

“LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO - I TEMPI DELLA GIUSTIZIA”

di Tommaso GERMANO*

Non nascondo che nutro personali difficoltà a condividere una tecnica legislativa che si basa su enunciazioni di principi ancor prima di valutare quale “accettazione” la realtà del quotidiano fornirà ai buoni propositi del legislatore (o sapendo che recenti buoni propositi sono stati disattesi).

É quanto - purtroppo - mi è dato di constatare della lettura delle prime parole dell’art. 1 della l. 92/2012 nell’atto in cui si esordisce, enunciando “... misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazioni, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione ...”!

Non servono molte parole per illustrare quanto illusorie siano le affermazioni che precedono; quanto fuoriescano dalle più recenti esperienze; quanto contrastino con le esperienze sociali e culturali del Paese e quanto divergano dalle reali volontà dei datori di lavoro (privati e, anche, pubblici, cosa più grave).

Nell’impossibilità - per ragioni di tempo - di riproporre la storia dei fallimenti di un legislatore che pretendeva di “gestire il mercato del lavoro” (dal 1949 a tempi più recenti), mi fa piacere prendere le mosse da alcune riflessioni che, all’inizio del nuovo millennio (2001) Mimmo De Masi formulava in tema di “Pianeta lavoro” (ricordo a me stesso ed ai presenti che avevamo iniziato a convivere con l’esperienza - per me - infelice del “lavoro interinale” (v. legge TREU).

In quella circostanza, l’illustre sociologo ha sottolineato che l’ipocrita “parola d’ordine” della flessibilità si stava avviando a cambiare integralmente la nostra vita e tutta intera la società italiana (con vantaggi innegabili per la cultura del “lavoro nero”) e con svantaggi esclusivi per i giovani (e, aggiungo io, oggi dobbiamo occuparci anche - e in modo drammatico - dei pensionati, degli ultracinquantacinquenni e degli “esodati” per i motivi che ometto di sottolineare!).

Nella circostanza, De Masi non mancava di precisare che, a suo avviso, il futuro sarebbe stato auspicabile che fosse nel contratto part time; laddove il contratto a termine, la collaborazione di qualsiasi forma (oggi, si pensi alle “partite IVA”), il precariato di vario profilo sono tutte soluzioni a rischio! (altro che “contratto dominante”).

La storia dice che, nello stesso arco di tempo, di ritorno dalla Stati Uniti, nel corso di un Convegno internazionale (che ebbe luogo a Modena nella Facoltà di Economia e

* Articolo pubblicato nella rivista giuridica *il diritto dei lavori*, anno VI n. 3, ottobre 2012, Cacucci, Bari.

commercio e alla quale il sottoscritto era presente, Marco Biagi presentasse i risultati di una sua ricerca, effettuata - appunto - in quel paese, e che avrebbe, poi, dato vita al "*Libro bianco*").

Mi piace sottolineare che, scomparso Marco, né la l. 30/2003, né il d.lgs. 276 dello stesso anno, hanno conservato il portato sociale e culturale del suo lavoro (perché, forse, gli estensori non erano presenti a Modena!).

Ho - più volte - rilevato che dalle pagine del "*libro bianco*" emerge costante il richiamo che, quale che sia il rapporto contrattuale, non può omettere di essere rispettoso del principio di "*buona fede*", presente - già - nel Codice Civile (e mai abrogato), agli artt. 1337 (nella formazione del contratto), 1366 (nella interpretazione del contratto), 1375 (nell'esecuzione del contratto).

La cosa non è senza significato per gli eventi che prenderemo in esame in prosieguo.

A mero titolo di cronaca, non posso omettere di ricordare che, nello stesso arco di tempo, nasceva presso la I cattedra di Diritto del lavoro dell'Università di Bari, il Centro studio di diritto dei lavori, indirizzato a sottolineare nelle proprie iniziative (fra le quali la rivista telematica) che solo la riscoperta della "*pari dignità*" degli uomini (quale che sia il rapporto contrattuale) ancor più delle reali disparità economiche, può condurre ad una effettiva riforma del mercato del lavoro.

Ministro del lavoro, Sacconi, Capo dell'Ufficio legislativo, Michele Tiraboschi, è capitato - più volte - che, ospite, quest'ultimo, dell'Università di Bari, si iniziasse a parlare della necessità di uno Statuto dei lavori.

Grande è stata la personale mia delusione, quando ho letto il progetto di una legge, intitolata, però, "*Statuto delle imprese*" (con assenza assoluta delle tante indicazioni, fornite in sede seminariale) poco tempo prima della fine del mandato ministeriale.

Non mi ha sorpreso, invece, che, in data 20 ottobre u.s., Michele Tiraboschi, abbandonando, solo per un istante, il suo "*apprendistato*", cavallo di battaglia, abbia formulato un'analisi della sentenza della Corte d'Appello di Roma, dal titolo "*Sconfitta per tutti*" (compresa la FIOM) ed illustra che "*... in questo periodo, c'è bisogno come non mai di forme di collaborazione tra lavoratori e imprese per ridare competitività al sistema produttivo*".

Mai - come in questi anni - si è parlato di flessibilità, competizione globale, costo del lavoro, produttività. Per molti, questi termini non sono che "*svendita di diritti*" (!)

Immediata, mi è tornata in mente un'intervista al prof. Luciano GALLINO di alcuni anni or sono (6 agosto 2007), il quale, a seguito di un'inchiesta del settimanale l'ESPRESSO, intitolata "*L'altra casta*", affermava: "*Ora vogliamo ammazzare i sindacati*" e sottolineava che "*ormai più di qualcuno coltiva l'idea di una società (al massimo "semplificata") che conduce la totalità del mondo ad un mercato senza regole (o, per meglio dire, in cui le regole vengono stabilite "cui prodest"!)*".

Ogni riferimento all'art. 8 della l. 148/2011 è puntualmente voluto.

Detto che - come è noto - la l. 92/2012 ha, già, modificato il testo Unico dell'Apprendistato e che ci accingiamo ad apprendere che il contratto a termine sta per conoscere modifiche, è palese il mio pensiero sui tentativi di contrastare "*usi impropri*" della flessibilità in entrata.

Presenti a tutti i gravi eventi che hanno caratterizzato - in modo particolare - l'ultimo quinquennio (e che continuano a riproporsi con impressionante sistematicità) sarebbe stato auspicabile che una legge (n. 92/2012) che è stata indirizzata ad una "*riforma del mercato del lavoro*" "*... in una prospettiva di crescita*", contenesse indicazioni (pur minime)

che non inducessero i cittadini a concludere per una “svendita di diritti” ma alla più grave “sistematica dismissione quotidiana “ di diritti”.

Purtroppo, così non è stato!

Poiché, però, la totalità delle riflessioni dell’odierno Seminario verranno indirizzate a tentare di individuare i criteri da parte degli operatori a fronte della c.d. flessibilità in uscita, pare utile - a chi vi parla - sottolineare che, partendo dai Giudici di merito e giungendo alla Suprema Corte di Cassazione, è stata operata una vera e propria “cancellazione” del titolo I dello Statuto dei lavoratori, contenente - è bene ricordarlo - “Norme per la tutela della libertà e dignità nei luoghi di lavoro”. Ovviamente, nessuno può ritenere che gli oltre quarant’anni trascorsi, non dovessero imporre nuovi criteri interpretativi adeguati ad una società che cambia.

In realtà, non può essere condivisa la opinione di quanti, muovendo dall’assioma che l’art. 2119 è una “clausola generale” (cioè una sorta di grande contenitore la cui genericità deve essere specificata di volta in volta) giungono alla conclusione che spetta alla giurisprudenza di riempire e delimitare il contenuto di questa clausola generale.

É - tragicamente - così risorto il “venire meno del rapporto fiduciario” con il datore di lavoro che può - addirittura - superare la mancata affissione in azienda del Codice disciplinare!

Ove il tempo a disposizione lo consentisse non sarebbe superfluo ricordare come - con impressionante sistematicità - si è denegata la nullità di provvedimenti disciplinari (per mancata affissione) partendo da accertate, individuabili fattispecie penali (anche di modesta entità) fino a comuni regole di ... civile convivenza!

A mero titolo di “esempio”, ho - più volte - ripetuto che non mi pare assurdo o illegittimo che un datore di lavoro pretenda (e lo pubblicizzi in sede di Codice disciplinare) di riservare di far uso di “investigatori privati” (da me, soprannominati “spioni”) allorché ritenga che potenziali ipotesi di reato siano poste in essere da un proprio dipendente.

Ho personalmente verificato, al contrario, che, pur in assenza di affissione del Codice disciplinare nei luoghi di lavoro, un datore di lavoro aveva creato una “squadra speciale” (composta da due impiegati di direzione e da due “spioni” professionisti) al fine di pedinare un proprio dipendente: il tutto, in virtù della “abrogazione” degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori!

Sul punto, il Giudice non ha ritenuto di accogliere le osservazioni avanzate.

In conclusioni, ampiamente superato il tempo che - gentilmente - mi era stato accordato (e che - più volte - mi sono sforzato di controllare) nutro il puntuale convincimento che - pur con il massimo impegno che gli “utenti” tutti si accingono a approfondire per ottenere un civile contenimento dei “tempi di giustizia”, la conclusione - ancora una volta - non potrà essere che: “ad impossibilia, nemo tenetur”.

A fronte di una legge nata “male”, spetterà - ancora una volta - alle parti sociali di rinvenire i problemi che il quotidiano impone.¹

¹ dalla relazione del Prof. Tommaso Germano alla Tavola Rotonda presso l’Università di Bari del 26/10/2012.