del *premier*, non è valso neanche a superare quella odiosa forma di istituzionalizzazione, come nel caso del contratto a tutele crescenti, della discriminazione su base generazionale dei lavoratori, che aumenta tra l'altro il potere ricattatorio della parte datoriale attraverso la cancellazione dall'ordinamento giuridico di tutele e diritti che appartengono, e non solo simbolicamente, alla civiltà europea del lavoro, a partire da quelli garantiti dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, incluso il di-

ritto al reintegro in caso di licenziamento illegittimo.

La polemica strumentale contro l'articolo 18, che, occorre ricordare, lungi dal rappresentare un « totem » ideologico, oggi si applica a circa 6 milioni e mezzo di lavoratori del settore privato, storicamente appannaggio della destra, oggi è sostenuta da un governo a guida PD. Ma la rivendicazione della conservazione e del ripristino dell'articolo 18, nella sua versione originaria, antecedente alla « legge Fornero », tutt'altro che ideologica, rappresenta la richiesta di difendere il lavoro da una prospettiva opposta a quella auspicata da chi ne chiede l'abrogazione, che è quella di estendere le tutele contro i licenziamenti illegittimi oltre l'ambito di applicazione tradizionale dello stesso.

Si deve ribadire che l'articolo 18 scatta soltanto quando il licenziamento è stato riconosciuto illegittimo (quindi non dovuto a ragioni produttive, riorganizzative o economiche per cui si applicano altri meccanismi) e a fronte della sua accertata infondatezza è profondamente ingiusto sostituire la reintegrazione con una indennità, a meno che non sia il lavoratore ad optare per la sostituzione della sanzione. Nella « mutazione genetica » dell'articolo 18 vi è una frattura profonda di principio poiché il legislatore modificando la natura della sanzione ribalta la reazione dell'ordinamento alla violazione di norme imperative: con la sanzione di tipo indennitario viene privilegiata riduttivamente la mera dannosità del licenziamento illegittimo « sul piano delle aspettative contrattuali del lavoratore », mentre con l'ordine di reintegro si riconosce il pregiudizio irreparabile che l'abuso del potere « provoca sia nella sfera personalistica del lavoratore sia sul piano dell'effettività di determinate regole del gioco nei rapporti aziendali, normativamente stabilite ». La « mutazione genetica » dell'articolo 18, specie a seguito della modifica apportata dalla legge « Fornero », è evidente già nella recente sentenza delle sezioni unite della Corte di cassazione, n. 18353, pubblicata il 27 agosto 2014, con la quale è stato stabilito il principio che al lavoratore che opti per

l'indennità a seguito del riconoscimento di aver subito un licenziamento illegittimo non spettano le mensilità lavorative fino all'effettivo pagamento dell'indennità, perché con l'opzione cessa il rapporto di lavoro. Così se il datore di lavoro non pagherà l'indennità per mesi o anni il lavoratore potrà agire solo per il recupero del suo credito, maggiorato di interessi.

Con il nuovo testo della lettera c) del comma 7, frutto di scelte operate per la necessità di mantenere un equilibrio politico innaturale tra il Governo e la sua maggioranza, il suddetto articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che finora era il « convitato di pietra », viene chiamato in causa dal provvedimento. Nella sua formulazione precedente, la lettera c) si limitava a prevedere che per tutti i nuovi assunti le tutele sarebbero state crescenti in relazione all'anzianità di servizio, senza fissare un termine oltre il quale sarebbero scattate tutte le tutele dell'articolo 18, pur essendoci una ragionevole certezza che prima o poi ciò sarebbe avvenuto. Il nuovo testo, al contrario, esclude categoricamente, per i nuovi assunti, la reintegrazione nei casi di licenziamento economico, ai quali, viceversa, viene accordato un indennizzo crescente con l'anzianità di servizio.

La precisazione che l'indennizzo deve essere « certo » e « crescente con l'anzianità di servizio » presenta non poche problematiche. Infatti, l'affermazione che debba essere « certo » è un po' risibile, visto che per le conseguenze giuridiche, dovrebbero essere certe per definizione le sanzioni derivanti dall'accertamento di una condotta illegittima. Invece, prevedere che debba essere crescente con la sola anzianità può voler dire che la materia della sua determinazione concreta viene sottratta al potere del giudice, che è chiamato a valutare tutti gli aspetti del caso concreto. Infatti, il giudice, in base all'articolo 18, per stabilire la misura dell'indennità deve tenere conto non solo dell'anzianità, ma anche del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di

specifica motivazione a tale riguardo. Tale potere del giudice è giustificato dal fatto che le false ragioni economiche addotte non sono tutte uguali, ma possono essere più o meno gravi e lesive della persona del lavoratore. Se si impedisce al giudice di valutare il caso concreto, legando l'indennità al solo parametro temporale, si indeboliscono ulteriormente i diritti del lavoratore. In definitiva, eliminando il meccanismo oggi previsto dall'articolo 18 si afferma sempre di più l'idea del lavoro come merce, slegata dalla persona e dalla dignità del lavoratore. In più, si ridimensiona l'elemento dell'illiceità del licenziamento, fino quasi a cancellare la sua natura patologica.

L'emendamento che ha portato alla modifica della lettera c) è stato rimaneggiato fino all'ultimo; infatti, alla prima versione che prevedeva il diritto al reintegro nei casi di licenziamenti nulli e discriminatori e « a talune specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato », è stata preferita quella meno generica che parla di « specifiche fattispecie » anziché ipotesi. Il Governo punta, in tal modo, a limitare al massimo il reintegro nei casi di licenziamenti disciplinari e, nello stesso tempo, di ridurre i margini di discrezionalità da parte del giudice, superando in questo modo anche i difetti che secondo i giuristi conteneva l'ultima versione dell'articolo 18, quella introdotta con la legge Fornero del 2012.

La modifica non indica neanche quale debba essere la misura minima e massima dell'indennizzo, come invece attualmente previsto. Nulla vieta di pensare che il Governo possa voler abbassare anche la misura massima dell'indennizzo (oggi compresa tra 12 e 24 mensilità della retribuzione). Inoltre prevedendo che vengano stabiliti termini certi per l'impugnazione del licenziamento, non precisa se questi debbano essere prolungati per agevolare il diritto di difesa del lavoratore, o se debbano essere ulteriormente ridotti, per complicare la difesa del lavoratore. In assenza di altre indicazioni, la delega diventa in bianco ed è lecito inferire che — seguendo la riforma Fornero — si vogliono

ridurre ulteriormente i termini, magari introducendo qualche ulteriore formalità a carico di chi decida di azionare il suo diritto.

La nuova norma stabilisce che per i nuovi assunti la reintegrazione non è sempre prevista per licenziamenti disciplinari ingiustificati, né chiarisce in quali casi debba esserci la reintegrazione, contravvenendo, in ciò, alla Costituzione. La stessa non detta alcun criterio che il Governo deve rispettare per distinguere tra le varie fattispecie, se mai fosse possibile creare una casistica, con la conseguenza di una soluzione pasticciata.

Critico rimane il dettato in materia di disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori di cui alla lettera e) del comma 7, nonostante siano già intervenuti la prima lettura del Senato e l'esame in sede referente presso la XI Commissione, ancora insufficiente a garantire al lavoratore quel diritto alla riservatezza sancito dall'articolo 13 della Costituzione. Qualsiasi revisione della suddetta disciplina, pur se legata all'avvento di nuove tecnologie, rischia, se attuata fuori dal perimetro delineato dallo Statuto dei lavoratori e senza un adeguato regime sanzionatorio, di ledere la dignità dei lavoratori.

Non si comprende cosa voglia dire contemperare le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la dignità del lavoratore trattandosi di esigenze incommensurabili. L'evoluzione della tecnologia non può essere un metro per modificare i principi perché potenzialmente essa oggi consente di controllare i lavoratori dappertutto, in ogni momento e anche con sistemi biometrici. È corretto ritenere che lo sviluppo della giurisprudenza negli anni ha già elaborato le fattispecie nelle quali la tutela dell'azienda consente l'installazione di strumenti che possono determinare un controllo a distanza dei lavoratori.

Il disegno di legge prevede l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai contratti di lavoro subordinato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, previa consultazione delle parti so-

ciali, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La realizzazione di tale misura assumerebbe valore nella fase attuale per contrastare quelli che vengono chiamati contratti collettivi « pirata »: accanto ai contratti collettivi nazionali firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale si collocano, talvolta, altri contratti collettivi nazionali aventi identico o parziale ambito di riferimento, ma contenenti trattamenti economici e normativi fissati al di sotto di quelli minimi stabiliti dai primi, conclusi da sindacati di scarsa o nessuna rappresentanza.

La previsione citata, tuttavia, rischia di essere vanificata dall'assenza di ogni riferimento a parametri che fissino il salario minimo ad un livello dignitoso, e dalla introduzione di meccanismi di adeguamento agli aumenti del costo della vita, in modo tale da evitare di legittimare il sottosalario o di introdurre forme surrettizie di gabbie salariali.

Infine, la previsione di un salario minimo va necessariamente accompagnata

da strumenti applicativi e sanzionatori, che nella delega al Governo mancano del tutto, tali da assicurarne la pubblicità e l'effettività. Sarebbero auspicabili forme di controllo integrate in grado di supportare lavoratori che, proprio nei contesti più degradati, si trovano spesso nell'impossibilità di denunciare le violazioni. Così, il salario minimo legale avrebbe il vantaggio di godere del presidio della vigilanza pubblica rendendo l'equità salariale un obiettivo dell'intera comunità.

La delega ha di problematico certamente la mancata indicazione dei minimi compensi orari per i contratti co.co.pro. e la mancata espansione della contrattazione collettiva nei settori ancora non coperti dalla tutela collettiva.

Con un'ulteriore delega si fa saltare il divieto di demansionamento, introducendo la facoltà per il datore di lavoro di ricorrervi nelle ipotesi di processi di riorganizzazione, di ristrutturazione o conversione aziendale, senza alcun obbligo di mantenere inalterato l'inquadramento.

Antonio PLACIDO,
Relatore di minoranza.

