

## IL PESO E IL SENSO DELLA SVOLTA IN ATTO NEL NOSTRO DIRITTO DEL LAVORO

L'ENTRATA IN VIGORE DEI PRIMI DECRETI ATTUATIVI DELLA LEGGE-DELEGA SEGNA UN PROFONDO CAMBIAMENTO DI PARADIGMA DEL NOSTRO SISTEMA DI PROTEZIONE DEL LAVORO, MIRATO ALLA SUA UNIVERSALITÀ E MAGGIORE EFFICACIA

*Articolo in corso di pubblicazione nel numero di marzo 2015 de Il giurista del lavoro*

Il 7 marzo scorso il diritto del lavoro italiano ha compiuto una svolta di rilievo probabilmente superiore rispetto a quella compiuta a fine maggio 1970 con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori. Perché allora l'emanazione di quella legge, voluta dal Centro-sinistra come propria bandiera, segnò una tappa di grande importanza, sì, ma in un percorso che era già incominciato da tempo, con le leggi di protezione del lavoro degli anni '60: divieto di interposizione nel 1960, disciplina del contratto a termine nel 1962, tutela della lavoratrice in occasione del matrimonio nel 1963, risarcimento per il licenziamento ingiustificato nel 1966, cassa integrazione straordinaria e trattamento speciale di disoccupazione nel 1968, riforma delle pensioni nel 1969. Un percorso che poi proseguì nel trentennio del cosiddetto "garantismo flessibile", con alcuni temperamenti delle protezioni istituite nel decennio d'oro '60-'70, smussature, flessibilizzazioni, tra le quali può annoverarsi anche parziale modifica dell'articolo 18 recata dalla legge Fornero del 2012, ma anche con alcuni rafforzamenti del sistema protettivo, come quelli introdotti in materia di licenziamenti individuali nel 1990, di licenziamenti collettivi nel 1991, di part-time nel 2000, di congedi parentali nel 2001. Il 7 marzo scorso, invece, con l'entrata in vigore dei primi due decreti attuativi della legge-delega n. 183/2014, l'ordinamento italiano del lavoro cambia il proprio paradigma fondamentale: non soltanto sostituisce drasticamente la *property rule* che ha costituito fino ad allora la chiave di volta del sistema, la reintegrazione nel posto di lavoro, con una *liability rule*, cioè con la regola che limita la responsabilità contrattuale dell'imprenditore a un indennizzo di entità allineata rispetto agli standard prevalenti nel continente; ma manifesta anche, in modo inequivoco, l'intendimento di garantire la certezza per l'impresa dell'entità del costo di separazione così predeterminato. Da un apparato sanzionatorio che sembrava fatto apposta per generare un forte deterrente contro il recesso unilaterale del datore di lavoro, con una marcata incertezza circa un costo di separazione comunque molto ingente, si passa a un apparato sanzionatorio la cui *ratio* fondamentale è quella di garantire il più possibile la prevedibilità e al tempo stesso il contenimento del costo di separazione, quando questo si riferisca a vicende fisiologiche quali l'aggiustamento degli organici, il mutamento tecnologico, il mutamento organizzativo, l'esercizio del potere disciplinare.

Un ritorno del diritto del lavoro agli anni '50, o addirittura all'Ottocento, come qualche commentatore ha suggerito? Niente affatto. Un ritorno all'Ottocento era ravvisabile semmai nel ricorso diffuso al contratto di collaborazione autonoma, o ad altri tipi contrattuali, divenuto normale dalla fine degli anni '70 in funzione elusiva del diritto del lavoro. Un ritorno all'Ottocento erano quei due terzi di contratti a termine rispetto al flusso generale delle nuove assunzioni regolari, che hanno caratterizzato il nostro mercato del lavoro nell'ultimo ventennio. La svolta che si compie con l'entrata in vigore dei primi due decreti attuativi della legge-delega n. 183/2014 non sta soltanto nel rilancio dell'assunzione a tempo indeterminato come forma normale di assunzione, favorita sul piano normativo e fortemente incentivata sul piano fiscale, ma anche nello spostamento del fuoco dell'attenzione del legislatore dalla protezione delle persone che lavorano in azienda alla loro protezione nel mercato, nel momento in cui esse, a seguito della perdita involontaria del vecchio posto, devono cercarne un altro.

Non più, dunque, protezione *dal* mercato del lavoro, ma protezione *nel* mercato del lavoro: con un sistema di sostegno del reddito universale, allineato anche questo ai migliori standard europei, e con un assetto profondamente rinnovato dei servizi per l'impiego.

Il nuovo sistema di sostegno universale del reddito, ora esteso a tutti i disoccupati provenienti da una posizione di sostanziale dipendenza dall'azienda per cui hanno lavorato, è costituito da uno schema assicurativo che copre i primi 24 mesi di disoccupazione con un trattamento pari al 75 per cento per i primi tre mesi, poi decrescente del 3 per cento ogni mese ulteriore, integrato da uno schema assistenziale di "reddito minimo di inserimento", per il finanziamento del quale è previsto il superamento di tutte le forme di assistenza impropria fin qui attivate: dalla Cassa integrazione utilizzata per coprire situazioni di disoccupazione alle pensioni di invalidità utilizzate in sostituzione del trattamento di disoccupazione, ai c.d. "lavori socialmente utili" di Napoli e Palermo.

Quanto al nuovo sistema dei servizi per l'impiego, la scelta di fondo compiuta con la legge-delega va in direzione di una forte integrazione tra sistema dei Centri per l'Impiego pubblici e agenzie specializzate private, secondo il modello sperimentato con successo in Olanda, e ora anche in Gran Bretagna. Lo schema di questa complementarità si compendia nella nuova figura del *contratto di ricollocazione*, stipulato dalla persona interessata con l'operatore specializzato da essa stessa scelto tra quelli accreditati. Oggetto del contratto è per un verso il servizio di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, retribuito con un *voucher* proporzionato alla difficoltà di ricollocazione e pagabile per la maggior parte a risultato ottenuto, per altro verso l'impegno della persona assistita a partecipare attivamente a tutte le attività indicate dal tutor che l'agenzia le avrà affiancato, come necessarie per la più rapida e migliore rioccupazione. Il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di partecipazione alle suddette attività, o di una occupazione possibile, verrà denunciato dall'agenzia al Centro per l'Impiego, con la conseguenza che, se il rifiuto sarà ritenuto ingiustificato, il trattamento di disoccupazione verrà interrotto. Questo consentirà, oltre che una riduzione dei tempi di disoccupazione, anche l'assoggettamento del sostegno del reddito a un regime equo di "condizionalità": perché se l'agenzia eccederà in severità nei confronti delle persone assistite, i disoccupati non la sceglieranno più; ma se eccederà invece in senso opposto, non riuscirà a ricollocare le persone che la scelgono e quindi non guadagnerà.

Il buon funzionamento del mercato del lavoro ha bisogno anche di queste forme di quasi-mercato nello svolgimento della funzione pubblica di assistenza intensiva a chi cerca una nuova occupazione.