

Scelte delle imprese con ansia da sentenza

di Michele Tiraboschi

Raramente assurgono agli onori delle prime pagine e dei titoli dei telegiornali. Come accaduto per la sentenza di Genova, con cui il tribunale del lavoro ha stabilito, a carico del Ministero della istruzione, un maxirisarcimento di 500 mila euro a favore di quindici precari della scuola. E non sempre contengono palesi – quanto inaccettabili – forzature rispetto a regole e principi sino ad allora ritenuti fuori discussione. Come nel caso, di poco precedente, di una sentenza del Tribunale di Siena che si è addirittura spinta a cumulare l'indennizzo in favore dei precari della scuola con la loro stabilizzazione nei ruoli del Ministero. Il tutto in barba all'articolo 97 della Costituzione che – come noto a qualunque studente dei primi anni di giurisprudenza e non solo – condiziona al superamento di un concorso l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni.

Proiettate su una platea di circa 150 mila precari della scuola, queste sentenze creano indubbiamente sconcerto e un giustificato allarme per gli altrettanto “precari” conti pubblici. Un buco di oltre 4 miliardi di euro (questa la stima degli effetti della sentenza di Genova) sarebbe tale da inficiare non solo l'efficienza organizzativa di una scuola che già difetta di adeguate risorse, ma le stesse prospettive di crescita del nostro Paese per i prossimi anni.

Eppure, anche se destano meno clamore e restano conosciute a una ristretta cerchia di addetti ai lavori, sono decine di migliaia le sentenze della magistratura del lavoro che provocano sconquassi nei bilanci delle nostre imprese sanzionando *ex post*, con ritardi di cinque/sei anni, scelte organizzative che parevano compatibili con quella che i tecnici chiamano la lettera della legge. Sono stimate in ben 1.200 mila le cause di lavoro in attesa di giudizio che gravano sulla competitività e l'efficienza organizzativa delle nostre imprese indebolendone la posizione sul mercato a danno di tutti, dipendenti della impresa compresi.

Restando nell'area del cosiddetto lavoro precario non v'è bisogno di ricordare l'abnorme contenzioso sui contratti a termine presente in Poste Italiane (ben oltre 60 mila cause) per segnalare un robusto orientamento giurisprudenziale che, deliberatamente, si è posto l'obiettivo di demolire la volontà del legislatore avallando una lettura fortemente restrittiva della normativa di legge al punto da condizionare l'apposizione del termine al contratto di lavoro alla presenza di esigenze meramente temporanee. Là dove la lettera della legge è invece chiarissima nel parlare di semplici esigenze tecniche, organizzative o produttive anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Una formulazione legislativa invero ben più rigida di quella europea posto che la direttiva che governa la materia non prevede alcuna giustificazione per la prima assunzione a termine.

Analogo contenzioso è esploso, specie nel nord-est, sulle ipotesi che legittimano il ricorso al lavoro in affitto. Contribuendo non poco a delegittimare, nel Paese del caporalato e del lavoro nero, un formidabile strumento di *flexicurity* che non poco ha contribuito, dalla sua introduzione nel 1997 a oggi, alla ottimizzazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. E ciò, ancora una volta, in spregio alla normativa europea che addirittura richiede al nostro legislatore di eliminare tutti i vincoli che ancora persistono nell'utilizzo del lavoro tramite agenzia. Tanto da far apparire come un fiore nel deserto una recente sentenza del Tribunale di Vicenza (in *Bollettino speciale Adapt*, 29 marzo 2011, n. 16) che pure si limita a ribadire una banale regola di civiltà. E cioè che, nel moderno diritto del lavoro, compito del giudice è quello di verificare la legittimità delle scelte aziendali e reprimere le frodi, senza poter sindacare nel merito scelte organizzative e gestionali che, per

principi costituzionali, competono a chi si assume il rischio d'impresa. Salvo che il giudice non voglia fare un altro mestiere – a metà strada tra l'imprenditore e il legislatore – con il rischio, sempre presente, di dare una giustizia unidirezionale a favore del singolo lavoratore, relegato storicamente al ruolo di un contraente debole incapace di assumere impegni giuridicamente rilevanti. Una giustizia priva di prospettiva che, non di rado, si ripercuote poi sulla stabilità finanziaria dell'impresa e, conseguentemente, sulla stabilità occupazionale di tutte le altre persone che in essa vi lavorano. Inutile parlare di riforme e buone leggi quando le opportunità offerte dall'ordinamento giuridico non vengono colte dalle imprese, sempre più restie a nuove assunzioni o a adottare scelte organizzative pure fondamentali per la paura di un contenzioso sempre alle porte e dall'esito imprevedibile.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 29 marzo 2011.