

Il decreto dignità tra trasformazioni del lavoro e vecchie rigidità*

di Maurizio Sacconi

Il c.d. decreto dignità ha subito sollecitato analisi e discussioni ben oltre i suoi contenuti. È d'altronde ben vero che le leggi in generale, e ancor più quelle di inizio mandato, hanno spesso la forza di indicare all'economia e alla società una direzione. Così è stato in materia di lavoro, limitandoci al ventennio trascorso, per il pacchetto Treu, la legge Biagi, l'art. 8 della manovra estiva del 2011, la riforma Fornero, il *Jobs Act*. La direzione non è stata univoca anche per il persistente sovraccarico ideologico, o più banalmente propagandistico, che in Italia più che altrove da sempre vizia il confronto sui temi del lavoro conducendo alla radicalizzazione delle tesi e delle antitesi. Qui analizzeremo il contenuto del decreto senza dare per scontata una direzione. E ciò non solo per le comprensibili incertezze che possono caratterizzare forze politiche nuove o rinnovatesi – e ancor più la coalizione tra loro – ma anche per la lettura oggettiva delle norme e degli spazi che lasciano aperti all'iniziativa degli attori istituzionali e sociali.

ADAPT è un centro studi davvero indipendente dalle contingenti dinamiche dei partiti ed il suo stesso riferimento all'eredità di Marco Biagi implica l'adozione di un metodo pragmatico, speri-

* *Contributo pubblicato in GLav, 2018, n. 35, 12.*

mentale, reversibile, attento alle esperienze interne e internazionali. Grazie a questo metodo non abbiamo rinunciato a criticare innanzitutto il presupposto di questo ennesimo intervento legislativo nella disciplina lavoristica. Da tempo l'esperienza, il metodo di osservazione, ci dicono che la insicurezza nel mercato del lavoro è conseguenza della mutata realtà e non della norma. Ci siamo intensamente dedicati a leggere la quarta rivoluzione tecnologica per coglierne tutte le dinamiche esponenziali con particolare riguardo alla vita delle persone. L'approccio all'analisi è sempre stato olistico e non angustamente "industriale" perché in tal modo si possono cogliere svantaggi e opportunità. La grande trasformazione che si è avviata "precarizza" il lavoro di tutti secondo i canoni tradizionali della stabilità del "posto" e determina la necessità di transizioni professionali continue per avere un permanente stato di occupabilità. Intere generazioni di adulti lungamente impegnati nelle attività ripetitive delle nostre manifatture hanno bisogno di essere partecipi di uno straordinario programma nazionale di alfabetizzazione digitale.

La giustificata percezione di insicurezza può quindi essere superata solo dalla effettiva disponibilità di opportunità di apprendimento e di miglioramento delle competenze in ecosistemi educativi territoriali. Ne consegue che, ancor più in relazione alle maggiori rigidità regolatorie, la prossima sfida per il governo diventa l'avvio di un autentico processo di "reti locali" per l'occupabilità attraverso solide intese con le Regioni e le parti sociali. Non si tratta quindi del solito ritornello sulle politiche attive perché queste evocano il soccorso emergenziale del disoccupato o dell'inoccupato attraverso l'attivazione per il mero incontro della domanda con l'offerta. Né le reti locali possono essere intese come formule burocratiche che riproducono la tradizionale attitudine autoreferenziale degli enti pubblici, dalle università ai centri per l'impiego. La costruzione di sistemi relazionali territoriali

tra scuole, università, imprese, servizi pubblici e privati per il lavoro, fondi interprofessionali decentrati e relative organizzazioni di rappresentanza, deve essere invece un modo per stimolare una pluralità di iniziative e quindi percorsi di apprendimento in concorrenza tra loro. In questo ambito si colloca anche un deciso intervento, che deve coinvolgere nuovamente Stato, Regioni e parti sociali, per fare finalmente dell'apprendistato il normale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in modo da superare l'abuso dei tirocini e l'uso improprio, a meri fini di periodo di prova, dei contratti a termine. Sarebbe quindi manifestamente contraddittoria con questo obiettivo la riproposizione di incentivi ai contratti permanenti che già ha rivelato l'effetto di spiazzamento dell'apprendistato. Ciò che conta è comunque mettere al centro la persona non retoricamente ma concretamente attraverso il "fascicolo elettronico" della vita attiva così da poter monitorare la condizione di ciascuno e prevenire sempre la esclusione di lungo periodo. Decisiva risulterà la volontà del governo di superare gli egoismi corporativi del personale docente di scuole e università affinché queste istituzioni si aprano davvero ai territori in cui insistono per concentrare le attività educative su tutte le conoscenze di base – la cultura è una, non umanistica o scientifica – e progettare con le imprese efficaci percorsi di integrazione tra teoria e pratica. Le persone sono infatti chiamate a sviluppare le proprie capacità in modo integrale per affrontare un futuro imprevedibile.

Anche per le parti sociali il decreto apre rilevanti spazi di responsabilità. E ciò non solo con riferimento al nodo dell'occupabilità dei lavoratori per il quale lo stesso sindacato ha il dovere di rinunciare alla tutela dei peggiori vizi corporativi nei sistemi educativi e formativi. Le nuove norme hanno comunque il limite della "taglia unica" in una dimensione produttiva sempre più varia. In particolare, l'accelerato processo di terziarizzazione determina

una organizzazione del lavoro per fasi, cicli, obiettivi. Le tutele formali si devono combinare con la sostenibilità economica dei posti di lavoro nelle concrete circostanze di impresa. Per questa ragione ADAPT ha sottolineato in sede di audizione parlamentare il ruolo svolto dalla autonomia collettiva proprio con riferimento alla adattabilità della regolazione dei contratti a termine ai diversi contesti produttivi. Tesi purtroppo inascoltata se non per modesti rinvii, per lo più riferiti alla materia della somministrazione. Sarebbe in ogni caso coerente con la giurisprudenza sulla contrattazione una interpretazione della nuova disciplina per cui essa non cancella i contratti collettivi vigenti (fino alla scadenza), dato il carattere inevitabilmente unitario degli accordi e in essi del bilanciamento degli interessi. Ne risulta invece confermata in tutta la sua utilità la contrattazione di prossimità. E non solo perché nella legge di conversione si fa riferimento alla contrattazione collettiva non meglio identificata, confermando l'orientamento dell'art. 51 del d.lgs. 81/2015 che già metteva sullo stesso piano gli accordi di ogni livello. In realtà, proprio la combinazione tra la rigidità della norma e la dimensione limitatissima del rinvio alla contrattazione "ordinaria" conduce ad apprezzare le ampie possibilità offerte dall'art. 8 della l. n. 148/2011. Nata come norma speciale per finalità che la Consulta ha ritenuto tassativamente elencate, essa è sopravvissuta non a caso alla produzione legislativa successiva e alla stessa iniziativa referendaria della Cgil. Si può ben ritenere che tutti gli attori istituzionali e sociali abbiano preferito conservare una valvola di sfogo per le particolari situazioni che sono meritevoli di una modulazione delle tutele coerente con le specifiche circostanze d'impresa o di territorio. C'è molto di ADAPT in una disposizione inserita, quasi di soppiatto, in una straordinaria manovra estiva ma lungamente concepita. Marco Biagi disegnò il "suo" Statuto dei lavori proprio come un testo unico di norme in parte inderogabili e in parte cedevoli di fronte

alla contrattazione, soprattutto di prossimità. La sua intuizione precedette le tendenze successivamente manifestatesi nella contrattazione collettiva dei Paesi membri dell'Unione ed in particolare il Rapporto Badinter voluto da Hollande e Macron nella Francia del 2016. Gli scopi che le sono consustanziali risultano certamente ampi ma corrispondono alle effettive esigenze rilevanti nella vita di un'impresa, tanto quando è impegnata a sopravvivere tutelando i suoi livelli occupazionali quanto nel momento in cui ha bisogno di pur limitate elasticità per crescere e aumentare qualità e quantità dei posti di lavoro. Il Governo ha manifestato qualche comprensibile diffidenza per i livelli nazionali della rappresentanza in quanto più esposti ai pericoli dell'autoreferenzialità. I suoi esponenti hanno tuttavia apprezzato in più circostanze la capacità dei corpi intermedi dalla "catena corta" perché prossimi ai soggetti rappresentati. Lo sviluppo di una contrattazione decentrata troppo a lungo frenata potrebbe quindi essere uno degli esiti di questo decreto. Ancor meglio se accompagnato da un effettivo impegno per diffusi investimenti nelle competenze. Delle imprese come delle istituzioni.