

## Diritto del lavoro: quale futuro?

*Dalla prospettiva europea, il nostro Paese sembra ancora alla ricerca di un assetto equilibrato in materia di diritto del lavoro e di politiche occupazionali, diventando sempre più necessario inserire le varie proposte in una coerente e solida visione di insieme.*

*Una delle anomalie più volte rilevata riguarda la mancanza di meccanismi diretti di determinazione della retribuzione minima. Sono venti su ventisette i Paesi dell'Unione che li prevedono, seguendo modelli diversi e soprattutto con soglie estremamente differenziate. Difficile è spiegare la situazione italiana, incardinata sulle tabelle retributive di contratti collettivi ad efficacia generale, di fatto e non di diritto, anche perché questa efficacia rimane comunque limitata al grado di copertura del sistema di relazioni sindacali, certamente ampio, superiore a quello di altri Paesi, ma non completo.*

*Ecco, su questo punto si dovrà intervenire per evitare il «salario dei poveri», i cui destinatari sono sempre di più i molti giovani e le donne, con livelli di istruzione elevati, occupati nei lavori più discontinui. Ma non è solo per questo. Si ha come l'impressione che ci sia una sorta di accerchiamento. Molti sono i testi di provenienza europea che conducono a questo punto di snodo. Ne ricordo uno per tutti: gli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione, nei due anni che mancano al completamento della Strategia di Lisbona. E non dimentichiamo l'impatto che avrà la posizione espressa a dicembre dalla Corte di Giustizia europea, con la sentenza Laval, sulla protezione dei lavoratori in caso di distacco transnazionale, anche per la parte relativa alla nozione di retribuzione minima del Paese ospitante.*

*Più in generale, le istituzioni europee sono state intensamente occupate lo scorso anno a riflettere su come e se modernizzare il diritto del lavoro e sulla elaborazione di principi comuni di flexicurity.*

*Non si può non tener conto che il termine flexicurity suscita forti inquietudini tra i lavoratori, che temono una maggiore precarietà dell'occupazione e che venga imboccata una strada senza ritorno, di destrutturazione delle tutele. Bisogna, quindi, evitare di proporre scambi impropri, come quello tra minore flessibilità in entrata (minore frammentazione tipologica) e maggiore flessibilità in uscita (maggiore libertà di licenziamento) e quello tra tutela del posto di lavoro e tutela del mercato del lavoro (minori doveri del datore di lavoro e maggiori oneri dei Servizi per l'impiego, a carico delle scarse risorse pubbliche).*

*Flexicurity è solo una formula, non è una politica buona o cattiva in sé. Non è nemmeno una singola politica, ma piuttosto un insieme di azioni, che non possono che risultare combinate ed equilibrate per rispettare l'endiadi evocata. Questo significa che occorre progettare bene e applicare ancora meglio. E occorre davvero guardare in avanti, non accontentarsi di una strategia volta a rendere più flessibile il mercato del lavoro e a compensare, con sostegni economici e formativi, il passaggio da un posto di lavoro all'altro. Questa è una visione difensiva, di contenimento del danno, mentre quello di cui abbiamo bisogno è rilancio, innovazione, qualità, senza rinunciare ai fondamenti comuni del modello sociale europeo, uno dei cui cardini è il principio di stabilità.*

*Sei anni dopo il tentativo di un governo di Centro-Destra di modificare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e quattro anni dopo l'imponente mobilitazione sindacale che ha decretato il suo abbandono, perché riaprire la ferita? Parlo di ferita perché la tutela reale è stata ed è vissuta come una bandiera. Del resto solo così si spiega la sua importanza, dato che nel nostro Paese la maggior parte delle imprese applica la tutela obbligatoria e un abisso - in termini di principio e in termini di costo economico - separa le due ipotesi.*

*Allora perché? Non certamente perché ce lo chiedono le istituzioni europee. Quello che ci viene chiesto è di progettare percorsi di riforma attenti ed equilibrati, che riguardino le medio-grandi aziende, ma anche le piccole e i loro dipendenti. E tra queste riforme metterei al primo posto un intervento mirato sulla giustizia del lavoro: tempi rapidi e certezze interpretative sono indispensabili per competere nel mercato globale.*

**Donata Gottardi**

Ordinario di Diritto del lavoro - Università di Verona