



Prove tecniche di nuovo codice

DI FRANCESCO RICCARDI

Una semplificazione netta, quasi un disboscamento a colpi di machete. Un taglio drastico di norme e rimandi e la ricostruzione ex novo di un Codice del lavoro che, nelle intenzioni, sia «chiaro, conosciuto ed esigibile». È il progetto in corso di presentazione da parte di Pietro Ichino, giuslavorista e senatore del Partito democratico.

L'iniziativa, spiega lo stesso Ichino nella relazione introduttiva dei progetti di legge, «si propone di realizzare l'obiettivo di quello "Statuto dei lavori" di cui si discute da ormai quasi un quindicennio nel nostro Paese e sul quale si registrano ampi consensi in linea di principio: l'obiettivo, cioè, di una disciplina legislativa che fissi innanzitutto le protezioni fondamentali proprie del lavoro in qualsiasi sua forma (tutela della salute e sicurezza, assicurazioni antinfortunistica e pensionistica, retribuzione minima oraria, divieto di discriminazioni), poi le protezioni specificamente necessarie per il lavoro svolto in posizione di dipendenza dall'azienda, parzialmente diverse a seconda che la prestazione sia caratterizzata dalla subordinazione in senso tecnico oppure soltanto dai caratteri della continuità e monocommittenza, sia vincolata circa il luogo e il tempo di svolgimento oppure no (telelavoro, lavoro a domicilio), abbia come contropartita soltanto la retribuzione oppure anche addestramento e formazione

(apprendistato nelle sue varie possibili forme), abbia carattere professionale o sia svolta fuori mercato e fuori standard nell'ambito di programmi locali di servizio alla persona o alla comunità (collaborazioni di pubblica utilità)».

Sul piano pratico colpisce in particolare la fortissima semplificazione delle norme sul lavoro che, dalle mille e più pagine contenenti un numero elevato di leggi tuttora in vigore, vengono ridotte a soli 64 nuovi articoli del Codice civile (ai quali poi si aggiungerebbero in realtà le direttive europee). Nella convinzione che «dalla semplicità e leggibilità dipende la diffusione della conoscenza della norma, quindi l'ampiezza del suo campo di applicazione reale e il suo tasso di effettività. Ogni oscurità della formulazione di una disposizione, ogni prolissità inutile, ogni rinvio che impedisce l'immediata comprensione e richiede ricerca di altre fonti - scrive ancora il senatore Ichino - ognuno di questi ostacoli aumenta i costi di transazione imposti a coloro che intendono negoziare nel rispetto della legge, riducendone il numero e incrementando il ceto dei consulenti».

I costi della farraginosità

Questo dei costi aggiuntivi determinati dalla farraginosità della nostra legislazione sul lavoro viene indicato anche come un disincentivo agli investimenti produttivi in Italia da parte di gruppi esteri. In sostanza rappresenta da un lato un costo in sé per le aziende e dall'altro un danno economico per il Paese tutto, in termini di minore sviluppo. Ma

come si può superare il problema? Secondo Pietro Ichino alla legge andrà «riservato il compito di stabilire un corpus di protezioni essenziali e davvero universali facilmente e direttamente conoscibili da tutti e delle quali possa essere agevolmente imposta l'applicazione in modo generalizzato, lasciandosi alla contrattazione collettiva la fissazione e modificazione nel tempo degli standard ulteriori legati alle specificità di settore, regionali e di impresa». Norme generali essenziali, dunque, e poi grande spazio lasciato alla contrattazione. Ciò non significa, però, che il progetto del senatore Ichino si limiti a "sfrondare" il diritto senza modificarlo. Al contrario, i 64 nuovi articoli del Codice civile - ai quali si aggiunge la modifica dell'articolo 39 della Costituzione a proposito della validità erga omnes dei contratti collettivi di lavoro - se approvati sarebbero destinati a cambiare nel profondo gli assetti del mercato del lavoro, le figure contrattuali e molte delle attuali regolamentazioni. A partire dalle figure del «lavoratore dipendente» e del «lavoratore subordinato» (vedi il box a sinistra). L'obiettivo dichiarato della riformulazione è superare il dualismo del sistema di tutela.

«Poiché il bisogno di protezione nel mercato del lavoro nasce essenzialmente non dalla subordinazione (che è fatto essenzialmente tecnico-giuridico) ma dallo squilibrio di potere contrattuale tipico della situazione di dipendenza economica del prestatore dall'impresa - spiega Ichino - quest'ultima è la situazione che viene assunta nel disegno di legge come fattispecie

generale di riferimento del sistema giuslavoristico. Per un verso, quindi, tutte le protezioni che si ritengono inderogabilmente necessarie per i lavoratori subordinati devono essere estese anche agli altri lavoratori operanti in condizioni di effettiva dipendenza economica; per altro verso, le protezioni che si ritengono eccessive per questi ultimi non possono essere considerate inderogabilmente necessarie neppure per i lavoratori subordinati. L'applicazione che abbiamo proposto di questo criterio fondamentale in riferimento ai singoli istituti del rapporto di lavoro dipendente è ovviamente opinabile; ma più che le singole soluzioni proposte interessa qui difendere il criterio seguito: se c'è accordo su quello, non sarà difficile affinare e perfezionare le soluzioni relative ai singoli istituti».

Compenso orario minimo

A cascata, potremmo dire, derivano poi molti cambiamenti come l'introduzione di un «compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa misurata in ragione del tempo» deciso per legge. Compenso che potrebbe essere «differenziato in relazione a differenze rilevanti degli indici regionali del costo della vita», una

specie di "gabbia salariale" legata ai prezzi nelle varie regioni. Ridotti all'essenziale - e sostanzialmente liberalizzati - anche il part-time e il cosiddetto *job sharing*, cioè la suddivisione di uno stesso posto di lavoro fra due persone. Del contratto a tempo parziale si stabilisce in sostanza che «Datore e prestatore sono liberi di pattuire una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla durata normale. Tale pattuizione deve risultare da atto scritto» e si stabilisce semplicemente che «tutti gli standard minimi di trattamento riferiti all'estensione temporale della prestazione lavorativa si applicano in proporzione all'estensione temporale ridotta della prestazione stessa» e che sono vietate disparità di trattamento. Destinato a cambiare sarebbe pure il contratto a termine, con una prima assunzione del tutto "libera" e invece una disciplina più restrittiva rispetto all'attuale per quanto concerne un secondo contratto a termine fra le stesse parti, permesso in sostanza solo per lavori stagionali, fiere, spettacoli, prestazioni inferiori ai 6 giorni, sostituzione di dipendenti il cui rapporto sia sospeso o, infine, contratti di ricerca o insegnamento con durata non inferiore a 3 anni, rinnovabili una sola volta.

Il nuovo licenziamento

Collegati a questo gli articoli che ridisegnano completamente il «recesso del datore di lavoro» e il «licenziamento per motivo economico, tecnico od organizzativo». Si ripropone qui il modello di *flexsecurity* già elaborato da Ichino nei mesi scorsi e che si può riassumere così: i nuovi rapporti di lavoro, esclusi quelli stagionali o puramente occasionali, saranno costituiti con un contratto a tempo indeterminato, con un periodo di prova iniziale di sei mesi. Finito il periodo di prova, al lavoratore verrebbe applicata la protezione prevista dall'articolo 18 dello Statuto, cioè la reintegrazione nel posto di lavoro, solo per il licenziamento disciplinare e contro il licenziamento discriminatorio, per rappsaglia o comunque illecito. In caso di licenziamento per motivi economici, tecnici od organizzativi, invece il lavoratore riceverebbe dall'impresa un congruo indennizzo, crescente con l'anzianità di servizio. Viene prevista infine un'assicurazione contro la disoccupazione, ispirata al modello danese, con indennità tra il 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno e il 60% al quarto, a fronte di un impegno alla riqualificazione e ad accettare nuove esperienze di lavoro, a carico dell'impresa che a sua volta potrebbe contro-assicurarsi all'Inps.

*Fortissima
semplificazione:
tutto il diritto
del lavoro in soli
64 articoli
Così il progetto
di Ichino
cambiarebbe
il mercato*

L'intervista

Tiraboschi: ma tagliare non basta per fare un vero «Statuto dei lavori»

«**U**n'operazione più quantitativa che qualitativa, costruita a tavolino, poco condivisibile». Michele Tiraboschi, docente di diritto del lavoro all'Università di Modena e consulente del **ministro Sacconi**, è critico sul progetto di Ichino.

Professore, come giudica l'iniziativa del senatore Ichino e di altri giuslavoristi di predisporre un "testo unico" sintetico sul lavoro. È la strada giusta per arrivare finalmente a quello "Statuto dei lavori" che in molti, a partire da Marco Biagi, hanno più volte evocato come riforma necessaria?

L'idea di un "testo unico" sul lavoro, che garantisca una maggiore certezza e conoscibilità delle norme che regolano le relazioni di lavoro, è certamente positiva anche se non è affatto nuova. È l'idea su cui abbiamo lavorato con Marco Biagi, a fianco dell'allora ministro Tiziano Treu, nell'ottica di quello "Statuto dei lavori" che presentavamo proprio come un testo unico della legislazione del lavoro. E nella stessa prospettiva si è mosso, fin dalla passata legislatura il ministro **Maurizio Sacconi**, che ora ha avviato un processo di deregolamentazione e semplificazione della gestione documentale dei rapporti di lavoro in una necessaria battaglia contro il peso inutile di una regolazione di dettaglio che intralcia inutilmente il dinamismo e la vitalità delle imprese senza per questo dare maggiori tutele alle persone che lavorano.

L'iniziativa del testo unico è dunque utile? In particolare, la proposta Ichino è praticabile?

L'iniziativa di un testo unico è utile in funzione delle soluzioni concrete adottate su un piano tecnico e della loro concreta praticabilità. Quella di Ichino mi sembra una semplificazione formale e quantitativa, fatta cioè a "pe-

so", che è altra cosa da una semplificazione sostanziale e qualitativa. Una semplificazione diretta cioè a cambiare la cultura dei rapporti di lavoro in un'ottica partecipativa. Non basta eliminare un certo quantitativo di norme per semplificare i rapporti di lavoro. Emblematica, per gli addetti ai lavori, è la scelta di Ichino sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro relegata in un'unica quanto, a mio parere, irrealistica norma che non riflette la complessità di una problematica oggi, non a caso, già disciplinata in un testo unico. Quest'ultimo, da solo, conta più di 300 articoli di legge e svariati allegati tecnici.

I disegni di legge elaborati da Ichino non rappresentano solo una semplificazione, ma cambiano molti aspetti del mercato e del rapporto di lavoro: a cominciare dalla definizione di lavoratore subordinato e dipendente. Condivide queste nuove definizioni?

Da anni sostengo che la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato sia superata. Ma questo perché è superato un approccio che assegna tutele alle persone in funzione di mere qualificazioni astratte di legge. La proposta di Ichino si muove invece ancora in questa direzione là dove equipara il collaboratore autonomo al lavoratore subordinato. Una rigidità che le imprese e la Confindustria mai accetteranno.

Si cambia poi la regolazione di contratti a termine, part-time, ammortizzatori sociali e somministrazione. Entrando nel merito dei cambiamenti proposti, su quali è d'accordo e quali invece non condivide?

Anche qui, mi pare una deregolazione fatta solo sulla carta e, soprattutto a tavolino. Si tratta di materie che oggi sono regolate da dettagliate direttive comunitarie, che abbiamo

l'obbligo di recepire nel nostro Paese, e lo abbiamo fatto con altrettanto dettagliati e corposi avvisi comuni tra le parti sociali che non si possono certo cancellare con operazioni costruite a tavolino. Pensiamo poi al delicatissimo ruolo dei consulenti del lavoro e dei legali che vengono presentati, nella relazione di accompagnamento della bozza, come inutili intermediari che aumentano in modo parassitario i costi di transazione. Come se i rapporti umani e di lavoro che si creano nei contesti di produzione non fossero complessi e il contenzioso di lavoro fosse causato unicamente dalle leggi e non dai comportamenti concreti delle persone.

Un secondo disegno di legge interviene anche nell'annosa questione della titolarità a firmare i contratti e "risolve" il nodo dell'articolo 39 della Costituzione. Quella prospettata le sembra una strada giusta e praticabile?

Direi proprio di no, questa è materia di competenza delle parti sociali e stiamo ancora aspettando una loro risposta. Un impegno formale, in questa direzione, è previsto nei protocolli sulla riforma degli assetti contrattuali. Dobbiamo solo attendere le libere determinazioni delle parti sociali interessate.

Pensa che ci sia l'effettiva possibilità - anche politica - di mettere mano alla materia o si tratta in qualche modo di un progetto che non vedrà mai effettivamente la luce?

Il ministro **Maurizio Sacconi** ha recentemente annunciato il progetto di Statuto dei lavori, basato sui tre diritti fondamentali della sicurezza sul lavoro, della equa retribuzione e del diritto alla formazione. Il tutto in una logica partecipativa e cooperativa di relazioni industriali. È questa la direzione in cui lavoreremo nei prossimi quattro anni. (F.Ricc.)

da sapere

Ecco la definizione di lavoratore, secondo il progetto di semplificazione elaborato da Pietro Ichino.

Articolo 2094 Subordinazione e dipendenza

1. È prestatore di lavoro subordinato colui che si sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere per una azienda in modo continuativo una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo del creditore.

2. È dipendente da un'azienda il collaboratore subordinato, nonché il collaboratore autonomo continuativo, l'associato in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano più di due terzi del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti:

a) la retribuzione lorda annua del collaboratore autonomo o dell'associato in partecipazione superi i 40.000 euro; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale;

b) il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda.

3. Il criterio di qualificazione stabilito nel comma 2 si applica anche al rapporto di lavoro, ulteriore rispetto al rapporto sociale, tra socio lavoratore e cooperativa di lavoro.

