

n. 1/2012

Diritto lavoro: riforme attese e sfide possibili – Gli scenari dal 2012

di Luca Failla – LabLaw Studio Legale [l.failla@lablaw.com]

Già da alcuni anni stiamo assistendo ad una vera e propria trasformazione del diritto del lavoro. Ed infatti, il diritto del lavoro che conosciamo - quello formatosi nel dopoguerra e per effetto delle trasformazioni economiche degli anni sessanta, quel diritto del lavoro figlio della contrapposizione tra capitale e lavoro che ha caratterizzato gli anni '70 e ha prodotto quel nucleo fondamentale di norme contenute nello Statuto dei lavoratori -, manifesta da tempo alcune rigidità, criticità e mancanze tali da determinare il dubbio che non possa essere più considerato strumento idoneo per la concreta gestione del rapporto di lavoro ma, soprattutto, per lo sviluppo di un moderno sistema produttivo italiano. Da qui le spinte sempre più forti verso una riforma, ossia verso una rivisitazione delle regole del diritto del lavoro che accompagni la crescente domanda di flessibilità e di crescita senza rinunciare ai principi guida di questa materia. Ma cosa si intende propriamente per flessibilità, soprattutto in uno scenario economico tra i più difficili degli ultimi anni ? Cosa significa flessibilità applicata al rapporto di lavoro e quali concrete riforme possiamo ritenere davvero possibili in questo avvio d'anno ? Il legislatore ci ha ormai abituato da almeno un decennio a interventi marcati e capillari in questa materia sia attraverso le norme di bilancio, sia attraverso la decretazione d'urgenza anticipatoria delle stesse norme di bilancio. Nell'ultimo anno di manovre economiche ne sono state approvate ben quattro e questo certamente non aiuta a trovare chiarezza in una materia che è divenuta frammentaria, spesso soggetta a rivisitazioni e a ripensamenti. Si veda ad esempio la reintroduzione nel 2010 dello *staff leasing* e la recente riforma del contratto di apprendistato - Istituto, peraltro, già riformato nel 2003 con l'approvazione del decreto Biagi ma senza fortuna - la cui nuova disciplina è confluita oggi in un Testo Unico che si propone l'obiettivo di rilanciarne faticosamente l'applicazione.

Se è vero, quindi, che sono rimasti saldi in questa materia alcuni dei principi fondamentali introdotti dal codice civile e dallo Statuto dei Lavoratori - si pensi alle norme sulla giusta causa, giustificato motivo e sull'articolo 18 - è anche vero che progressivamente e con sistematicità, attraverso interventi sempre più specifici, il legislatore ha ritenuto di dover intervenire e lo ha fatto su due diversi fronti: da un lato attraverso la riproposizione, la proroga e l'estensione delle misure di sostegno del reddito senza affrontare una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali, peraltro annunciata da oltre un decennio nelle stesse norme di bilancio e, dall'altro attraverso la revisione, rivisitazione e modifica delle forme di flessibilità in ingresso, vuoi mediante l'attuazione di direttive comunitarie (ad esempio in materia di contratto a termine e di contratto part-time) vuoi mediante l'introduzione di nuove forme contrattuali (tra cui il lavoro interinale con il pacchetto Treu poi divenuto somministrazione di lavoro con la Legge Biagi, il contratto di inserimento, il contratto di collaborazione a progetto e così via).

Gli interventi tuttavia non sono mai stati strutturali con il risultato che oggi ci troviamo di fronte ad un diritto del lavoro organico nei suoi granitici principi, flessibile quanto a strumenti e tipologie contrattuali disponibili ma tuttavia poco attuale e in definitiva asimmetrico se si tiene conto delle differenziazioni fra insiders e outsiders, lavoratori stabili e giovani precari quando non disoccupati. Un diritto del lavoro, in definitiva, non più in linea con le esigenze di un mercato del lavoro che è continuamente in balia delle sollecitazioni provenienti dal mercato economico e finanziario e che,

allo stesso tempo, soffre per la carenza strutturale di adeguate figure professionali in possesso di quelle conoscenze di base che ne assicurino il primo inserimento in azienda. Da qui l'esigenza sempre più sentita e pressante di una riforma, anticipata probabilmente attraverso la delega alla contrattazione collettiva di un potestà derogatoria delle disposizioni della legge più rigide (attraverso l'art. 8 della manovra economica di agosto 2011) purché limitata a specifiche materie e a specifici obiettivi, quali fra tutti la maggiore occupazione e la gestione delle crisi aziendali.

Tenendo conto di queste premesse, sembra dunque giunto il momento di un intervento riformatore. Intervento anticipato dalla riforma del sistema pensionistico e che, annunciato dal Governo attraverso l'accantonamento momentaneo di un intervento sull'art. 18 dello Statuto, sembra doversi concentrare sugli ammortizzatori sociali e su un sistema di strumenti anche flessibili -si veda ad esempio il progetto relativo al dibattuto contratto unico di ingresso - che si armonizzino con la rivisitazione del sistema delle tutele previste in caso di "non lavoro". In vista di tali provvedimenti, si profila un 2012 sicuramente carico di attese sia per le imprese che per il mercato del lavoro.