

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Con la lungimiranza e la tempestività a cui ormai siamo abituati, **ADAPT lancia ai nuovi legislatori dalle sue colonne** (*La battaglia della semplificazione*, 22 marzo 2018) **il guanto di una sfida che chi scrive non può non raccogliere per vari motivi, soprattutto perché nella semplificazione ci crede**, al punto da promuovere da anni – insieme ad un gruppo di colleghi, votati alla “lucida follia, del Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro di Milano – la formulazione di proposte di semplificazione, dapprima rimaste all’interno della categoria e poi sfociate, nel 2014, in un [progetto organico di Riforma del lavoro](#) (presentata al congresso regionale lombardo e apparsa anche sul *Bollettino ADAPT* n. 21 del 26 maggio 2014) e, da allora, comparse nella pubblicazione puntuale sul mensile “Sintesi” sotto la forma di proposte di vario genere.

La semplificazione non è di per sé una riduzione di tutela, come ben scrivono i professori Ichino e Tiraboschi, anzi nel suo intento di portare chiarezza aumenta la certezza del diritto, che **è insieme certezza di esigibilità del diritto e di sapere con precisione anche cosa nel concreto si possa esigere**. Sembra banale osservare che non si valuta l’efficacia di una legge in funzione della sua lunghezza e complicatezza, ma riguardo alla sua concretezza e capacità di cogliere il bersaglio, che spesso è caratteristica della goccia giusta piuttosto che del fiume in piena. Anzi, la semplificazione è sintomo di una mentalità per la quale le cose giuste e necessarie si affermano grazie ad una molteplicità di fattori, e non soltanto con la chimerica ricerca di una “legge perfetta” che in questi anni in tanti campi non si è mai vista – e non solo per la, a volte, palese insipienza del legislatore – ma per un difetto, per così dire, ontologico. Significativo, peraltro, che il c.d. “decreto semplificazioni” (D. Lgs. 151/01) sia stata in realtà la peggior accozzaglia di disposizioni casuali e raffazzonate fra quelle viste negli ultimi anni.

Sotto questo profilo, **la semplificazione non è necessariamente (o soltanto) scrivere meno, ma è scrivere bene**, con concretezza e piena cognizione di causa, ed è per questo che ci permettiamo di aggiungere qualcosa alle dotte e profonde riflessioni con cui il guanto, che come detto raccogliamo senza indugio, è stato lanciato e che ci sembra che in qualche modo possano contribuire a completarle.

Vorremmo aggiungere alle tre accezioni della semplificazione proposte (semplicità formale, sostanziale ed applicativa) una quarta forma di semplificazione, che definiremmo “organica” o di sistema. Il diritto del lavoro non è un mondo a sé stante ma si innesta in una miriade di intrecci con il diritto civilistico, fiscale, previdenziale, assicurativo ed altro ancora. Trascurare in una proposta di riforma giuridica questi aspetti, per quanto l’obiettivo di considerarli possa apparire titanico, non solo può essere deleterio, ma può portare ad effetti perversi o condurre in un inestricabile ginepraio. Tanto per fare un esempio, la definizione di subordinazione contenuta nel, pur ottimo, Codice Semplificato del lavoro si arenava, in parte trascurando gli aspetti suddetti, sulla definizione del lavoro dei soci di società, degli amministratori, dei familiari e del lavoro microimprenditoriale, che poi sono gli aspetti su cui la dottrina si arrovella da tempo senza trovare, a parere di chi scrive, soluzioni definitive e convincenti. O, sempre per offrire esempi, il problema della subordinazione e parasubordinazione è stato, obiettivamente, fatto esplodere da una serie di norme fiscali ed assicurative (di pura applicazione pratica, se si vuole) promulgate all’inizio del 2000 il cui effetto devastante è stato la proliferazione di contratti non genuini, a cui da allora nessuna norma (non la Biagi, non la Fornero e nemmeno il Jobs Act) è riuscita a porre riparo. Una qualsiasi riforma che voglia davvero semplificare – cioè dare certezze immediate – non potrà pertanto trascurare tali aspetti ma considerarne i tanti agganci con il diritto del lavoro, oltre che gli effetti e/o le ricadute.

Se la precedente è un’osservazione “a monte” della analisi sulla semplificazione, vorremmo aggiungere un’altra “a valle”, ovvero quando gli Autori prospettano, molto opportunamente, anche **soluzioni normative caratterizzate solo da un inquadramento generale** e che rimandano, per una declinazione puntuale delle regole, ad un sistema di relazioni industriali, ovvero alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello. Orbene, a parere di chi scrive non si può dimenticare che la maggior parte del tessuto imprenditoriale italiano è formato da piccole aziende che da tale sistema rischiano di rimanere escluse e che la bilateralità non riesce a raggiungere o, ancora, che vivono entro un sistema di cooperazione di fatto fra imprenditore e lavoratori che non necessita di corpi intermedi, magari attori di interventi posticci o artificiosi. Tuttavia – anche senza scomodare il tema, pur sussistente, della libertà sindacale negativa – sarebbe errato e riduttivo liquidare molte di tali aziende come espressione di una imprenditorialità retriva. Queste imprese potrebbero essere invece facilmente raggiunte da un sistema di concertazione autonoma positiva che trovasse un suo sbocco nella strada della certificazione (ex art. 75 D. Lgs. 276/03) di accordi spontanei e regolamenti. Temi (per fare esempi) come il welfare aziendale e la partecipazione, la produttività e la conciliazione vita-lavoro, con il carico di incentivazioni che comportano (giustamente, perché migliorano la vita delle persone e la qualità del

lavoro) non possono essere relegate ad una contrattazione ove le parti sociali semplicemente non esistano o non abbiano ragione di esistere. Questo, peraltro, eliminerebbe anche molta autoreferenzialità delle parti sociali stesse e le porrebbe in una condizione di sana concorrenza e di rappresentatività conquistata sul campo, e non “imposta” per legge.

Finiamo con un’ultima osservazione relativamente alla certezza del diritto che è anche certezza di un tessuto di vigilanza efficace e coerente (nel presente, soprattutto ciò che manca sembra una vigilanza in prevenzione dei tanti fenomeni perversi del mercato del lavoro, fra cui spiccano la somministrazione illecita ed il caporalato) che difenda le filiere buone e non permetta ambiti sempre maggiori di concorrenza sleale. Forse non sembrerà un tema particolarmente azzeccato rispetto alla semplificazione, ma vorremmo osservare che la semplicità di realizzazione e di esecuzione di una legge corrisponde anche ad una semplicità di controllo. Oggi molte energie delle imprese sono sprecate in un apparato burocratico, e sanzionatorio, di peso eccessivo e senza un reale risultato in termini di legalità acquisita o di sviluppo, e l’espressione “tanto quando arrivano qualcosa che non va la trovano sempre”, oppure “ogni giorno ne inventano una nuova” fa da contraltare e ad una sfiducia dilagante nella realizzazione di una sana imprenditorialità, quando non diventa un alibi (falso ma accattivante) alle peggiori manovre elusive.

Per noi parlare di semplificazione è anche parlare di tutto ciò. Per questo la battaglia della semplificazione porta dietro di sé altre sfide che non abbiamo intenzione di perdere.

Andrea Asnaghi

Consulente del lavoro

 @AsnaghiAndrea

Scarica il **PDF** 

