Perché il codice semplificato e che cosa contiene

Fino al 1970 la leggi italiane in materia di lavoro, in aggiunta a una settantina di articoli dedicati alla stessa materia nel Codice civile, si contavano sulle punte della dita di due mani ed erano per la maggior parte leggibili da chiunque. Oggi occupano migliaia di pagine e, soprattutto quelle dell'ultimo quindicennio, sono per la maggior parte illeggibili anche per gli specialisti. L'idea del Codice semplificato del lavoro, fatta propria in una mozione approvata dal Senato quasi all'unanimità il 10 novembre 2010, poi ripresa dal Governo italiano nel documento *Destinazione Italia* pubblicato nel settembre 2013, infine nel documento *Impegno Italia 2014* del 12 febbraio di quest'anno, nasce

– innanzitutto dall'esigenza di **tornare alla leggibilità delle norme** e alla **conoscibilità dell'ordinamento da parte di chiunque**, anche da parte degli operatori stranieri. Esigenza, questa, particolarmente sottolineata nelle *guidelines* emanate dal Gruppo di alto livello incaricato di questo dall'UE, nel *Decalogue for Smart Regulation* (Stoccolma, 10 novembre 2009), in funzione della maggiore possibile mobilità delle persone, dei beni, dei servizi e dei capitali;

– in secondo luogo dall'esigenza di sottolineare, e in qualche misura recuperare, l'**appartenenza del diritto del lavoro al diritto civile** e quindi il rilievo centrale che in esso assumono – sia pure con i correttivi richiesti dalla particolarità strutturale del mercato del lavoro – il principio di autonomia negoziale come prerogativa fondamentale della persona e le regole generali in materia di obbligazioni e contratti contenute nel titolo IV, con il quale il titolo V *Del Lavoro* è strettamente interconnesso;

– infine dall'esigenza di recuperare, del nostro Codice civile, la sobrietà ed essenzialità della scrittura; che nella materia del lavoro significa **ricondurre la legge statuale alla sua funzione originaria di fissazione di principi e regole essenziali**, in armonia con gli ordinamenti sovranazionali, restituendo in una logica di sussidiarietà alla contrattazione collettiva – soprattutto, ma non soltanto, al livello aziendale – la sua funzione originaria di adattare i *terms and conditions* dei rapporti di lavoro secondo esigenze che mutano nel tempo e nei diversi contesti.

Quanto ai contenuti, questa nuova edizione del Codice semplificato, nella quale confluiscono diverse elaborazioni degli anni precedenti, discusse e affinate in centinaia di incontri in sede politica, sindacale e accademica, si propone di distillare in meno di sessanta articoli il contenuto essenziale della disciplina vigente dei rapporti di lavoro, con abrogazione di un enorme volume di norme stratificatesi in precedenza sulla stessa materia, **aggiornandone le parti che l'evoluzione tecnologica ha reso più obsolete** (controlli a distanza, telelavoro) e **perfezionando la coniugazione tra flessibilità dell'organizzazione aziendale e sicurezza**

economica e professionale della persona che lavora secondo il principio europeo della *flexicurity*.

I componenti del gruppo di lavoro che hanno discusso il testo di questa nuova edizione in ogni sua parte, pur annoverando più di 200 studiosi ed esperti di provenienza e di orientamento molto diversi tra loro, hanno raggiunto nella maggior parte dei casi una convergenza largamente prevalente su di una soluzione; e solo in un numero relativamente esiguo di casi (art. 2092 su compenso orario minimo; art. 2103 in tema di *ius variandi*; art. 2117 in tema di dimissioni; artt. 2118-19 in tema di licenziamento; art. 2127 in tema di somministrazione di lavoro) hanno individuato **due o tre soluzioni alternative, entrambe compatibili sul piano sistematico con il resto del Codice**, oltre che con gli obiettivi fondamentali della semplificazione e dell'allineamento della nostra legislazione ai migliori modelli disponibili nel panorama internazionale e comparato. Ulteriori soluzioni alternative sono, ovviamente, prospettabili su questi come su altri articoli del Codice; ma il testo che proponiamo all'esame della comunità scientifica, degli "addetti ai lavori" e soprattutto del Ministro del lavoro e delle parti sociali mostra come l'obiettivo della semplificazione – sul quale in linea di principio tutte le forze politiche e le parti sociali concordano – sia concretamente a portata di mano. Al Governo e al Parlamento il compito di scegliere tra queste – e anche eventuali altre – alternative, salvaguardando l'impianto del nuovo Codice.

In questa fase si è preferito comprendere nell'intervento legislativo **soltanto la materia dei rapporti individuali di lavoro**, lasciando fuori quella dei rapporti sindacali e della contrattazione collettiva, in considerazione del fatto che quest'ultima richiederà con tutta probabilità una riscrittura dei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 39 della Costituzione, con tempi nettamente maggiori rispetto a quelli che possono invece essere realisticamente richiesti per l'approvazione in Parlamento di una delega legislativa al Governo e il successivo varo di questo *Codice semplificato*. Nulla vieterà di completare l'opera, non appena la riforma costituzionale sarà stata compiuta, adottando lo stesso metodo per la riscrittura degli articoli da 2063 a 2074 del Codice civile.

Pietro Ichino
Senatore della Repubblica
@PietroIchino

Michele Tiraboschi
Coordinatore scientifico ADAPT
@Michele_ADAPT

Scarica il pdf