

Diritto del lavoro addio?

di Mario Fezzi

Con la nuova Legge Delega sul mercato del lavoro collegata alla Finanziaria 2002 gran parte dei diritti fondamentali dei lavoratori rischiano di scomparire definitivamente. Vediamo perché.

Il disegno di legge collegato alla Finanziaria 2002 contenente la "Delega al Governo in materia di mercato del lavoro" costituisce una **svolta decisiva nella storia del diritto del lavoro**. Con la Legge Delega l'intero diritto del lavoro viene stravolto: dalla tutela del lavoro si passa all'istituzionalizzazione della precarizzazione.

Il rapporto che era stato privilegiato dall'ordinamento (quello a tempo indeterminato) diviene l'eccezione, mentre la regola è rappresentata dal lavoro precario e privo di garanzie di mantenimento. **Il lavoro (dell'uomo) viene trattato alla stregua di una merce che si cede, si affitta, si chiama volta per volta solo quando serve, si "somministra"**. Si cancellano norme fondamentali (quella sull'intermediazione di mano d'opera, per esempio) che imponevano principi elementari di civiltà, introducendo come normale, e non più solo come temporaneo, il ricorso all'affitto di persone.

Gli effetti della legge

1. Collocamento

Viene abrogata definitivamente ogni norma residua sul collocamento pubblico e si affida ogni attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro a soggetti privati.

2. Abrogazione della legge 1369/60

In sostanza il lavoratore (con le sue prestazioni lavorative) diviene una merce liberamente commerciabile (il contratto di somministrazione infatti è stato pensato e viene normalmente utilizzato per la fornitura periodica di beni o servizi), mentre **si riconosce la liceità del trarre profitto dal lavoro altrui, attraverso una vera e propria attività di interposizione, che non sarà necessariamente temporanea**, come avviene per il lavoro interinale, ma addirittura teoricamente permanente. Un principio cardine del nostro ordinamento, secondo il quale nessuno deve esercitare a scopo di lucro un'attività il cui oggetto sia solo quello di far lavorare qualcuno alle dipendenze di qualcun altro, viene così smantellato e sostituito con il suo opposto. E siccome l'interposizione è brutta a dirsi, si preferisce chiamarla somministrazione. Nasce così per via legislativa una nuova professione: quella del **commerciante in lavoro altrui**.

3. Modifica dell'art. 2112 C.C.

Questa norma nasce originariamente allo scopo di **tutelare i lavoratori nel caso di cessione dell'azienda da cui dipendono**, garantendo loro il passaggio, a condizioni invariate, alle dipendenze dell'acquirente. Negli ultimi anni la stessa norma si è rivolta contro i lavoratori, attraverso il meccanismo degli scorpori aziendali (via via chiamati esternalizzazioni, outsourcing e altro) tecnicamente formalizzati attraverso singole cessioni di ramo d'azienda, riconosciute e legittimate dall'art. 2112 c.c. Tutto quello che si può staccare dal nucleo principale dell'azienda viene scorporato, per lasciare solo quello che viene definito il core business. In questo modo **migliaia di lavoratori si sono trovati a passare dalle dipendenze di imprese di grosse dimensioni a piccole imprese, in molti casi prive dei requisiti numerici per la tutela contro i licenziamenti illegittimi**. La linea di difesa in tutti questi casi era rappresentata dalla dimostrazione giudiziale della mancanza di autonomia funzionale del ramo d'azienda ceduto. Insomma, l'unica difesa per i lavoratori che venivano ceduti a piccole imprese o comunque a imprese terze, era quella di tentare di dimostrare l'insussistenza di questo requisito. Ebbene, la legge delega si occupa anche di questo e dispone l'eliminazione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda preesistente al trasferimento. In buona sostanza **qualunque pezzo di un'azienda, sia o non sia autonomo, potrà agevolmente essere ceduto all'esterno, insieme con i dipendenti relativi**, senza più alcuna possibilità di opporsi alla cessione.

4. Revisione delle misure di inserimento al lavoro non costituenti rapporto di lavoro

Si prevede, con una tecnica luminosa di ipocrisia legislativa, che si possano inserire al lavoro, per periodi da un mese a un anno, persone che dovranno lavorare normalmente, ma nei cui confronti non potrà applicarsi alcuna norma di tutela, non essendo essi titolari di un rapporto di lavoro. Anche la retribuzione è aleatoria in queste ipotesi: si stabilisce infatti che possa essere **prevista "la eventuale corresponsione di un sussidio"**.

5. Modifiche del part-time

Si prevede l'**agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part time** orizzontale e a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nel part time verticale e misto; viene poi prevista l'estensione delle forme flessibili ed elastiche ai contratti a part-time a tempo determinato. Tutto questo **senza tenere in gran conto il consenso del lavoratore** ad accettare questo elevato grado di flessibilità: la legge 61/00 infatti prevede che per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare sia indispensabile in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. La legge delega prevede invece solo che le varie forme flessibili siano adottate "anche sulla base del consenso del lavoratore interessato". La legge 61/00 poi stabiliva, anche attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva, una serie di limiti all'effettuazione di lavoro straordinario o supplementare. La legge delega intende invece eliminare ogni limite, attraverso l'abrogazione e/o l'integrazione di ogni norma contrastante.

6. Lavoro a chiamata

Viene introdotta questa nuova figura (che anche nella terminologia ricorda da vicino la figura del Caporalato) di **lavoratore discontinuo o intermittente, a scelta non sua, ma del datore di lavoro**. Il lavoratore deve restare a disposizione per l'eventualità che il datore di lavoro necessiti della sua prestazione. Gli verrà pagato solo il lavoro effettivamente prestato, mentre potrà percepire un'indennità di disponibilità per il tempo in cui rimane in attesa di essere chiamato.

7. Rapporti di lavoro interinale e contratti a termine

Potranno essere stipulati appositamente per la copertura delle quote obbligatorie di assunzione di lavoratori disabili e appartenenti alle categorie assimilate.

8. Lavoro a progetto e a programma

Potranno essere stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di attività connesse a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso.

9. Buoni-lavoro

Viene prevista l'ammissibilità di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa. Qui la legge delega sfiora il ridicolo con la previsione di questi rapporti di lavoro occasionali la cui costituzione e titolarità sarebbe incorporata in buoni -lavoro che potrebbero essere acquistati unitamente a un chilo di pane e a due etti di prosciutto. Nasce così anche un'altra professione: quella del **negoziante che vende ore di lavoro altrui**.

10. Job-sharing

Viene introdotta la ammissibilità di prestazioni ripartite fra due o più lavoratori, obbligati in solido nei confronti del datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

11. Certificazione dei rapporti di lavoro

Nell'ambito dei tanti e variegati lavori atipici previsti dalla legge delega potrebbe però sorgere un consistente contenzioso se l'applicazione del rapporto di lavoro, soprattutto per quanto concerne le collaborazioni coordinate e continuative, si traducesse in concreto in niente altro che in un normale rapporto di lavoro subordinato. La legge delega dispone però anche in questa materia. **Le parti (datore di lavoro e lavoratore) prima di instaurare un rapporto potranno comparire avanti a un'apposita Commissione per dichiarare la vera natura del rapporto che andrà a costituirsi.** Di questa dichiarazione il Giudice eventualmente chiamato, in seguito, a stabilire l'effettiva natura del rapporto intercorso, dovrà tenere conto, valutando il comportamento delle parti in sede di certificazione. La procedura ha carattere volontario: ma non è ben chiaro come potrebbe il lavoratore disoccupato, cui venga offerta un'occasione di lavoro, rifiutarsi di aderire a questa richiesta "volontaria", senza avere la certezza che quel rapporto non verrà più instaurato, non appena manifestato il rifiuto. E ancora, non è chiaro cosa impedirà a datori di lavoro disinvolti, una volta ottenuta la certificazione, di pretendere prestazioni che vadano ben al di là del contratto stipulato, senza rischiare a posteriori un intervento giudiziario riparatore.

12. Sospensione dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori

La legge delega prevede una **modifica dell'apparato sanzionatorio a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato, eliminando la reintegrazione e sostituendola con un risarcimento**, per un periodo sperimentale di quattro anni, fatta salva la possibilità di proroghe in relazione agli effetti registrati sul piano occupazionale. La deroga all'art. 18 s.l. non è applicabile in caso di licenziamento discriminatorio, di licenziamento a causa di matrimonio, di malattia e di maternità. La deroga non è peraltro assoluta, ma **limitata a tre ben precise tipologie:**

- rapporti di lavoro regolarizzati a seguito di misure di riemersione (dal lavoro nero);
- lavoratori assunti a termine, il cui rapporto venga trasformato a tempo indeterminato;
- lavoratori di imprese minori (cioè sotto i 15 dipendenti) che abbiano superato, per effetto di nuove assunzioni, la soglia dei 15 dipendenti, non potendosi computare nel numero dei dipendenti le persone assunte, per il primo biennio.

La prima considerazione che si impone è che l'esperienza legislativa del nostro paese insegna che **ogni volta che si è modificato in via transitoria e provvisoria un istituto, non si è mai tornati indietro:** con il passar del tempo e con qualche proroga giustificata e giustificabile, la modifica prima o poi diviene definitiva e totale. La seconda considerazione, sempre derivata dall'esperienza legislativa italiana, è che **le modifiche introdotte solo per alcune categorie ben determinate, vengono in breve tempo estese a tutta la popolazione di riferimento.** L'importante, inizialmente, è infrangere il tabù dell'intoccabilità dell'art. 18 s.l. . Compiuta questa operazione e superato l'impatto sociale che ne può derivare, diventa solo un problema di scelta dei tempi in cui estendere in via definitiva, e senza troppo clamore -in

quanto **tutto viene metabolizzato prima o poi** - la deroga a tutti i rapporti di lavoro.

Peraltro già le deroghe che la legge delega introduce sono di particolare rilievo. Il fatto che non sia applicabile l'art. 18 s.l. ai lavoratori assunti a termine e successivamente confermati a tempo indeterminato **può produrre un solo effetto: tutti, ma proprio tutti, i nuovi assunti verranno prima fatti passare attraverso un contratto a termine** (che avrà quindi il nuovo scopo di sostituire il periodo di prova) e solo in un secondo momento il loro contratto verrà trasformato a tempo indeterminato. In questo modo la deroga all'art. 18 s.l. opererà nei confronti di tutti i nuovi assunti. E quindi si creerà una sorta di **doppio binario di tutela:** i vecchi assunti godranno della tutela dell'art. 18, mentre i nuovi ne saranno privi. Con un turn over lavorativo ragionevole, **in pochi anni la tutela fornita dall'art. 18 s.l. scomparirà del tutto, restando solo sulla carta.**

A questo proposito è bene precisare che il luogo comune secondo cui eliminando l'art. 18 S.L. si intervenga solo sulla materia dei licenziamenti è totalmente falso. In realtà, eliminando la reintegrazione, si interviene sulla materia dei diritti: di tutti i diritti in azienda. L'art. 18 infatti rappresenta la condizione di effettività della tutela del diritto al lavoro. **Il ripristinare nel nostro paese la libertà di licenziamento non può che riflettersi anche sui diritti di libertà primari** (libertà di pensiero, di espressione, di adesione a partiti politici o a formazioni sindacali, etc.) e su ogni altra forma di tutela (a cominciare da dignità e sicurezza). Chi infatti può essere licenziato senza ragione legittima e senza la possibilità di ottenere un rimedio giudiziale effettivo, ben difficilmente si opporrà a qualsiasi forma di pressione, di molestia, di sopruso nello svolgimento del rapporto di lavoro. Il sapere di poter essere estromessi dal posto di lavoro senza alcun rimedio reale, costringerà ogni lavoratore ad accettare anche condizioni di lavoro, di salario, di igiene, di sicurezza, di inquadramento assolutamente inadeguate: il reagire e protestare può infatti determinare la perdita del lavoro.

13. Arbitrato

Per concludere, la legge delega si occupa anche del contenzioso giudiziario ("al fine di ridurre il contenzioso in materia di controversie individuali di lavoro") introducendo Collegi o Camere Arbitrali stabili su tutto il territorio nazionale, con il compito di decidere, in sostituzione dei giudici del lavoro, le controversie che abbiano ad oggetto diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, stabilendo così che il lodo dovrà essere **emesso secondo equità e non secondo legge o contratto.** La procedura avrà carattere volontario, dovrà appunto essere decisa secondo equità, e **il lodo arbitrale non sarà appellabile, ma solo impugnabile per vizi procedurali.** In materia di licenziamento ritenuto illegittimo, sarà il Collegio a stabilire, con totale discrezionalità, se disporre la reintegrazione nel posto di lavoro, ovvero optare per un risarcimento del danno, con quantificazione ad esso interamente rimessa. Se si può concordare o meno sul fatto che la via arbitrale possa essere una soluzione ai problemi della giustizia del lavoro, si può però essere certi che non è questo tipo di arbitrato che può essere accettato e riconosciuto come panacea dei mali della giurisdizione. In questo giudizio arbitrale l'alternativa tra reintegrazione e risarcimento, in caso di licenziamento illegittimo, **riguarderebbe da subito tutti i lavoratori** (anche quelli che oggi lavorano a tempo indeterminato), e l'equità degli arbitri si estenderebbe non soltanto alla sanzione (risarcimento o reintegrazione) ma anche alla sussistenza della giusta causa, **con discrezionalità assoluta, non essendo tenuti all'applicazione e al rispetto di norme di legge o di contratto collettivo.**