

PIETRO ICHINO

# **IL LAVORO E IL MERCATO**

idee per un diritto del lavoro maggiorenne

Milano - 1996

## LAVORO E MERCATO

### Appunti per un diritto del lavoro maggiorenne

#### SOMMARIO

##### INTRODUZIONE

- CAP. I. PERCHÉ SONO NECESSARIE TECNICHE NUOVE DI TUTELA DEL LAVORO.** - 1. La perdita di consenso popolare da parte del diritto del lavoro e del sindacato. - 2. Quale parte della forza-lavoro gode della tutela “forte” offerta dal sistema. - 3. Ulteriori motivi specifici dello scarso interesse degli *outsiders* italiani alla difesa del sistema di tutele inderogabili del lavoro regolare. - 4. Asimmetria e disfunzione della tutela legislativa e sindacale del lavoro subordinato conseguente all’istituzione del monopolio statale delle funzioni di controllo e servizio nel mercato del lavoro. - 5. L’innaturale carattere monopsonistico del nostro mercato del lavoro, come conseguenza del difetto di informazione e di servizi per la mobilità del lavoro. - 6. La tendenza alla fuga dal lavoro subordinato da parte dei lavoratori professionalmente più forti. La crisi del principio solidaristico. - 7. Segue. La tendenza espansiva del diritto del lavoro, nei decenni passati, come risposta (inadeguata) alla fuga dal lavoro subordinato. - 8. Idee e scelte organizzative del sindacato che privilegiano di fatto il contributo della parte meno qualificata della forza-lavoro. L’ideologia della coalizione come forma necessaria dell’emancipazione.
- CAP. II. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MOBILITÀ COME DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE NEL MERCATO DEL LAVORO.** - 9. Una nuova tecnica di tutela del lavoro e una nuova iniziativa strategica del sindacato confederale, al servizio di tutti i lavoratori. - 10. L’istituzione della “Rete nazionale dei servizi per l’impiego” e il suo valore strategico cruciale nel nuovo sistema di tutela e riqualificazione del lavoro. - 11. Sostegno, tutela e controllo sindacale del mercato del tempo di lavoro e del c.d. “lavoro atipico”, anche in funzione della prevenzione del lavoro nero. - 12. La promozione selettiva dei flussi di manodopera a vantaggio delle categorie più deboli. Neutralizzare gli handicap fisici e sociali con un *surplus* di servizi di informazione, qualificazione e mobilità. - 13. Il lavoro interinale come canale efficace per l’accesso al lavoro regolare stabile da parte dei più giovani e dei disoccupati di lunga durata. - 14. Labilità sempre maggiore dei confini della singola impresa e quindi dei confini tra appalto genuino e interposizione. Il *leasing* di manodopera.
- CAP. III. UN SOLO MERCATO PER LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO. RIDUZIONE DI CONTENUTO ED ESTENSIONE SELETTIVA DELLE TUTELE INDEROGABILI.** - 15. La necessità e il problema del superamento degli squilibri irrazionali nella distribuzione delle tutele inderogabili tra l’area del lavoro subordinato e quella del lavoro autonomo. - 16. Una disciplina derogabile al di sopra della “rete di sicurezza comune”, come alternativa alla delegificazione del lavoro subordinato e alla totale mancanza di tutela del lavoro autonomo. - 17. Una assicurazione pensionistica comune a lavoro subordinato e autonomo, con uguale prelievo contributivo e uguale limite massimo di retribuzione imponibile e pensionabile. - 18. Estensione delle tutele essenziali di fonte costituzionale a qualsiasi forma di collaborazione personale coordinata e continuativa Definizione e rilevanza di una nuova nozione del lavoro parasubordinato, comprensiva anche del lavoro cooperativo e del lavoro associato, al fine dell’estensione selettiva delle tutele. - 19. Il principio della retribuzione minima. Liberalizzazione degli onorari dei liberi professionisti. Soppressione delle forme di retribuzione differita (t.f.r. e mensilità aggiuntive) - 20. Una tutela minima comune in materia di orario, sicurezza, dignità e libertà del lavoratore. - 21. Possibilità di una di-

disciplina minima del recesso del datore di lavoro, comune ai rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato. - 22. Possibilità di una disciplina comune del trattamento di malattia. - 23. La ragion d'essere peculiare del lavoro subordinato nell'impresa: flessibilità e partecipazione. Il lavoratore subordinato come *stakeholder*: suo conseguente diritto all'informazione. - 24. Segue. Lo statuto del lavoro subordinato. A) Disciplina della flessibilità ed elasticità della prestazione. - 25. Segue. B) Diritti di informazione, controllo e organizzazione sindacale nell'impresa. La competizione tra modelli diversi di rapporto impresa-lavoro nei mercati dei prodotti, del lavoro e dei capitali. - 26. Considerazioni conclusive e di sintesi.

CAP. IV. IL MERCATO DEL TEMPO DI LAVORO. - 27. - I vincenti e i perdenti. - 28. Sei alternative di politica del lavoro di fronte alla rivoluzione tecnologica. - 29. Perché l'imposizione di una riduzione degli orari non è lo strumento adatto per la redistribuzione del lavoro. - 30. Possibilità di redistribuire il lavoro assecondando la tendenza fisiologica alla riduzione dei tempi di lavoro: come rendere appetibile per le imprese il *part-time* e lo *short full time*. - 31. Il grande investimento in capitale umano necessario per rendere fungibili tra loro *insiders* e *outsiders*. Il nuovo livello minimo di alfabetizzazione necessario nel mercato del lavoro. - 32. - Il ruolo della legge e della contrattazione collettiva per il potenziamento del mercato del tempo di lavoro. - 33. L'utilità dei contratti di solidarietà e i suoi limiti. - 34. Una legge che non imponga un modello di organizzazione del tempo di lavoro, ma detti la disciplina-quadro per la sua negoziazione al livello collettivo e individuale. - 35. Il lavoro domenicale, il lavoro notturno e la tutela del "tempo libero qualificato": un valore da difendere, ma non un valore assoluto.

CAP. V. IL MERCATO DELLA STABILITÀ E DELLA MOBILITÀ DEL POSTO DI LAVORO. - 36. Benefici e costi della tutela della stabilità del rapporto di lavoro L'ipotesi di un mercato della stabilità e della mobilità governato mediante la predeterminazione del prezzo minimo per l'imprenditore. - 37. La rigidità del sistema italiano attuale come effetto dell'applicazione di clausole generali che di per sé consentirebbero la massima flessibilità. - 38. Interesse degli *insiders* e interesse degli *outsiders* in materia di limitazione della facoltà di recesso degli imprenditori. - 39. Evanescenza nelle aule giudiziali del motivo del licenziamento evidente in azienda. - 40. Il difetto di dialogo tra i giudici e la parte maggiore e più produttiva dei lavoratori. Un modo per dare maggior peso all'interesse degli *outsiders* nell'amministrazione della giustizia del lavoro - 41. Le conseguenze distorsive dell'eccesso di discrezionalità del giudice nella valutazione del giustificato motivo di licenziamento. - 42. La "roulette russa" del licenziamento: l'incertezza dell'esito della verifica giudiziale come moltiplicatore del grado di rigidità del sistema. - 43. Analisi del concetto di giustificato motivo oggettivo di licenziamento. - 44. La disponibilità dell'imprenditore a sostenere un costo per il licenziamento, come indice e misura della serietà del motivo oggettivo che lo determina. - 45. Imperfezione della tutela offerta al lavoratore dal regime attuale di stabilità del posto di lavoro. Un possibile criterio per la predeterminazione quantitativa del giustificato motivo oggettivo. - 46. Segue. La regola del preavviso lungo come "filtro automatico" del giustificato motivo di licenziamento. - 47. La differenziazione del giustificato motivo in relazione all'anzianità del lavoratore, come espressione del principio di tutela della *seniority*. Opportunità dell'estensione del regime di predeterminazione legislativa e "filtro automatico" del giustificato motivo ai licenziamenti collettivi. - 48. Possibilità di graduazione della regola del "preavviso lungo" in relazione alle dimensioni dell'azienda e al tipo di rapporto di collaborazione. - 49. Opportunità della previsione di un limite massimo della retribuzione di riferimento per la determinazione del giustificato motivo e del corrispondente indennizzo. - 50. Il contratto a termine come alternativa al patto di prova e come "carta" in più a disposizione dell'*outsider*.

- CAP. VI. IL SINDACATO, GLI *INSIDERS* E GLI ALTRI. CHI CONTRATTA PER CHI. - 51. Il sindacato: forza di progresso o di conservazione? - 52. Un nuovo “patto” tra il sindacato e i cittadini. - 53. Il ruolo insostituibile del sindacato confederale nel sistema della contrattazione collettiva articolata. - 54. Necessità di una riforma delle strutture periferiche del sindacato confederale. - 55. Le ragioni che si oppongono all’intervento legislativo. - 56. Una soluzione possibile. - 57. Verifica periodica della rappresentatività del sindacato ed estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo stipulato dalla coalizione maggioritaria. - 58. Perché occorre assicurare anche agli *outsiders* voce e potere negoziale nella contrattazione collettiva con effetti *erga omnes*. - 59. Un sindacato capace di organizzare e rappresentare anche gli *outsiders*.
- CAP. VII. IL MERCATO DELLA TUTELA DEI DIRITTI: IPERTROFIA E CRISI DEL SISTEMA GIUSLAVORISTICO - 60. Il grande *business* del diritto del lavoro. - 61. Perché il mercato del diritto del lavoro cresce. Autodifesa e autopromozione del “ceto giuslavoristico”. - 62. L’irrazionale estensione del ruolo del giudice nelle crisi occupazionali. - 63. Gli utenti abusivi della tutela giudiziale. - 64. Togliere la gestione del contratto collettivo ad avvocati e giudici per restituirla al sindacato. - 65. La cogestione arbitrale delle controversie collettive sull’interpretazione e applicazione del contratto collettivo e sulla disciplina dello sciopero nei servizi pubblici. - 66. Affiancare al pretore due giudici non togati scelti da lavoratori e imprenditori nelle cause di lavoro e sopprimere il grado di appello. - 67. Sovradimensionamento del contenzioso giudiziale e ineffettività del diritto sostanziale