

## **Difesa accorata e ragionata della riforma liberista del lavoro**

di Michele Tiraboschi

Fanno discutere le misure sul lavoro contenute nella manovra del Governo. Autorevoli giuslavoristi – Pietro Ichino e Tiziano Treu in primis – hanno sollevato, forti delle loro competenze tecniche, puntuali obiezioni di merito e anche di metodo. Commentatori al di sopra di ogni sospetto (si legga, per una valutazione della singolare posizione di un paladino della abrogazione dell'articolo 18 quale è Ichino, il Fatto di sabato 27 agosto) hanno invero già sollevato il dubbio che, in realtà, la contrarietà sia da ricondurre semplicemente al fatto di non potersi intestare una riforma di tale portata. Può essere. Siamo tutti affezionati alle nostre idee. I giuslavoristi forse più di altri. Non esiste riforma migliore di quella a cui abbiamo lavorato in prima persona dedicandovi passione, tempo ed energie. L'impressione in ogni caso è che, questa volta più di altre, il ragionamento tecnico-giuridico sia strumentale a interessi di bottega. Opinionisti e giuslavoristi, certo. Ma anche e soprattutto parlamentari. Politici a tutto tondo dediti alla causa.

Nel metodo si critica, per esempio, l'utilizzo della decretazione d'urgenza. I nodi strutturali del processo di modernizzazione del nostro diritto del lavoro andrebbero affrontati in Parlamento nell'ambito di un disegno organico di riforma e con adeguato confronto con le forze sociali. Il tutto come se l'emergenza occupazionale e il drastico deterioramento dei fondamentali economici di un Paese sull'orlo del fallimento non richiedano una svolta radicale superando così le secche di un dibattito politico-sindacale sulle proposte di revisione dello "Statuto dei lavoratori" che si trascina da oltre venti anni senza esiti di rilievo. Ciò che appare curioso è semmai la circostanza che il succo delle proposte contenute nella manovra sia riconducibile al progetto di "Statuto dei lavori" commissionato nel lontano 1997 da Tiziano Treu a Marco Biagi. Quanto altro tempo vogliamo aspettare? Paesi a noi vicini hanno scelto senza remore la strada della decretazione d'urgenza. Da ultima la Spagna che, in un primo tempo, ha anticipato per decreto una riforma analoga alla nostra sul sostegno alla contrattazione aziendale per poi intervenire, la scorsa settimana, con un secondo decreto volto ad aggredire il nodo occupazionale attraverso massicce dosi di flessibilità.

Quanto al merito si critica il rinvio alla contrattazione collettiva per l'introduzione di nuove e diverse regole nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro. Più coraggiosa e utile sarebbe stata una deroga automatica a livello legislativo valida per tutte le imprese (ma qui Ichino non ricorda, o dimentica di dire, che già oggi l'articolo 18 e molte altre disposizioni di legge si applicano solo alle imprese di più grandi dimensioni e che, in ogni caso, tutte le norme del diritto del lavoro variano, anche drasticamente, a seconda dei territori, dei settori produttivi, della rappresentanza sindacale e persino dei giudici che le applicano).

La manovra, in effetti, non introduce alcuna modifica diretta al quadro legale vigente. Il decreto si limita a offrire alle parti sociali la possibilità – sulla scorta della idea di "derogabilità assistita" elaborata da Marco Biagi – di intese modificative a livello aziendale o territoriale in materia di gestione del rapporto di lavoro comprese le conseguenze (ma non le causali) del licenziamento illegittimo. Nulla di nuovo sotto il sole. E nulla di così radicale da far temere l'attacco ai diritti costituzionali del lavoro o l'insorgere di un contenzioso giudiziario più imponente di quello attuale. La tecnica della delega legislativa alla contrattazione collettiva è da tempo collaudata ed è stata utilizzata, per esempio, dallo stesso Treu per introdurre il lavoro interinale in deroga al divieto di

legge di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro. Lo stesso dicasi per i soggetti abilitati a derogare alle norme di legge che non sono certo sindacati di comodo. Sul punto il decreto può certamente essere migliorato, precisando ciò che è già implicito. È infatti previsto che le deroghe possano essere stabilite solo da attori sindacali tra i più rappresentativi sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze operanti in azienda secondo quanto prevede l'accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil dello scorso giugno 2011. Del resto, che interesse o vantaggio avrebbe un imprenditore a firmare un accordo aziendale con un sindacato giallo sapendo che esso non reggerà alla prova dei fatti, nella gestione quotidiana dei rapporti di lavoro, prima ancora che davanti a un giudice dello Stato?

La verità è che il decreto introduce una riforma equilibrata perché coerente con la nostra tradizione di relazioni industriali e con l'intesa del 28 giugno. Non un intervento drastico e autoritario, come tale invasivo della autonomia della parti sociali. Piuttosto un rinvio pieno e convinto a relazioni industriali libere e responsabili. Un rivoluzione semplice e di buon senso che affida caso per caso alla contrattazione collettiva di prossimità, aziendale o territoriale, la possibilità di scambi negoziali virtuosi (e non certo concessioni unilaterali) per il perseguimento in modo pragmatico di quegli obiettivi di crescita e sviluppo tanto declamati dai nostri opinionisti quando raramente praticati nella realtà quotidiana dei luoghi di lavoro per il persistere di standard regolatori nazionali rigidi e ancora poco adattabili.

**Michele Tiraboschi**  
tiraboschi@unimore.it

\* Il presente articolo è pubblicato in data odierna anche in *Il Foglio*, con il medesimo titolo.