Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo

Luigi Mariucci

Pubblicato in *Lavoro e diritto*, n.2, 2015

1. Un interrogativo di fondo. 2. L'itinerario regressivo della legge n.183/2015 3.Le contraddizioni interne e i profili di incostituzionalità. 4.Le ingannevoli narrazioni in tema di estensione delle tutele. 5. La criptica riforma delle collaborazioni. 6. Il *vacuum* delle politiche attive del lavoro e l'astratto congegno del contratto di ricollocazione 7.La semplificazione che complica 8. Legge e contrattazione collettiva. Ipotesi sul salario minimo e legge sindacale 9.Conclusioni. Intervento *doping* sul mercato del lavoro e danni permanenti

1. Un interrogativo di fondo

Guardando all'insieme di provvedimenti in materia di lavoro adottati dal governo Renzi non si può sfuggire a un interrogativo di fondo. Occorre chiedersi se ci si debba misurare con un disegno strategico, che introdurrebbe addirittura un cambio di paradigma del diritto del lavoro, definito dagli apologeti come una sorta di "rivoluzione copernicana" che meglio sarebbe definire invece "tolemaica" dato il suo evidente carattere regressivo (1). Oppure se non si tratti invece di interventi di corto respiro, di sapore congiunturale, in sostanza riducibili all'ennesimo tassello del lungo ciclo della legislazione sulla flessibilità del lavoro. In prima battuta si può dire che sono vere entrambe le due cose. Da un lato infatti è chiara la profonda torsione che si imprime alla identità e alla funzione storica del diritto del lavoro, come strumento di riequilibrio della asimmetria di potere tra i due contraenti del rapporto di lavoro. Dall'altro lato invece appare evidente il continuismo con gli obiettivi indicati già dal "libro bianco" del governo Berlusconi del 2001, a partire dal suo enunciato (ideologico) di fondo: lo spostamento delle tutele *dal* rapporto di lavoro *al* mercato del lavoro (2), Va intanto chiarito che neppure questa volta si è introdotto un reale meccanismo di rafforzamento delle tutele sul mercato del lavoro, come si dirà in seguito. Si dispone invece una rilevante riduzione di tutele *nel* rapporto di lavoro. Tutto questo si è realizzato

attraverso un intervento svolto con una sequenza meritevole di essere memorizzata per lo spregiudicato tatticismo con cui è stata condotta.

2. L'itinerario regressivo della legge n.183/2015

La prima versione di quella che è poi diventata la l.n.183 del 10 dicembre 2014 si era annunciata in una veste accattivante, a partire dal titolo: il *JobsAct*, di sapore obamiano, induceva infatti a pensare che si trattasse di una legge *per il lavoro*, e non dell' ennesimo intervento sulle regole del mercato del lavoro. Nella *news-letter* dell'8 gennaio 2014 di Matteo Renzi, allora segretario del PD e non ancora presidente del consiglio, si annunciavano infatti un insieme di "misure concrete" finalizzate all'obiettivo di "creare posti di lavoro". Tra queste in primo luogo si indicavano sette piani industriali, in materia di cultura, green economy, nuovo welfare, edilizia, manifattura per ciascuno dei quali "il JobsAct conterrà…le singole azioni operative e concrete e necessarie a creare posti di lavoro", mentre un ruolo secondario veniva riservato agli interventi sulle "regole" tra i quali si segnalava oltre alla "semplificazione delle norme" la "riduzione delle forme contrattuali" da sostituirsi con un "processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti", nonché "un assegno universale per chi perde il posto di lavoro" e infine persino una "legge sulla rappresentatività sindacale e presenza dei rappresentanti eletti dai lavoratori nei CDA delle grandi aziende". Pareva in tal modo prendere corpo un indirizzo per così dire "concretista", in netta discontinuità con la legislazione dell'ultimo ventennio sulla flessibilità del lavoro che è stata certamente una delle concause della crescente precarizzazione oltre a non aver prodotto alcun risultato positivo sul piano occupazionale E che quindi si sarebbe messo mano agli strumenti utili a incentivare una occupazione stabile e a contrastare le crescenti diseguaglianze e frammentazioni del mercato del lavoro (3).

Una prima contraddizione rispetto al progetto annunciato si verifica tuttavia già nel marzo 2014. Il nuovo governo Renzi scinde in due parti gli interventi di politica del lavoro: da un lato si emana un decreto con cui si realizza una ulteriore liberalizzazione dei contratti a tempo determinato (d.l. n.34 del 20 marzo 2014, convertito in l.n. 78 del 16 maggio 2014), dall'altro lato si vara un

disegno di legge delega. Già la scelta dei due tempi è fortemente sospetta. Se davvero si intende realizzare la "riduzione delle varie forme contrattuali" e avviare un "processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti" non si vede che senso abbia rendere ancora più agevole il ricorso ai contratti a termine, che costituiscono la forma di assunzione precaria di gran lunga prevalente, abolendo la cosiddetta "causale", cioè la necessità di motivare le ragioni oggettive che giustificano il ricorso alle assunzioni temporanee, e prevedendo addirittura la possibilità di 8 proroghe e rinnovi senza causale nell'arco dei 3 anni (poi ridotti a 5 in sede di conversione parlamentare del decreto) (4). Né si comprende perché le misure più strutturali debbano essere rinviate alla consueta storia infinita delle leggi delega, destinate a produrre normative a cascata e quindi ulteriori complicazioni legislative, con buona pace dei conclamati obiettivi di "semplificazione", come è accaduto nella sequenza dei provvedimenti adottati dal governo Berlusconi dei primi anni 2000. La scissione evidentemente incoerente sul piano logico tra le due scelte è stata giustificata con la necessità di dare intanto una "scossa" al mercato del lavoro agevolando le assunzioni a termine, per mettere mano poi ai provvedimenti strutturali. La scossa naturalmente non è arrivata, perché i dati sulla occupazione sono risultati, a fine dicembre 2014, ancora negativi e al limite della drammaticità rispetto alla occupazione giovanile, mentre intanto si avviava una sconcertante commedia degli inganni nel percorso del disegno di legge delega.

Vale la pena di ricostruire l'*iter* di tale disegno di legge perché proprio nel suo processo formativo si rintracciano i segni distintivi della ambiguità del progetto. Fino all'estate del 2014 il governo, e il presidente del consiglio in prima persona, hanno ripetuto il mantra "l'art. 18 non è un problema". Questo ancora alla fine del luglio 2014, quando invece la componente di destra del governo (NCD) ha di nuovo sollevato la bandiera della abrogazione dell'art. 18. Ma ancora in quel periodo il presidente del consiglio, e con lui i componenti del suo staff, continuavano a ripetere il ritornello, appunto, del "non si parla dell'art.18". Poi, alla metà di agosto, deve essere successo qualcosa perché il messaggio del presidente del consiglio si è letteralmente rovesciato nel contrario. Si è avviata infatti una ossessiva campagna mediatica all'insegna dei più consunti stereotipi

sulla riduzione delle tutele come strumento di incremento occupazionale: da "il reintegro del licenziato è una cosa assurda", a "l'art.18 è un fossile" (ignorando il fatto che la norma era stata radicalmente cambiata appena due anni prima dalla legge n. 92/2012), fino alla sconcertante affermazione secondo cui il licenziamento costituirebbe un "diritto" del datore del lavoro, e non invece un "potere" da regolare in relazione ai diritti del prestatore di lavoro. E poi, l'affermazione in assoluto più inquietante: convalidare, da palazzo Chigi e non dalla penna di un polemista, che la reintegrazione del lavoratore a fronte del licenziamento ingiustificato nelle unità produttive con più di 15 dipendenti sia una forma di *apartheid*, come se il precariato e la disoccupazione fossero da imputare a quanti godono ancora di qualche residua tutela, legittimando così, concettualmente, una guerra tra poveri, che la storia ha mille volte insegnato essere all'origine della rottura di ogni legame di solidarietà e di una anarchia sociale foriera di imprevedibili disastri. Resta ancora da chiedersi perché il governo, e il presidente del Consiglio in prima persona, abbiano voluto intestarsi questa radicale svolta sulle politiche del lavoro. E' legittimo osservare che la scelta, effettuata di certo e freddamente a tavolino, dipende da un mix di motivazioni, tra le quali certamente un ruolo rilevante va attribuito all'uso dello scalpo dell'art. 18 sul tavolo della negoziazione con le autorità europee, come fece il governo Monti a suo tempo. Ma c'è qualcosa di più: l'idea di realizzare uno sfondamento a destra, anzitutto culturale, sul mercato elettorale. E tutto ciò in una chiave inedita, che non si può definire semplicemente "neoliberista", ma è qualcosa al tempo stesso di più e di diverso, che forse potrebbe essere denominata come una sorta di neo-peronismo in chiave fiorentina.

A partire da questo momento si è avviato un surreale percorso parlamentare. Per mesi, mentre al Senato si svolgeva l'esame del disegno di legge il governo e vari esponenti della sua maggioranza continuavano a ribadire la decisione di mettere mano alla disciplina dei licenziamenti ipotizzando le più varie modifiche, mentre lo stesso disegno di legge taceva del tutto sul punto. Il vertice di questa cosmica ambiguità è stato raggiunto in sede di prima lettura al Senato. Si è approvato un testo, su cui il governo ha posto persino la fiducia, in cui nulla si diceva in materia, mentre il ministro del lavoro in contemporanea annunciava

allo stesso Senato che comunque si sarebbe modificata la disciplina dei licenziamenti e da palazzo Chigi veniva addirittura emanato un comunicato in cui l'intenzione era ufficialmente confermata, facendo riferimento a non meglio definiti accordi intervenuti in sede politica. Tale "sede politica" era costituita da un ordine del giorno approvato dalla direzione nazionale del PD nel novembre 2014 in cui si era deliberato che il disegno di legge si sarebbe dovuto correggere prevedendo "una disciplina per i licenziamenti economici che sostituisca l'incertezza e la discrezionalità di un procedimento giudiziario con la chiarezza di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità, abolendo la possibilità del reintegro. Il diritto al reintegro viene mantenuto per i licenziamenti discriminatori e per quelli ingiustificati di natura disciplinare, previa qualificazione specifica della fattispecie". Quindi si pretendeva di lasciare del tutto muta la delega, salvo dare per scontata una potestà piena del governo di legiferare attraverso i decreti delegati, senza neppure chiarire se la nuova disciplina dei licenziamenti avrebbe riguardato tutti i lavoratori ovvero solo i nuovi assunti. Si è toccato in questo caso il punto più critico in termini di (ill)legalità costituzionale, data l'evidente violazione dell'art. 76 cost., poiché la legge delega non conteneva alcun riferimento al tema dei licenziamenti e quindi si era in assenza non solo di "principi direttivi" ma persino del riferimento ad "argomenti definiti", di cui appunto alla norma costituzionale. Si stava quindi verificando un caso clamoroso non di eccesso *di* delega ma persino di eccesso *dalla* delega, secondo il linguaggio della Corte costituzionale (5). La verità è che il governo davvero pretendeva di lasciarsi le mani libere, in ragione sia dei contrasti con una delle sue componenti (ovvero con la linea oltranzista di NCD) sia del dissenso della componente di "sinistra" dello stesso PD. Pretesa con evidenza del tutto illegittima, come in sede di audizioni parlamentari alla commissione lavoro della Camera si è a iosa argomentato, anche da parte di chi scrive. Infine quindi ha prevalso almeno un briciolo di ragionevolezza e sul punto è stato introdotto un emendamento che ha in sostanza recepito l' ambiguo dispositivo dell'o.d.g. della direzione nazionale del Pd sopra richiamato, con la seguente formulazione: "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tutele crescenti …escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro, previo indennizzo certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando

il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamenti disciplinari ingiustificati" (così lett.c), comma 4, l. n.183/2014).

3.Le contraddizioni interne e i problemi di costituzionalità

A seguito del primo decreto attuativo (dlgs. n.23 del 4 marzo 2015) risulta infine chiaro che la sostanza della intera operazione realizzata con la l.n. 183/ 2014 consiste nella abrogazione di ciò che resta dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori dopo la riforma Monti-Fornero del 2012, per quanto tale obiettivo si sia realizzato nelle forme oblique sopra descritte. Così come è evidente che l'intero progetto trova il suo fondamento nel riaffermare la virtuosità dello scambio tra minori tutele nel rapporto di lavoro e maggiori protezioni nel mercato teorizzato da tempo dalle molte letterature in tema di *flexsecurity*. Che tale scambio risulti in realtà effettivo va tuttavia negato. Attraverso lo schermo del nuovo "contratto a tutele crescenti" si da' infatti vita a una triplicazione delle discipline del licenziamento, che complica ulteriormente l'assetto stabilito dalla l.n.92 del 2012. Vige ora una disciplina nella unità produttive fino a 15 dipendenti, un'altra nelle imprese con più di 15 dipendenti riferita agli assunti a partire dalla entrata in vigore del dlgs.n.23/2015, ed una terza applicabile a quanti già in servizio al momento della entrata in vigore della nuova disciplina. A questi ultimi per giunta dovranno applicarsi le regole in materia processuale introdotte dalla l.n.92 del 2012, che vengono invece abrogate per i neo-assunti. Con effetti sul piano della funzionalità e della celerità delle controversie di lavoro facilmente immaginabili. Si aggiunga che esiste in realtà una ulteriore disciplina dei licenziamenti, relativa al pubblico impiego: dopo la disputa, dai caratteri persino farseschi, relativa alla reale intenzione del governo di applicare o meno la nuova disciplina dei licenziamenti al pubblico impiego (6) pare infatti che ai dipendenti del settore pubblico continuerà ad applicarsi persino la versione originaria dell'art.18 stabilita dallo Statuto dei lavoratori. Con buona pace della unificazione dei trattamenti tra lavoro privato e lavoro pubblico annunciati già vent'anni fa dal disegno di contrattualizzazione del pubblico impiego.

Ma c'è di più. Anche la disciplina dei licenziamenti prevista per i nuovi assunti appare viziata da contraddizioni interne che determinano una ulteriore complicazione dell'ordinamento oltre che forti incertezze sul piano interpretativo. Intanto sono evidenti, e da più parti già segnalati, gli effetti distorsivi che questa disparità di trattamento determinerà nelle dinamiche del mercato del lavoro: da un lato verrà disincentivata la mobilità volontaria dei lavoratori già occupati, dall'altro lato si incentiverà l'interesse delle imprese a liberarsi di questi ultimi per sostituirli con lavoratori assunti con il nuovo contratto, il quale oltre ad assicurare una più agevole licenziabilità consente anche di fruire della decontribuzione triennale e dello sconto Irap previsti in parallelo dalla legge di stabilità. Il disegno mira evidentemente a determinare una progressiva eutanasia dell'art.18, a seguito vuoi del licenziamento dei lavoratori in servizio vuoi del normale *turn over*. Ma fino a quando l'effetto sostitutivo non verrà completato si registrerà una vistosa differenziazione di trattamento tra quanti sono già titolari di un contratto di lavoro e coloro che verranno assunti dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina. Accadrà quindi che vi potranno essere due tipi di lavoratori, occupati nella stessa impresa, con la stessa qualifica e le medesime mansioni, ma con un trattamento differente su un istituto cruciale del rapporto di lavoro come quello relativo ai limiti del potere di licenziamento: il che significa che se licenziati per la medesima fattispecie gli uni potranno ottenere, in assenza di giustificato motivo, la reintegrazione del rapporto, mentre per gli altri il licenziamento ingiustificato verrà solo monetizzato. C'è da chiedersi in quale strana accezione del principio di uguaglianza e di ragionevolezza possa trovare fondamento una disparità così macroscopica di trattamento, la cui legittimità dovrebbe essere argomentata sulla base del fatto che uno dei due lavoratori era stato assunto dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del dlgs.n.23/2015) sulla base di un presunto "contratto a tutele crescenti", in realtà per nulla "speciale" ma mero veicolo di una diversa disciplina del licenziamento per tutti coloro che vengono assunti a partire da una certa data. Pare davvero difficile che la Corte costituzionale possa convalidare questa disparità di trattamento non rapportata a parametri oggettivi, razionalmente giustificabili, come quelli relativi alla dimensione occupazionale, ma al semplice decorrere del tempo. Questa volta per giunta riferita non a un trattamento futuro, come quello relativo al passaggio al calcolo contributivo della

pensione stabilito dalla legge Dini del 1995 per quanti non avevano raggiunto i 18 anni di anzianità lavorativa, ma a un trattamento attuale concernente un istituto fondamentale del rapporto di lavoro come quello del licenziamento. Il ragionamento qui svolto può essere esteso ad altri evidenti profili di incostituzionalità per violazione del principio di uguaglianza di cui al I comma dell'art.3 cost.: da quello relativo alla incomprensibile differenza di trattamento introdotta sul piano del rito processuale tra già occupati e nuovi assunti, ovvero alla cancellazione, per i nuovi assunti, del ricorso obbligatorio al tentativo di conciliazione nel caso dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo previsto dalla l.n.92 del 2012, mantenuto invece per i già occupati, nonché dalla irrazionale differenza di trattamento tra già occupati e nuovi assunti in tema di licenziamenti collettivi (7). Per l'intanto si può tranquillamente affermare che tutte quelle appena menzionate sono comunque differenze di trattamento "ingiuste": "questo sarebbe ingiusto", aveva risposto infatti lo stesso presidente del Consiglio a chi gli chiedeva, qualche tempo fa, se l'art.18 sarebbe stato modificato e/o abrogato solo per i nuovi assunti (intervista a La Repubblica del 30 settembre 2014).

Restano da osservare le intime contraddizioni sottese alla intera operazione, rese ora ulteriormente evidenti dal dlgs n.23/2015. Come si è detto, dietro lo schermo del "contratto a tutele crescenti" ciò che si realizza è in effetti una ulteriore modifica organica dell'art.18, sia pure riferita ai soli nuovi assunti. E' bene chiarire anzitutto che il cosiddetto "contratto a tutele crescenti" non è in realtà un nuovo tipo contrattuale, ma consiste semplicemente nel viatico semantico, apparentemente seduttivo, mediante cui si realizza una nuova disciplina dei licenziamenti per coloro che vengono assunti a partire dalla entrata in vigore del dlgs. n.23/2015, fondata sulla sostanziale emarginazione della tutela reale contro i licenziamenti ingiustificati (8). Tale nuova disciplina funziona così. Per i licenziamenti economici (ovvero per giustificato motivo oggettivo) viene esclusa in ogni caso la possibilità della reintegrazione sostituita da un modesto indennizzo (due mensilità per ogni anno di anzianità, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a diciotto mensilità) anche ove il giudice dichiari la illegittimità del licenziamento. Com'è noto il diritto pre-vigente (l.n.92

del 2012) stabiliva in questo caso la reintegrazione in caso di "manifesta insussistenza" del motivo economico. Ora quindi è come se si dicesse che per gli assunti con il nuovo contratto la reintegrazione non è possibile e va sostituita con la monetizzazione anche ove il motivo economico fosse "manifestamente insussistente", vale a dire pretestuoso, in frode alla legge. Il che è palesemente inammissibile, dato che il licenziamento immotivato in questo caso sarebbe nullo. E tuttavia lo stesso dlgs. n.23/2015 non può fare a meno di confermare la reintegrazione nei casi in cui il giudice "dichiara la nullità del licenziamento discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge" (art2, c.1). C'è quindi qui un contrasto evidente tra l'intenzione dichiarata (liberalizzazione totale dei licenziamenti economici) e la possibilità di realizzarla effettivamente, dato che non siamo nel 1965 quando l'ordinamento ancora consentiva il licenziamento libero, ma nel 2014 quando comunque vige un obbligo di motivazione e giustificazione del licenziamento, cui vanno aggiunti i vincoli in materia di tutela "congrua" contro i licenziamenti ingiustificati e i divieti di discriminazione stabiliti dal diritto della Unione Europea.

Nel caso poi dei licenziamenti disciplinari (per giustificato motivo soggettivo) va osservata la seguente discrasia tra legge delega e il dlgs n.23/2015. La legge delega rinviava ai fini del mantenimento del diritto alla reintegrazione alla definizione di "specifiche fattispecie di licenziamento ingiustificato". La formula appariva singolare e di improbabile attuazione, dato che l'universo empirico difficilmente si fa rinchiudere in disposizioni di carattere tassativo, come dimostrano i contratti collettivi di lavoro che contengono l'elencazione delle infrazioni che legittimano il ricorso alle sanzioni disciplinari, salvo aggiungere la clausola di stile per cui si tratta di riferimenti puramente esemplificativi. In sede di decretazione gli estensori si devono essere accorti dell'aporia in cui si era caduti, cosicchè il decreto ha cambiato registro: invece che indicare le "singole fattispecie" per le quali mantenere la reintegrazione questa è stata riservata al solo caso della "insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento". Il che, mentre per un verso appare una sorta di lodo *in favor* delle tesi datoriali rispetto a un contenzioso in atto, in tema di interpretazioni dei

rapporti tra “fatto materiale” e “fatto giuridico” (cfr. da ultimo Cass. n.23669 del 2014), pone intanto un problema di incoerenza con quanto previsto dal dispositivo della legge delega e solleva una questione di costituzionalità in ordine alla violazione dei principi generali di proporzionalità e adeguatezza, di cui la risalente versione – e ora implicitamente modificata- dell’art.2106 c.c. costituiva un mero inveramento. Cosicchè, stando alla versione testuale della nuova disciplina, sarebbe del tutto ammissibile, come è stato sostenuto da più parti, che un lavoratore possa essere licenziato per un ritardo al lavoro di soli tre minuti. Scatterebbe infatti in questo caso una cosiddetta dinamica “bi-fasica”: il licenziamento effettuato con plateale violazione del principio di proporzionalità sarebbe in sé ovviamente illegittimo, salvo che nella seconda fase, quella sanzionatoria, non potrebbe che applicarsi la disciplina di legge, che prevede una tutela solo obbligatoria, *id est* risarcitoria. C’è qui un evidente rovesciamento del rapporto tra disciplina generale e disciplina speciale: i principi generali dell’ordinamento, di proporzionalità, razionalità e adeguatezza, vengono contraddetti e piegati sulla base del primato della legislazione speciale. In questo modo si presume di portare a termine l’operazione di “messa in sicurezza”, ovvero di svuotamento del ruolo del controllo giudiziario, perseguito da tempo con una mole imponente di interventi, a partire dal cosiddetto collegato-lavoro (l.n.183/2010) (9).

L’operazione è tuttavia da considerarsi in realtà scarsamente risolutiva, fin quando resterà in vigore l’art. 24 cost. Non si capisce infatti perché mai l’intervento giudiziale debba essere considerato cruciale nei rapporti tra imprese e tra cittadini e Pubblica Amministrazione, come dimostrano le ricorrenti impugnazioni al Tar da parte delle imprese escluse dagli appalti pubblici, o gli innumerevoli ricorsi in materia di concorsi pubblici, a partire da quelli universitari, mentre invece il controllo giudiziale dovrebbe essere emarginato proprio solo per i lavoratori. Si narra che tutto questo sarebbe reso necessario in virtu’ della necessità di garantire alle imprese costi certi e celere risoluzione delle controversie di lavoro, e di favorire in tal modo gli investimenti esteri. Ma, guarda caso, rilevanti investimenti dall’estero sono stati fatti di recente (Philip Morris, Wolfsfagen) in Emilia Romagna, sulla base di accordi con la Fiom-Cgil, mentre non

risulta che tali investimenti siano stati realizzati dove l'insicurezza sui costi aziendali deriva da ben più rilevanti fattori: inefficienza della pubblica amministrazione, indisponibilità del capitale umano e professionale, per non dire di peggio, tra corruzione pubblica, violazione delle regole elementari della libera concorrenza con la manipolazione delle gare di appalto e dominio della criminalità organizzata. E' quindi prevedibile che l'intento della legge-Renzi anche su questo punto andrà frustrato. Intanto si può scommettere sul fatto che forse prenderà finalmente piede, anche in Italia, una più ampia accezione della tutela antidiscriminatoria, fondata sul carattere oggettivo dell'effetto discriminatorio e non più sulla necessità di provare l'intento discriminatorio. In secondo luogo si può immaginare che i giudici chiamati a pronunciarsi sulla legittimità di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, di cui non viene provata la sussistenza del motivo economico, ovvero per giustificato motivo soggettivo, dei quali non viene provata vuoi l'esistenza del fatto nei termini contestati al lavoratore vuoi la proporzionalità tra infrazione addebitata e licenziamento, si pronuncino per una dichiarazione di nullità degli atti di recesso, con le conseguenze dovute sul piano del diritto privato. Si verificherà in tal modo un rovesciamento di tendenze tra diritto del lavoro, come legislazione particolare di garanzia del contratto di lavoro, e diritto comune. Un effetto contro-temporale evidentemente paradossale, e tuttavia scontato quando la legislazione speciale del lavoro finisce col risultare deteriore rispetto alle stesse tutele stabilite dal diritto comune.

Tuttavia non va trascurato un passaggio essenziale, anzi con buona probabilità decisivo, della legislazione in commento. Ai sensi dell'art.3,c.1, del dlgs. n.23/2015 si stabilisce che anche quando il licenziamento (per motivi economici o disciplinari) risulti ingiustificato "il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento" e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità nelle quantità sopra dette (due mensilità per ogni anno di anzianità non inferiori comunque a quattro e non superiori a ventiquattro). Si osservi intanto che per i nuovi assunti non si realizza alcun automatismo in termini di costi per l'impresa in caso di licenziamento, come si era teorizzato nelle varie proposte in materia di contratto a tutele progressive o addirittura di

cosiddetto contratto "unico". Per ottenere quell'indennizzo il lavoratore che ritenga di essere stato licenziato ingiustamente deve comunque ricorrere al giudice, con gli aggravi ben noti in termini di tempi e costi. In alternativa l'art.6 del dlgs. n. 23/2015 rende tuttavia disponibile una soluzione ben più accelerata, denominata "offerta conciliativa", secondo la quale "al fine di evitare il giudizio" "il datore di lavoro può offrire al lavoratore …un importo che non costituisce reddito imponibile… e non è assoggettato a contribuzione previdenziale" pari a una mensilità per ogni anno di anzianità, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità", "mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare". Qui si realizzano in termini plastici la conclusiva riduzione mercantilista del diritto del lavoro e una vera e propria inversione dei valori che per almeno due secoli avevano fondato nel lavoro lo strumento della conquista della emancipazione delle persone che lavorano e persino della effettiva realizzazione dei diritti di cittadinanza. La logica di tale disposto è infatti la seguente. Il lavoratore, consapevole di essere stato licenziato ingiustamente, ha davanti a sé due strade: o ricorrere al giudice, con i costi, i tempi e le incertezze conseguenti, ovvero accedere alla "offerta conciliativa" consistente in un assegno circolare consegnato *brevi manu* e persino defiscalizzato. Qui si introduce addirittura una sorta di incentivazione fiscale della gestione paternalistico-autoritaria del personale, con un evidente rovesciamento dei valori costituzionali di fondo.

Restano da segnalare gli svariati profili di incostituzionalità sul piano dell' eccesso "*di*" delega ovvero di eccesso "*dalla*" delega. Tra i diversi temi meritevoli di segnalazione, uno ne emerge in particolare, relativo alla estensione ai licenziamenti collettivi del regime di tutela risarcitoria previsto per le nuove assunzioni, stabilito dall'art. 10 del dlgs. n.23/2015. Secondo tale norma "in caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma1". Il che significa che in caso di violazione delle procedure sindacali ovvero dei criteri di scelta dei lavoratori da sottoporre a riduzione di personale si sostituisce la tutela reale con quella obbligatoria, ivi inclusa l'"offerta conciliativa" con assegno circolare defiscalizzato. A tacere della

contraddizione che in tal modo si apre tra lavoratori occupati prima del fatidico 7 marzo 2015 e quelli assunti in data successiva, già sopra segnalata, risulta qui evidente un caso clamoroso di eccesso *dalla* delega. Non a caso entrambe le commissioni parlamentari di Camera e Senato nel formulare il loro parere sullo schema di decreto avevano proposto di cassare il riferimento ai licenziamenti collettivi. La l.n.183/2014 infatti in alcun modo autorizza un intervento sui licenziamenti collettivi, né risulta dagli atti parlamentari che mai si sia discusso se non della modifica della disciplina dei licenziamenti individuali. E' appena il caso di ricordare che i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi per riduzione di personale costituiscono due fattispecie radicalmente diverse, disciplinate da differenti fonti normative, l'una dalla legislazione nazionale, a partire dalla l.n.604 del 1966, l'altra dagli art.24 ss. della l.n.223 del 1990, in attuazione di direttive comunitarie. Chi conosce l'evoluzione della legislazione del lavoro può ricordare che in anni risalenti si parlava addirittura di una "distinzione ontologica" tra licenziamenti individuali e licenziamenti collettivi. Solo nel gergo economicistico imperante a palazzo Chigi le due fattispecie possono essere invece confuse nella indiscriminata accezione dei "licenziamenti economici".

4.Le ingannevoli narrazioni in tema di estensione delle tutele

Nella narrazione pubblica, ampiamente veicolata dal sistema mediatico, i provvedimenti del governo Renzi vengono enfatizzati per il loro carattere innovativo essenzialmente su due piani: la rinnovata centralità attribuita al contratto di lavoro a tempo indeterminato, incentivato doppiamente grazie alla più agevole licenziabilità dei neoassunti e agli sconti contributivi e fiscali assicurati dalla legge di stabilità del 2015, e l'estensione delle tutele realizzate con la riforma degli ammortizzatori sociali, nonché in ragione della abolizione dei cocopro, di cui si dirà più avanti. La prima cosa è vera: qui si registra una discontinuità formale con la legislazione sulla flessibilità cui è stato attribuito il nome di legge Biagi. Se quella legislazione tendeva a rendere marginale il contratto di lavoro a tempo indeterminato moltiplicando le forme precarie e atipiche di assunzione, avendo fallito l'obiettivo di modificare l'art.18 dello Statuto annunciato dalla prima versione di ciò che poi è diventata l.n.30 del 2003

(cfr. ddl. n. 848 del 2002), questa volta si resta in sintonia con la formula del contratto di lavoro a tempo indeterminato come contratto "dominante", secondo la definizione della l.n.92/2012. Lo stesso contratto a tempo indeterminato viene tuttavia modificato nel senso di renderlo più esposto alla decisione unilaterale di recesso da parte del datore di lavoro, come si è visto. Nel contempo però restano e anzi vengono rafforzate quasi tutte le precedenti forme precarie. Infatti lo schema di decreto su "testo organico delle tipologie contrattuali…", approvato dal consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015, consolida la disciplina permissiva sui contratti a termine già introdotta dalla l.n.78 del 2015, rendendo stabile l'abolizione della motivazione della necessità aziendale di ricorrere ai contratti a termine, salvo la previsione di limiti temporali (36 mesi), persino derogabili, e addirittura sottrae la somministrazione di manodopera ad ogni vincolo motivazionale e temporale, compreso lo *staff leasing*. Il medesimo schema di decreto rafforza l'uso del lavoro accessorio, con *voucher*, e si limita ad abolire il *job sharing*, ipotesi del tutto residuale, nonche' le associazioni in partecipazione con prestazione di lavoro, oltre ad introdurre una nuova disciplina delle collaborazioni (cfr.par.5). Ma è sulla nuova disciplina degli ammortizzatori sociali che si diffonde il messaggio meno credibile sul piano della supposta estensione delle tutele. Infatti il coevo dlgs. n. 22 del 4 marzo 2015 fonda la riforma dei meccanismi di sostegno al reddito sul modello assicurativo, riferito alla "storia contributiva" di ciascun lavoratore. Il che significa che in prima battuta vengono meglio tutelati dalla nuova indennità di disoccupazione (Naspi) i lavoratori a tempo pieno che perdono il posto di lavoro, salvo che dopo il terzo mese l'indennità viene ridotta del 3% e a regime non copre più di 18 mesi, mentre i lavoratori discontinui, e in particolare i lavoratori stagionali, si vedono assegnare una indennità proporzionata appunto alla "storia contributiva" e quindi ridotta e nel caso dei lavoratori con maggiore discontinuità persino irrisoria. Nessun sostegno al reddito viene invece previsto per chi cerca di entrare nel mercato del lavoro. Più in generale se si guarda a regime l'intervento realizzato pare evidente che si svolga una sorta di gioco delle tre carte sul piano delle risorse investite. Infatti, appunto a regime, si danno per scontate l'abolizione della indennità di mobilità e degli ammortizzatori in deroga, che hanno supplito alla mancanza di una tutela universale nel corso della grande crisi a partire dal 2008, nonché la

riduzione degli interventi di Cassa integrazione straordinaria sia per modalità di intervento (abolizione dell'intervento Cig per cessazione aziendale) che per durata. Appare evidente, in conclusione, che gli interventi descritti acquistano qualche logica solo nella prospettiva di una ripresa economica tale da determinare rilevanti incrementi occupazionali, al momento non prevedibile.

5.La criptica riforma delle collaborazioni

A ben guardare la vera novità, sul piano normativo, dei provvedimenti qui commentati consiste nell'alludere a nuove tutele verso il precariato per così dire "alto", quello popolato di giovani laureati che da molti anni a questa parte hanno visto bloccate le loro aspirazioni professionali per il blocco delle assunzioni e il taglio di risorse nel settore pubblico (scuola, università, centri di ricerca, sanità, enti locali), per il crollo dell'occupazione a seguito delle nuove tecnologie in attività classiche di inserimento di professionalità di tipo umanistico (editoria, giornali, mondo della comunicazione), per la propensione anche dei settori industriali e manifatturieri a utilizzare tutti i margini di risparmio sul costo del lavoro resi disponibili dalla legislazione permissiva sui contratti di tipo precario e infine da vere e proprie forme di speculazione sul lavoro diffuse nel terziario e nel vasto campo delle professioni. Si tratta di almeno due generazioni di giovani iper-formati che nell'ultimo ventennio sono stati sottoposti al calvario dei tirocini e degli *stages*, sottopagati quando non gratuiti, delle false collaborazioni e delle partite Iva fraudolente. A questo mondo la legislazione in oggetto cerca almeno di dire qualcosa, pur in realtà in termini inadeguati, come si chiarirà tra breve. Nulla dice invece questa legislazione al precariato più povero, che sta rinchiuso nel ghetto della precarietà con scarse possibilità di uscirne, dove si viene impiegati solo con contratti a termine, o si viene occupati attraverso le agenzie di somministrazione, o si è assunti con le diverse forme di part-time elasticizzato (imposto e non voluto), nei settori con offerta professionale meno qualificata, dove si addensa -in particolare e non a caso- una ampia quota di lavoratori immigrati (lavori stagionali, in agricoltura e nel settore turistico e alberghiero, logistica, facchinaggio, grande distribuzione). Verso questa fascia "bassa" del moderno proletariato, che costituisce un tratto distintivo della scomposizione sociale realizzata nell'intero mondo occidentale, il progetto renziano resta muto:

tutte le forme di lavoro temporaneo utilizzate in questo settore, come si è visto, vengono infatti confermate e addirittura rafforzate (si veda il lavoro accessorio, con *voucher*).

"Aboliremo i cococo e i cocopro, e tutte quelle robe lì": così ha dichiarato il presidente del Consiglio tempo fa in uno dei tanti annunci sugli effetti mirabolanti del JobsAct. Poi qualcuno deve avergli spiegato che le "collaborazioni coordinate e continuative" non si possono abolire perché esistono, per così dire, in *rerum natura*, tanto che ad esse l'art. 409 del c.p.c. ha esteso l'applicazione del rito processuale speciale per le controversie di lavoro introdotto nel 1973. E tuttavia, dopo tante promesse, qualcosa si doveva fare. Cosicchè gli artt.47-49 dello schema di decreto sulle tipologie contrattuali del 20 febbraio 2015 introducono una disciplina davvero singolare, di cui l'unica cosa chiara è che vengono abolite le collaborazioni a progetto (cosiddetti cocopro), le quali -è bene ricordarlo- vennero inventate da Marco Biagi proprio per contrastare il ricorso abusivo alle collaborazioni coordinate e continuative ai fini dell'aggiramento della disciplina di diritto del lavoro, incrementato- in particolare- dopo che la riforma Dini delle pensioni del 1995 aveva introdotto, ai fini di cassa, la "gestione separata" dove venivano incluse le stesse collaborazioni. Di modo che le imprese hanno inteso quella scelta come una sorta di legittimazione indiretta appunto al ricorso abusivo alle collaborazioni ai fini dell'aggiramento delle discipline lavoristiche. Ne più né meno di quanto si era verificato, in tempi risalenti, quando la l.n.264 del 1958 sul lavoro a domicilio aveva escluso dal suo campo di applicazione i lavoratori a domicilio iscritti nell'albo degli artigiani, che infatti videro in breve tempo crescere di circa mezzo milione i loro iscritti. Cosicchè a partire dal dlgs. n.276 del 2003 fino alla l.n.92 del 2012 sono state introdotte varie formulazioni dirette ad estendere ai collaboratori a progetto un insieme di tutele (dai trattamenti di malattia e maternità alla disciplina del preavviso fino ai principi determinativi dell'"equo compenso"). Di tutto questo ora si fa *tabula rasa*, con un doppio, anzi triplo congegno normativo, l'ultimo dei quali risulterà senza dubbio il più efficace. Mi riferisco all'art.48 dello schema di decreto sulle "tipologie contrattuali" approvato dal consiglio dei ministri il 20 febbraio 20015, in cui si prevede una sanatoria tombale per i datori di lavoro che abbiano assunto cococo, cocopro e

lavoratori con partita Iva, a condizione che questi procedano alla assunzione degli stessi lavoratori entro il 31 dicembre 2015 con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Norma a cui si connette il comma 1 dell'art.47 dello stesso decreto secondo cui "a far data dal 1 gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Lo scopo del combinato disposto tra le due norme è evidente: da un lato si minaccia la conversione automatica in rapporti di lavoro subordinato delle collaborazioni prestate in condizione di sostanziale subordinazione e/o dipendenza, dall'altro si incentiva la trasformazione delle stesse collaborazioni in contratto di lavoro subordinato alle nuove condizioni stabilite dal cosiddetto "contratto a tutele crescenti", assicurando una sanatoria mediante "l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso" (art.47, comma 2, dello schema di decreto sulle tipologie contrattuali). Qui appare evidente l'intenzione di agire sul breve periodo, incentivando la trasformazione di una parte delle collaborazioni e delle pseudo-partite Iva in un contratto a tempo indeterminato, agevolata dalla doppia incentivazione sopra descritta. Perciò la nuova declaratoria introdotta dal comma 1 dell'art.47 non merita di essere enfatizzata più di tanto. Essa, a ben guardare, descrive una concezione della subordinazione già inclusa in una interpretazione per così dire attualizzata di cui all'art.2094 c.c., come da tempo sostengono quanti hanno aderito alle tesi per cui la subordinazione non consiste nell'essere sottoposti alle forme più stringenti di esercizio del potere direttivo di tipo fordista ma nel carattere della "doppia alienità" della prestazione di lavoro, intesa come prestazione il cui risultato nel momento in cui è prodotto appartiene già ad altri e la cui attività è inserita in una organizzazione da altri gestita (10). Né più né meno di quanto era accaduto al tempo della cosiddetta "subordinazione speciale" introdotta in materia di lavoro a domicilio dalla l. n. 877 del 1973 (11). Dopodichè naturalmente si può discutere se la nuova definizione di cui al 1 comma dell'art.47 della citata bozza di decreto sia troppo inclusiva, quindi rigida (12), ovvero al contrario troppo lassista (13) e

criticare variamente il suo contenuto (14). Certo è che, una volta passato l'effetto della sanatoria, tutto rischia di tornare come prima, vuoi perché resta confermata la legittimazione delle collaborazioni in una varietà di casi: in quanto previste dalla contrattazione collettiva, con una norma di dubbia costituzionalità, per gli esercenti di professioni iscritti ad appositi albi, per gli amministratori o i componenti di società collegi o commissioni, per i collaboratori di associazioni sportive, oltre che nel settore pubblico vuoi perché tornerà a discutersi all'infinito della esatta corrispondenza tra i requisiti della "personalità", "continuatività", "ripetitività" e "etero-organizzazione" e il vario mondo del lavoro para o semi-subordinato. Discussione dalla quale nulla si ricaverà in concreto, salvo decidersi a prendere atto che tra lavoro subordinato e lavoro autonomo resta segnato un discrimine, che anzi il lavoro subordinato, persino nelle forme più estreme precedenti e coeve allo stesso modello fordista, sta crescendo nel mondo in maniera esponenziale, e che per le varie forme di lavoro autonomo debole ovvero "economicamente dipendente" si può introdurre una legislazione speciale di tutela, con particolare riferimento a temi quali la garanzia della puntualità dei pagamenti, la disciplina dell'equo compenso, i termini di preavviso nella risoluzione dei rapporti (15), esattamente come in parte si è già fatto (cfr. l.n.192/1988) in tema di rapporto tra imprese committenti e sub-fornitrici (cfr. l.n.192/1988).

6.Il *vacuum* delle politiche attive e l'astratto congegno del contratto di ricollocazione

Le politiche attive del lavoro, com'è noto, dovrebbero costituire il fondamento della conclamata *flexsecurity*, centrata appunto sulla compensazione di un più forte sostegno sul piano della ricerca di occupazione a fronte di una minore tutela a livello della stabilità nel rapporto di lavoro. Qui in realtà gli annunci della l.n.183/2014 si scontrano con uno dei tanti effetti negativi prodotti dalla endemica crisi istituzionale dello Stato italiano ed anzi dalla stessa assenza di una forma-Stato percepibile come tale (16). In tema la vicenda può essere così riassunta. Una volta esisteva il collocamento pubblico, inteso come funzione monopolistica, il quale pretendeva addirittura di gestire gli avviamenti sulla base degli iscritti alle liste di disoccupazione. Questo sistema non funzionava, anzitutto

a causa di una inefficienza strutturale degli uffici di collocamento. Si decise quindi di rottamare il collocamento statale e l'operazione fu svolta, nella seconda metà degli anni '90, decentrandone le strutture alle provincie attraverso l'istituzione dei "centri pubblici per l'impiego", affidandone il coordinamento alle regioni e liberalizzando al tempo stesso le agenzie private del lavoro. Vent'anni dopo si può osservare che tali centri pubblici quando funzionano si occupano essenzialmente di attività di assistenza alle fasce più deboli (immigrati, lavoratori socialmente svantaggiati, portatori di handicap) e non sono in condizione di svolgere funzioni di politica attiva del lavoro, del tipo di "presa in cura" dei lavoratori disoccupati. Nel frattempo le provincie sono state abolite come organo elettivo e si discute di dove collocare i dipendenti dei centri per l'impiego, se presso i comuni, le città metropolitane, le nuove province o le regioni mentre è in corso una riforma costituzionale che, nel superare il bicameralismo paritario trasformando il Senato in un organo di rappresentanza delle autonomie locali, effettua in realtà una ri-centralizzazione delle competenze anche sul versante delle politiche del lavoro. In questa condizione la l. n. 193/2015 ipotizza l'istituzione di una Agenzia nazionale del lavoro di cui non si intende se sia "statale" ovvero "federale", se abbia funzioni sostitutive o surrogatorie dei centri dell'impiego oppure se debba, al contrario, ri-centralizzare e ri-statalizzare le funzioni vuoi di politica attiva vuoi di erogazione degli interventi. Siamo evidentemente oltre i limiti di una confusione razionalizzabile in termini di processo transitorio. A ciò si aggiunga che al caos appena descritto viene aggiunto un nuovo congegno, costituito dal contratto di ricollocazione secondo il quale a ogni lavoratore che perde il posto di lavoro dovrebbe essere offerto un *bonus* da spendere verso un centro pubblico o una agenzia privata al fine di essere ricollocato al lavoro. L'idea, in sé astrattamente accattivante, appare in realtà alquanto bizzarra se riferita alla realtà concreta della situazione occupazionale, posto che essa avrebbe qualche probabilità di funzionare ove si fosse di fronte ad una domanda attiva, inevasa, di lavoro o comunque a un semplice problema di agevolare gli incontri tra domanda e offerta di lavoro. Pare invece che si prolunghi una lunga fase recessiva, e che anche in caso di ripresa economica difficilmente si potrà realizzare una occupazione aggiuntiva. C'è da chiedersi quindi dove e a chi i tanti lavoratori espulsi dai processi produttivi

possano presentare il *voucher* per il ricollocamento, specie in zone dove la disoccupazione si aggira attorno al 30%. Non a caso, e con qualche astuzia, il contratto di ri-collocazione nella versione definitiva del dlgs. n. 22/2015 è stato rinviato alla "legislazione e agli interventi regionali", il che è come dire di rimandare il tutto all'indecifrabile porto delle nebbie delle diverse politiche in capo alle regioni, nel frattempo afflitte, com'è noto, da pesanti interventi di taglio delle risorse.

7. La semplificazione che complica

Nella l.n.183/2015 la parola "semplificazione" viene ripetuta un numero incalcolabile di volte (16). Di per sé non è una novità perché l'uso del termine nel dibattito pubblico ha da tempo assunto un carattere parossistico al punto da costituire addirittura un ministero insignito del nome. E' fin troppo facile osservare che in parallelo quanto più si è inflazionato il termine tanto più, al contrario, si è complicata, in tutti i rami, la legislazione. Cosicchè la parola magica della "semplificazione" si autolegittima e si autoalimenta perché nel frattempo la legislazione si complica. Nel diritto del lavoro la tendenza ha assunto tratti così marcati da sfiorare il grottesco. Basti ricordare gli enunciati della legge n. 30 del 2003, a seguito della quale si sono emanati una quantità di decreti legislativi, a partire dal primo (dlgs. n. 276 del 2003) composto da quasi un centinaio di articoli e da migliaia di commi, cui sono seguiti una ulteriore serie di decreti attuativi. Qualcosa di analogo sta accadendo con l'imponente materiale normativo annunciato dalla legge n. 183/2015, e in parte già realizzato dai primi due decreti attuativi entrati in vigore, a cui ne seguiranno almeno altri quattro o cinque, seguiti poi, con buona probabilità, da ulteriori decreti modificativi. Ci deve essere qualcosa di profondo alla radice di tale schizofrenia. Avendo già sopra cercato di spiegare l'insieme di inganni, anche semantici, racchiusi in tale intervento legislativo mi limiterò qui a indicare sommariamente i molteplici versanti attorno ai quali si realizza questa singolare forma della semplificazione che complica. A partire da ciò che si potrebbe definire il "ginepraio delle assunzioni".

Partiamo dal tema centrale, dichiarato come obiettivo di fondo dell'intervento legislativo in commento: l'incentivazione ad assumere, ad incrementare

comunque l'occupazione. I dati statistici sulla occupazione nel 2014 segnalano un trend negativo e a tratti persino drammatico. Tutto questo è certo conseguenza della recessione in atto. C'è da domandarsi se non sia anche il risultato delle specifiche scelte delle politiche di governo. A seguito dell'annuncio dei provvedimenti sul lavoro, effettuato agli inizi del 2014 nei termini sopra richiamati, c'era infatti da aspettarsi un intervento urgente, in cui mettere da subito in chiaro le intenzioni di fondo del governo. Si è adottata invece, come si è visto, la consueta quanto logora politica dei due tempi, emanando prima un decreto legge di liberalizzazione dei contratti a termine e rinviando a un disegno di legge delega gli interventi di riforma strutturale del mercato del lavoro. Si sono così inviati al sistema delle imprese due messaggi contradditori: il primo consiste nel dire "intanto assumete con i contratti a termine senza obbligo di motivazione", poi assumerete con il nuovo "contratto a tutele crescenti" non meglio definito, di cui per ora enunciamo solo il titolo. Vale la pena di mettersi nei panni di un normale imprenditore, il quale non può che chiedersi: "con quale normativa assumo?". Infatti l'ennesima ri-disciplina dei contratti a termine deve attendere altri due mesi (dal marzo 2014 al maggio 2014, quando il decreto viene convertito nella legge n78/2014), mentre tuttavia si annuncia una nuova quanto indefinita nuova tipologia di assunzione, per la cui definizione occorrerà attendere prima l'approvazione della legge delega, poi l'emanazione del decreto attuativo, che infine vede la luce nel gennaio 2015, e viene emanato definitivamente nel successivo mese di marzo. Tutto questo non può che avere determinato una ulteriore incertezza negli operatori, al limite di un vero e proprio blocco delle assunzioni, a cui naturalmente seguirà uno sblocco quando finalmente le normative, compresi gli incentivi fiscali alle assunzioni previsti dalla legge di stabilità per il 2015, saranno definite. E' da prevedere quindi una crescita a breve delle assunzioni, che in via mediatica verrà annunciata come positivo risultato delle misure del JobsAct, e non come effetto indiretto di un vero e proprio disincentivo a razionali politiche di assunzione determinato dalle politiche del governo nel corso dell'intero 2014 (17).

Qualche concettualizzazione in tema comunque può essere utile. Si dovrebbe anzitutto distinguere tra semplificazione e complessità. Il diritto del

lavoro è *ab origine* complesso, anche quando le normative erano scarne: basti pensare a norme insuperabili nella loro sobrietà ed efficacia descrittiva, quali gli artt. 2094 e 2087 c.c. Poi c'è una complessità che complica, e tuttavia necessaria, ad esempio in materia di sicurezza del lavoro: basti considerare la rilevante quantità di adempimenti previsti dalla legislazione nazionale, peraltro in attuazione delle numerose direttive comunitarie talora caratterizzate da una inaudita articolazione di dettaglio. C'è infine una larghissima complicazione inutile, che sembra introdotta artatamente proprio al fine di invocare il suo opposto impossibile, ovvero la mitica semplificazione: basti pensare alle innumerevoli modifiche effettuate in tema di disciplina del contratto a termine, a partire dal dlgs. n. 368 del 2001. Dopo avere introdotto una congerie di complicazioni inutili, si propone infine una semplificazione *manipolatoria*. Si contrabbanda per semplificazione il mutamento delle normative, in chiave sostanzialmente regressiva e talora persino all'insegna del ritorno a una sorta di proto-liberismo. Merita in proposito di essere segnalata in particolare la pretesa di ricavare da quanto previsto dal comma 7 della l. n. 183 del 2014, relativo alla emanazione di "uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro", niente meno che l'elaborazione di un nuovo "codice semplificato del lavoro", di cui peraltro sono già stati ampiamente pubblicati i format (18): in base al dettato della l. n.183/2014 tale pretesa appare in realtà infondata, poichè la norma in sostanza riguarda il tema del riordino delle diverse tipologie contrattuali, ovvero della congerie di contratti precari e atipici introdotti dal dlgs. n. 276 del 2003, come si evince dalla successiva lett.h) dello stesso comma 7 ove nell'esplicitare i principi e criteri direttivi della delega si fa riferimento alla "abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili col testo organico semplificato"(19). Fin qui il governo Renzi, come si deduce dallo schema di decreto del 20 marzo 20015 sulle tipologie contrattuali, si è ben guardato di convalidare l'oltranzismo della scuola di pensiero sopra richiamata: si tratta, almeno su questo, di una scelta assennata.

8. Legge e contrattazione collettiva. Ipotesi sul salario minimo e legge sindacale

Una specifica riflessione va svolta sul piano dei rapporti tra la legislazione in oggetto e il ruolo delle parti sociali, con particolare riferimento alla contrattazione collettiva. E' persino ovvio osservare che la legislazione in commento ha un carattere apertamente interventista, dai tratti persino neo-giacobini, tipici della conduzione della attività di governo al tempo del renzismo. Per la prima volta nella storia della Repubblica si mette infatti mano a un intervento di forte rilevanza sui rapporti e sulle condizioni di lavoro non solo escludendo le forme della antica concertazione (palesemente desuete oltrechè inefficaci) ma persino denegando le più leggere pratiche del "dialogo sociale", di cui si nutre retoricamente, peraltro con scarsa efficacia, il diritto della Unione Europea. Tale pratica è stata del resto apertamente teorizzata, attraverso il paradigma dalla "dis-intermediazione" corredata a più riprese dalla affermazione secondo cui ci si intendeva liberare del tutto dai "poteri di veto" di matrice sindacale. Su questo il governo Renzi ha segnato indubbiamente un punto a suo favore, in ragione del fatto che quando il pluralismo sindacale degenera da valore a incapacità di pronunciarsi con una voce unica almeno sulle questioni di fondo diventa di per sé inefficace.

Ciò non toglie che nella realtà sociale concreta il sindacato, pure non-univoco nelle sue voci e per certi aspetti apertamente diviso, mantenga una sua effettiva rappresentatività, al di là del ruolo ad esso costituzionalmente riconosciuto, vale a dire una sua specifica capacità di azione, che si realizza anzitutto attraverso l'attività negoziale, a livello nazionale con i contratti di categoria e a livello decentrato, con la contrattazione aziendale e/o territoriale. In generale è evidente che la legislazione in commento tende a deprimere le funzioni della contrattazione collettiva, assegnando ad essa funzioni residuali, essenzialmente di tipo derogatorio *in peius* (così in materia di limiti percentuali nel ricorso ai contratti a termine, di demansionamento, di disciplina delle collaborazioni ecc.). Neppure questa legge è tuttavia in grado di abolire il principio di libertà sindacale, *id est* di libertà contrattuale sancito dal comma 1 dell'art.39 cost. Va quindi contrastata una opinione che rischia di consolidarsi fin quasi a divenire senso comune per la quale la contrattazione collettiva non potrebbe introdurre discipline contrattuali diverse da quelle stabilite dalla legge,

in senso più favorevole ai lavoratori. Così dicasi in materia di disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: nulla può impedire che a questi in via contrattuale, nei contratti nazionali di lavoro ovvero nei contratti aziendali, possa applicarsi una "clausola di garanzia" diretta ad estendere ad essi le tutele assicurate ai lavoratori già occupati (20); ovvero che ai nuovi assunti possa estendersi integralmente quanto in materia di regolazione delle sanzioni disciplinari viene previsto da sempre da parte dei contratti nazionali di categoria (cosiddetti codici disciplinari), tutti peraltro ispirati all'ovvio principio di proporzionalità tra addebiti contestati e provvedimenti da irrogare, e che certamente non possono essere annullati d'imperio da una legge; ovvero che possano introdursi meccanismi di controllo sindacale sui licenziamenti, a partire da obblighi di informazione preventiva e da meccanismi di esame congiunto attraverso specifici organismi paritetici, ispirati a modelli utilizzati in altri paesi europei, del tipo di quelli che nella Repubblica Federale Tedesca obbligano le imprese ad ottenere una autorizzazione preventiva ai licenziamenti da parte dei Consigli aziendali. Rovesciando un antico detto si può dire che la contrattazione "può molto, per quanto non tutto". Al tempo stesso i sindacati potrebbero utilizzare a loro vantaggio una delle previsioni della l. n. 183/2014, quella che si riferisce alla "introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato… nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali…" (c.7,lett.f). Di tale locuzione andrebbe anzitutto chiarito un inciso. Quali sarebbero i "settori non regolati dai contratti collettivi"'? In Italia, sostanzialmente nessuno, dato che i contratti collettivi nazionali di lavoro coprono tutti i settori produttivi, con una abbondanza e persino un eccesso di specificazioni categoriali che da tempo si richiede, vanamente, di ridurre e razionalizzare (21). Se ne conclude che in base a questa norma si potrebbe semplicemente stabilire l'estensione *erga omnes* dei minimi tabellari stabiliti dagli attuali contratti nazionali di lavoro, rinviando ad altro intervento la (da sempre) auspicabile regolazione per legge della rappresentanza sindacale e della efficacia generale dei contratti collettivi.

9.Conclusioni. Operazione *doping* e danni permanenti

In conclusione i provvedimenti sul lavoro del governo Renzi possono essere così' riassunti. Per un verso si realizzano danni permanenti, a partire da quello relativo alla modifica della disciplina del licenziamento che porta il livello di tutela contro i licenziamenti ingiustificati del diritto del lavoro italiano tra i più bassi del panorama europeo. Per l'altro si realizza un massiccio intervento *doping* sul mercato del lavoro mirato al breve termine, attraverso il doppio incentivo alle assunzioni costituito per un verso dalla più agevole licenziabilità dei nuovi assunti e per l'altro dagli incentivi contributivi e fiscali stabiliti dalla legge di stabilità del 2015, riferito agli assunti entro lo stesso 2015 e fruibile per un triennio, oltre alla sanatoria prevista per l'utilizzo di false forme di lavoro autonomo. Si registreranno quindi una serie di effetti automatici nel ricorso alla nuova modalità di assunzione, anche a seguito di conversione di contratti a termine, di apprendistato e di successione di appalti. Fin d'ora si può immaginare perciò un battage mediatico sul successo del nuovo contratto. Poi si tratterà di vedere quante di quelle assunzioni si consolideranno e quante di queste risulteranno aggiuntive, e non semplicemente sostitutive di precedente occupazione. In quella occasione si può stare certi che verrà anche celebrata, per l'ennesima volta, la neo-lingua dominante sulle politiche del lavoro: quella per cui ciò che conta sono la centralità, gli interessi e il valore dell'impresa, a cui tutto il resto segue, compreso il lavoro. Tuttavia, in attesa che il tempo sia come sempre buon giudice, non ci si deve stancare di immaginare un'altra prospettiva, fondata sull'idea che il valore e la dignità del lavoro non sono solo strumenti utili per una efficace conduzione delle attività economiche ma sono soprattutto la pre-condizione necessaria di una società vivibile.

Note

(1) Si vedano le diverse valutazioni proposte nei saggi pubblicati in *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n.183* (2014) e in *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni* (2015).

(2) Si tratta naturalmente di quella *flexsecurity* che Ichino non si stanca di definire come passaggio dalla *jobproperty* (concetto applicabile alle antiche prassi dei sindacati tradeunionisti del mondo anglosassone più che alla tradizione lavoristica

italiana) appunto a un sistema di sicurezza sul mercato del lavoro: per il pensiero dell'autore basti consultare il sito *www.pietroichino.it.* In senso critico, per tutti, cfr. Zoppoli L. (2012).

(3) Per qualche indicazione in questo senso rinvio a Mariucci L. (2013).

(4) Sul punto si vedano le ragionevoli osservazioni critiche formulate in *Luci e ombre del Jobs Act, dossier* (2015) e ivi in particolare l'intervento su *Quali tutele? E quanto crescenti?* di Boeri T. e Garibaldi P.

(5) Nonostante una certa permissività, in tema, della giurisprudenza costituzionale resta fermo il fatto che "il libero apprezzamento del legislatore delegato non può mai assurgere a principio o a criterio direttivo, in quanto agli antipodi di una legislazione vincolata, qual' è, per definizione, la legislazione su delega" (cfr. sent.Corte Cost. n. 68 del 1991 e n.340 del 2007).

(6) La vicenda è ricostruita da Ichino P. (2015a).

(7) In tal senso cfr, per tutti, Giubboni S. (2015).

(8) Sul punto si registra il totale travisamento della proposta originaria di "contratto unico di inserimento". Cfr. ancora *Luci e ombre del Jobs Act* cit. nonché Boeri T,Garibaldi P. (2008).

(9) Si è coniato in tal senso il neologismo "securizzazione", che di certo suona meglio se detto in francese: cfr. Martelloni F. (2010).

(10) Questa tesi d'altronde è stata autorevolmente convalidata dalla celebre sentenza Mengoni (Corte Cost. n.30 del 1996, nonché Corte cost. n.3 del1998) sulla quale si vedano i richiami di Roccella M. (2010).

(11) Per richiami a una risalente discussione cfr. Mariucci L. (1979).

(12) "Quale mai attività professionale non ha un contenuto nel quale qualsiasi giudice possa ravvisare in qualche misura il carattere della ripetitività?" si chiede infatti Ichino P. (2015b).

(13) "Che fine fanno (le collaborazioni) con prestazioni prevalentemente ma non esclusivamente personali o con contenuto non ripetitivo ma di concetto, o in cui

sia il prestatore a poter decidere tempi e luogo della prestazione?", domanda invece Alleva P. (2015).

(14) Si veda in tal senso la posizione radicalmente critica di Perulli A.(2015a).

(15) In tale direzione si muovevano gli auspici sul Jobs Act di Perulli A. (2015b).

(16) Si veda in tema l'analitica ricostruzione di Bonardi O. (2014

(17) Guarda caso infatti il ministero del lavoro ha annunciato che già nel gennaio-febbraio 2015 si sono effettuate 79.000 assunzioni a tempo indeterminato, con un incremento del 38% rispetto agli stessi mesi del 2014; e questo prima ancora della entrata in vigore del dlgs.n.23/2015. Il che è un effetto del relativo "blocco" dei mesi precedenti e della appetibilità degli sgravi fiscali e contributivi, stimati in circa 24.000 e. per il triennio 2015-2017. Cfr. *Corriere della sera* del 27 marzo 2015.

(18) Cfr. *Il codice semplificato del lavoro* (2014).

(19) Sul punto v. ancora Bonardi O. (2014).

(20) Che quanto detto sia praticabile è già dimostrato dall'accordo tra Cgil-Cisl-Uil e Novalis, azienda chimico-farmaceutica, in cui si è stabilito "di non applicare le disposizioni del contratto a tutele crescenti" a tredici lavoratori neo-assunti a seguito di cessione di contratto tra società del gruppo: cfr. "*E Novalis offre l'art.18 come benefit*", in *La repubblica*, 27 marzo 2015, p.14.

(21) In tema si vedano Leonardi S. (2014) e Speziale V. (2015).

Riferimenti bibliografici

Alleva P. (2015), *Attenti, i cococo non spariranno*, in *Il Manifesto*, 24 febbraio.

Boeri T.,Garibaldi P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Milano:Chiarelettere.

Bonardi O. (2014), *Il Jobs Act e il paradigma della semplificazione*, in *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega, it 10 dicembre 2014, n.183* WPCSDLE, *Collective volumes* 3/2014, a cura di Rusciano M., Zoppoli L.

Giubboni S. (2015), *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, WPCSDLE, 246.

Ichino P. (2015a), *Storia segreta, articolo per articolo, del contratto a tutele crescenti,* in *www.pietroichino.it.*

Ichino P.) (2015b), *Il decreto sul "riordino dei contratti": luci e ombre*, in *www.pietroichino.it*.

I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni (2015), a cura di Carinci F.,Tiraboschi M., Adapt.

Il codice semplificato del lavoro (2014), in *Progettare per modernizzare*, a cura di Ichino P., Tiraboschi M., *Adapt*, *e-Book series*,n.23.

Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n.183, WPCSDLE, *Collective volumes* 3/2014, a cura di Rusciano M., Zoppoli L.

Leonardi S. (2014), *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *LD*, p. 185.

Luci e ombre del Jobs Act, *dossier*, (2015) in *www.lavoce.info*.

Mariucci L. (1979), *Il lavoro decentrato*, Milano:Franco Angeli.

Mariucci L. (2013), *L'agenda desiderabile: idee per una nuova fase del diritto del lavoro*, in *LD*, p.167.

Martelloni F. (2010), *Securizzazione delle scelte datoriali*, in *Lessico giuslavoristico*, ordinato da Pedrazzoli M., Bologna: Bup.

Perulli A. (2015a), *Il "falso" superamento dei cococo nel Jobs Act*, in *www.nelmerito.com.*

Perulli A. (2015b) *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica*?, in *DRI*, p.109.

Roccella M.(2010), *Manuale di diritto del lavoro*, Torino:Giappichelli

Speziale V. (2015), *Il salario minimo legale*, WPCSDLE,244.

Zoppoli L. (2012), *Flex/insecurity*, Napoli:editoriale scientifica.