

IL LAVORO E IL MERCATO

idee per un diritto del lavoro maggiorenne

INDICE

Prefazione

INTRODUZIONE

CAPITOLO I. - A CHI SERVONO OGGI IL SINDACATO E IL DIRITTO DEL LAVORO

1. - La perdita di consenso popolare da parte del sindacato e del diritto del lavoro
2. - Quale parte della forza-lavoro gode della tutela “forte” offerta dal sistema
3. - Convergenza o conflitto di interessi tra *insiders* e *outsiders*?
4. - Asimmetria e disfunzione del sistema attuale di tutela del lavoro
5. - L’innaturale debolezza contrattuale del lavoratore come conseguenza di un difetto di informazione e di mobilità nel mercato
6. - La polizza assicurativa troppo cara
7. - La fuga dal lavoro subordinato
8. - Idee e scelte organizzative del sindacato che privilegiano la parte meno qualificata della forza-lavoro occupata

CAPITOLO II. - I TRE DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE NEL MERCATO: INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MOBILITÀ

9. - Una nuova tecnica di tutela, utile a *insiders* e *outsiders*
10. - Valore strategico del collegamento in rete dei servizi pubblici e privati
11. - Il *job self-service* come fattore di eguaglianza tra i cittadini. I servizi di formazione mirata
12. - Tutela e controllo del c.d. “lavoro atipico”
13. - Neutralizzare gli handicap con un *surplus* di servizi
14. - Il lavoro interinale come canale di accesso al lavoro regolare
15. - Labilità del confine tra “interno” ed “esterno” all’impresa

CAPITOLO III. - UN SOLO MERCATO PER LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO: RIDUZIONE ED ESTENSIONE SELETTIVA DELLE TUTELE INDEROGABILI

16. - Lo squilibrio irrazionale nella distribuzione delle tutele
17. - Una “rete di sicurezza” comune a lavoro subordinato e lavoro autonomo
18. - Tutti assicurati contro invalidità e vecchiaia, ma solo per la fascia bassa del reddito
19. - Estensione delle tutele essenziali a tutti i prestatori di lavoro “dipendente” in senso lato
20. - Il principio della retribuzione minima. Liberalizzazione degli onorari dei liberi professionisti. Soppressione delle forme di retribuzione differita
21. - Una tutela minima comune in materia di orario, sicurezza e libertà del lavoratore
22. - Possibilità di una disciplina minima comune del licenziamento
23. - Possibilità di una disciplina comune del trattamento di malattia
24. - Il lavoratore subordinato come *stakeholder*: suo conseguente diritto all’informazione
25. - Lo statuto del lavoro subordinato: disciplina della flessibilità
26. - La competizione tra modelli diversi di rapporto fra impresa e lavoro
27. - Considerazioni conclusive

CAPITOLO IV. - IL MERCATO DEL TEMPO DI LAVORO

28. - I vincenti e i perdenti

- 29. - Sei alternative di politica del lavoro di fronte alla rivoluzione tecnologica
- 30. - Perché con la riduzione generale degli orari il lavoro non si redistribuisce
- 31. - Assecondare la tendenza fisiologica alla riduzione dei tempi di lavoro
- 32. - Rendere *insiders* e *outsiders* fungibili tra loro
- 33. - Fluidificare il mercato del tempo di lavoro
- 34. - L'utilità dei contratti di solidarietà e i suoi limiti
- 35. - Ruolo e limiti della negoziazione collettiva e individuale del tempo di lavoro
- 36. - La domenica e la notte: tutela del "tempo libero qualificato" come valore relativo

CAPITOLO V. - IL MERCATO DELLA STABILITÀ E DELLA MOBILITÀ DEL LAVORO

- 37. - I costi del regime di stabilità per gli utenti, gli *outsiders* e gli stessi *insiders*
- 38. - Perché e come limitare i licenziamenti può recare vantaggi alla collettività e alle stesse imprese
- 39. - Da dove nasce la rigidità del sistema
- 40. - Ancora sugli interessi di *insiders* e *outsiders* in materia di licenziamento
- 41. - Evanescenza nelle aule giudiziali del motivo del licenziamento evidente in azienda
- 42. - Il difetto di dialogo tra i giudici e la parte maggiore e più produttiva dei lavoratori
- 43. - Le conseguenze distorsive dell'eccesso di discrezionalità del giudice
- 44. - La "roulette russa" del licenziamento
- 45. - Ricostruzione del concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento
- 46. - Il divieto di licenziamento come limite alla concorrenza tra i lavoratori
- 47. - Il *firing cost* come filtro automatico del giustificato motivo
- 48. - Il costo economico del licenziamento per il lavoratore e la sua copertura
- 49. - Il costo morale del licenziamento e il "preavviso lungo" come suo rimedio
- 50. - I licenziamenti collettivi. Perché *last in first out*
- 51. - Perché e come differenziare il *firing cost* secondo il tipo di azienda o di rapporto
- 52. - Il limite massimo della retribuzione di riferimento per la determinazione del *firing cost*
- 53. - Il contratto a termine come "carta" in più per l'*outsider*

CAPITOLO VI. - IL SINDACATO, GLI *INSIDERS* E GLI ALTRI. CHI CONTRATTA PER CHI

- 54. - Il sindacato: forza di progresso o di conservazione?
- 55. - Un nuovo "patto" tra il sindacato e i cittadini
- 56. - Il ruolo insostituibile del sindacato confederale
- 57. - Il problema delle strutture sindacali periferiche. Ritorno al "doppio canale"?
- 58. - Una soluzione possibile
- 59. - Rappresentatività del sindacato e contrattazione collettiva *erga omnes*
- 60. - Il consenso degli *outsiders* come condizione per l'efficacia *erga omnes* del contratto
- 61. - Un sindacato capace di dare voce anche a chi sta fuori della cittadella

CAPITOLO VII. - IL MERCATO DELLA TUTELA DEI DIRITTI: IPERTROFIA E CRISI DEL SISTEMA GIUSLAVORISTICO

- 62. - Il grande *business* del diritto del lavoro
- 63. - Perché il mercato del diritto del lavoro cresce. L'autopromozione dei giuslavoristi
- 64. - L'irrazionale estensione del ruolo del giudice nelle crisi occupazionali
- 65. - Gli utenti abusivi della tutela giudiziale
- 66. - Togliere la gestione del contratto collettivo ad avvocati e giudici per restituirla al sindacato
- 67. - La cogestione arbitrale delle controversie sul contratto collettivo e sullo sciopero nei servizi pubblici
- 68. - Sopprimere il giudizio di appello. Affiancare al pretore due giudici non togati
- 69. - Sovradimensionamento del contenzioso giudiziale e ineffettività del diritto sostanziale