

# Rassegna del 24/04/2018

## ASSOLAVORO

15/04/2018	ILSOLE24ORE.COM	Somministrati a termine senza paletti	...	1
15/04/2018	ILSOLE24ORE.COM	Stop agli appalti illeciti nella Pa	...	3

## LAVORO

24/04/2018	Italia Oggi	Contratti, serve qualità	Rinaudo Sara	6
24/04/2018	Italia Oggi	La Consulta promuove l'art. 18 - Il nuovo art. 18 supera l'esame	Cirioli Daniele	8
24/04/2018	Messaggero	La Consulta salva l'art. 18 riformato dalla Fornero	Franzese Giusy	10
24/04/2018	Sole 24 Ore	Articolo 18 e mancata reintegra, il risarcimento è «recuperabile» - Risarcimento se non si reintegra	Tucci Claudio	11
24/04/2018	Sole 24 Ore	L'inabilità limita il ripescaggio	Bulgarini D'Elci Giuseppe	12

## RELAZIONI INDUSTRIALI

24/04/2018	Sole 24 Ore	Accordo sugli ammortizzatori sociali	G.Pog.	13
------------	-------------	--------------------------------------	--------	----

## FORMAZIONE

24/04/2018	Corriere della Sera	Un'iniziativa per far incontrare il mondo delle aziende e i dottori di ricerca	Sottocornola Fabio	14
24/04/2018	Sole 24 Ore	Privacy; formazione 4.0, appalti: il Paese fermo	Mobili Marco - Rogari Marco	15

## WELFARE E PREVIDENZA

24/04/2018	Italia Oggi	Intervista a Francesco Cavallaro - Sulle pensioni cambiare rotta	...	17
------------	-------------	--	-----	----

## ECONOMIA

24/04/2018	Sole 24 Ore	Padoan a Palazzo Chigi Il sì al Def in settimana	G.Tr.	19
------------	-------------	--	-------	----

## COMMENTI ED EDITORIALI

24/04/2018	Sole 24 Ore	Regole specifiche per i lavoratori digitali	Voza Roberto	20
24/04/2018	Sole 24 Ore	Relazioni industriali più efficienti - Relazioni industriali più efficienti per affrontare il cambiamento	Tiraboschi Michele	21

DOSSIER | N. 30 ARTICOLI Focus - Il nuovo lavoro

# Somministrati a termine senza paletti

-di Aldo Bottini | 15 aprile 2018


[DOSSIER | N. 30 ARTICOLI](#)  
**Focus - Il nuovo lavoro**
[Torna alla home del dossier >](#)


**L**a somministrazione di lavoro a tempo determinato tramite agenzia (debitamente autorizzata) costituisce oggi il principale strumento per far fronte ad esigenze di temporanea integrazione dell'organico.

Naturalmente tale strumento "compete" con il contratto a termine stipulato direttamente dall'impresa utilizzatrice con il lavoratore. È evidente che il contratto a termine ha normalmente un costo inferiore, dal momento che al costo del lavoro va aggiunto il fee dell'agenzia. Tuttavia, il raffronto con il contratto a termine "diretto" evidenzia come il maggior costo della somministrazione (talvolta peraltro sopravvalutato) sia adeguatamente compensato in termini di semplicità e flessibilità di utilizzo. A partire dalla selezione dei lavoratori, della quale si fa carico l'agenzia, che può contare su un "serbatoio" di competenze già sperimentate.

La somministrazione, poi, non incontra i principali limiti che la legge prevede per il contratto a termine. Ad essa non si applica il termine di durata massima di 36 mesi con il medesimo lavoratore, che può al più riguardare l'agenzia e non l'utilizzatore. Quindi, arrivati al limite dei 36 mesi di rapporti a termine con un lavoratore, comprensivi dei periodi di somministrazione, non si potrà più assumere a termine, ma

[Link al Sito Web](#)

si potrà invece stipulare un nuovo contratto di somministrazione.

Alla somministrazione a termine non si applica neppure il limite quantitativo del 20% dell'organico stabile previsto dalla legge in via generale per i contratti a termine, ma solo il limite quantitativo eventualmente stabilito dal contratto collettivo dell'utilizzatore. Ancora, la somministrazione è esente dal cosiddetto "stop and go", ovvero dall'intervallo minimo tra un contratto e l'altro. Anche il numero di possibili proroghe del contratto è (sia pur lievemente) superiore nella somministrazione rispetto al contratto a termine: 6 invece di 5. Neppure si applica il diritto di precedenza del lavoratore a termine rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Non va poi sottovalutato un elemento che riguarda il lavoratore, ma che può rendere meno "drammatica" la scadenza del termine nell'interesse di entrambe le parti. A differenza del lavoratore a termine assunto direttamente dall'azienda, il lavoratore somministrato non viene lasciato solo al termine della missione. Almeno, questa dovrebbe essere la logica del sistema. L'agenzia, che spesso ha investito sulla sua formazione, ha infatti interesse a riprendere in carico il lavoratore e ad inviarlo presso altri utilizzatori, inserendolo così in un circuito che può rendere più veloce la sua ricollocazione.


© Riproduzione riservata

 **0 COMMENTI**  
Partecipa alla discussione


Scrivi un commento...

Disclaimer

**Pubblica**

 **0 Commenti** | [Aggiorna](#)

[VEDI TUTTI I COMMENTI](#) ▲

 [Carica altri commenti](#)

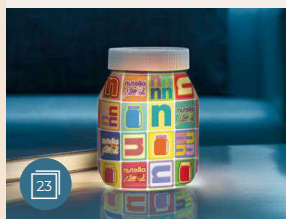
## FOTO

24



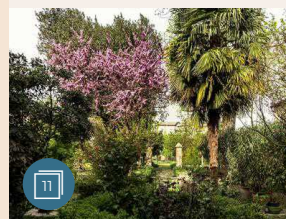
**AUTO** | 20 aprile 2018  
**Lamborghini Urus, tutte le foto mai viste in pista, in strada e in off-road**

24



**INDUSTRIA** | 20 aprile 2018  
**La storia della Nutella per immagini**

24



**NOTIZIE** | 20 aprile 2018  
**Interno verde a Ferrara**

24



**INDUSTRIA** | 20 aprile 2018  
**Superdesign Show: la mostra a Superstudio Più di via Tortona**

DOSSIER | N. 30 ARTICOLI Focus - Il nuovo lavoro

# Stop agli appalti illeciti nella Pa

-di Aldo Bottini | 15 aprile 2018


[DOSSIER | N. 30 ARTICOLI](#)  
**Focus - Il nuovo lavoro**
[Torna alla home del dossier >](#)


**N**elle scorse settimane ha suscitato attenzione (anche su questo giornale) la sentenza del Consiglio di Stato n. 1571 del 12 marzo 2018 (Sez. III), in materia di criteri distintivi tra appalto e somministrazione.

La particolarità della sentenza non sta tanto nei principi affermati, del tutto coerenti con la giurisprudenza consolidata della Cassazione in materia, quanto nella particolarità del caso, che coinvolge la Pubblica Amministrazione, come si evince dal fatto che sia proprio la giustizia amministrativa ad occuparsi di una questione squisitamente giuslavoristica.

Riepiloghiamo brevemente la vicenda. Una Asl indice una gara per l'affidamento di attività di supporto ai propri uffici nei settori più disparati (amministrativo, tecnico, contabile, di segreteria, front-office e vari altri), qualificandolo come appalto di servizi. Ne consegue che la partecipazione alla gara è aperta a tutte le imprese commerciali, con particolari requisiti d'accesso incentrati sullo svolgimento di servizi analoghi a quelli oggetto di gara. Una società di somministrazione impugna il bando sostenendo che, per quanto si legge nel bando stesso, la procedura avviata dalla Asl ha ad oggetto non un appalto di servizi, bensì una somministrazione di lavoro.

Quindi avrebbero dovuto essere ammesse alla gara solo le agenzie per il lavoro autorizzate all'attività di somministrazione, che viceversa non avevano potuto neppure partecipare in quanto prive dei particolari requisiti di accesso richiesti.

In primo grado il Tar respinge le domande dell'agenzia. In appello la sentenza viene capovolta, e il bando di gara annullato.

Il Consiglio di Stato, con una articolata e ben strutturata decisione, ritiene che il "servizio" richiesto dalla Asl e messo a gara altro non sia che una fornitura di manodopera, cioè una somministrazione di lavoro, che può essere effettuata solo dai soggetti autorizzati, le agenzie per il lavoro, che garantiscono il rispetto delle garanzie previste dalla legge per i lavoratori somministrati.

A queste conclusioni il Consiglio di Stato giunge sulla base di una disamina delle stesse previsioni del bando. E qui sta una delle peculiarità della sentenza. Alla affermazione della non riconducibilità della fattispecie ad un genuino appalto di servizi si arriva non sulla base di un'istruttoria in una causa promossa dal lavoratore impegnato nell'appalto, o di un accesso degli organi ispettivi, come normalmente accade in questo tipo di vicende. La non genuinità dell'appalto emerge *per tabulas* dalla descrizione delle caratteristiche del servizio richiesto contenuta nel bando di gara. Prima tra tutte la natura delle prestazioni richieste dalla Asl, consistenti non in un *opus* o comunque in un risultato, ma in un determinato numero di ore di lavoro annue per ciascun settore di attività.

Anche il corrispettivo del servizio posto a base d'asta, del resto, era determinato con riferimento al "costo" di un'ora di lavoro moltiplicato per il numero di ore richieste, senza alcun collegamento con un qualsivoglia concreto risultato delle prestazioni di lavoro fornite. Il che ha reso evidente come la Asl intendesse ottenere non un servizio ben identificabile, bensì un certo numero di persone che andasse ad integrare l'organico (insufficiente) dell'ente per fornire un apporto di lavoro indistinguibile da quello dei dipendenti dell'ente stesso.

L'esame della fattispecie alla luce dei tradizionali criteri distintivi tra somministrazione e appalto ha portato il Consiglio di Stato a concludere per l'insussistenza di un genuino contratto di appalto. In particolare, nella sentenza si evidenzia come dalle disposizioni del bando emerga chiaramente che l'organizzazione dei mezzi necessari allo svolgimento del servizio e l'esercizio del potere direttivo nei confronti dei lavoratori impiegati nella commessa siano in capo alla Asl. Le modalità di determinazione del corrispettivo, rapportato alle ore di lavoro fornite, escludono poi nella sostanza il rischio d'impresa.

Si può comprendere che, in epoca di restrizione alle assunzioni, la Pa cerchi di integrare l'organico come può per fornire i servizi richiesti dall'utenza. Ma questo non giustifica il ricorso a forme di acquisizione del lavoro illegittime o comunque improprie, quando l'ordinamento offre strumenti legittimi (e rispettosi dei diritti dei lavoratori) per ottenere la stessa cosa. Stupisce che, a 15 anni di distanza



Link al Sito Web

dall'introduzione della somministrazione di lavoro, si possa ancora far ricorso ad appalti non genuini per mascherare una fornitura di manodopera. Stupisce ancora di più che a farlo sia la Pa, che quanto a legalità dovrebbe dare il buon esempio.

© Riproduzione riservata

0 COMMENTI

Partecipa alla discussione

Scrivi un commento...

Disclaimer

**Pubblica**

0 Commenti | [Aggiorna](#)

[VEDI TUTTI I COMMENTI](#)

[Carica altri commenti](#)

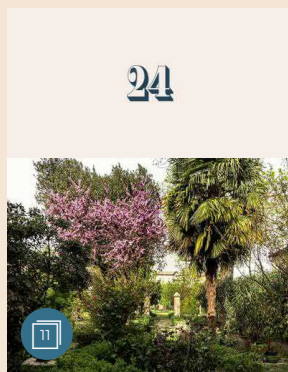
FOTO



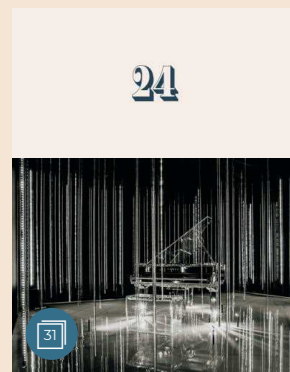
**AUTO** | 20 aprile 2018  
**Lamborghini Urus, tutte le foto mai viste in pista, in strada e in off-road**



**INDUSTRIA** | 20 aprile 2018  
**La storia della Nutella per immagini**

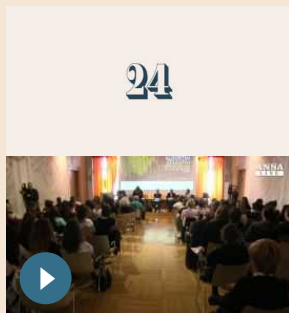


**NOTIZIE** | 20 aprile 2018  
**Interno verde a Ferrara**

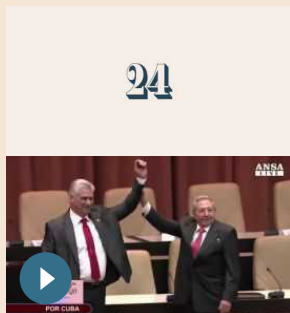


**INDUSTRIA** | 20 aprile 2018  
**Superdesign Show: la mostra a Superstudio Più di via Tortona**

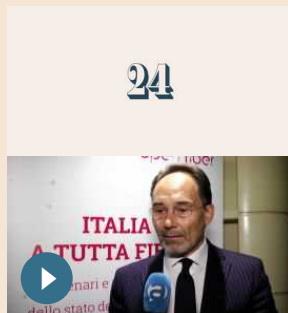
VIDEO



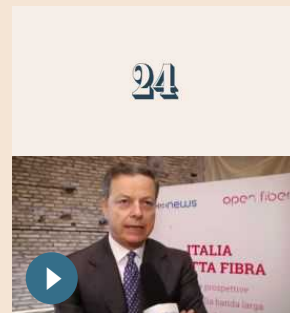
**ITALIA** | 20 aprile 2018  
**Educa, il digitale a portata di famiglia**



**MONDO** | 20 aprile 2018  
**Diaz-Canel: la Rivoluzione continua**



**IMPRESA & TERRITORI** | 20 aprile 2018  
**Wind Tre, Takacs: servizi 5G cambieranno vita cittadini**



**IMPRESA & TERRITORI** | 20 aprile 2018  
**Fibra Ottica, Cornetto Bourlot: imprescindibile per competere**

ULTIMI PODCAST DA RADIO 24

**EFFETTO MONDO**  
Trasmissione del 20 aprile 2018  
20 aprile 2018

**EFFETTO GIORNO**  
Trasmissione del 20 aprile 2018  
20 aprile 2018

**MELOG, IL PIACERE DEL DUBBIO**  
Corsi di sopravvivenza per insegnanti?  
20 aprile 2018

**ORA IN DIRETTA**  
**Il falco e il gabbiano**  
Condotto da **Enrico Ruggeri**



*È emerso dal convegno sulle relazioni industriali tenutosi al Cnel*

# Contratti, serve qualità

## La risposta al dumping passa dal pluralismo

DI SARA RINAUDO

«È nella qualità dei contratti che va cercata la risposta al dumping contrattuale. Essa non può discendere dalla rappresentatività sindacale, ma dalla capacità di far incontrare le esigenze del lavoratore con quelle dell'azienda. Qualità della contrattazione e pluralismo della rappresentanza sindacale devono procedere di pari passo».

Così **Angelo Raffaele Margiotta**, segretario generale Confsal, ha introdotto il convegno sulle relazioni industriali e linee guida per la contrattazione collettiva, tenutosi presso il Cnel il 17 aprile scorso. Questa è la seconda tappa, dopo quella di febbraio, che ha lanciato la Consulta nazionale dei lavori dove si è «ribadita la natura della Confsal quale sindacato indipendente e non ideologico», spiega Margiotta.

Il convegno, moderato dal direttore del *Diario del lavoro*, **Massimo Mascini**, è stato aperto dal presidente del Cnel, **Tiziano Treu**. Dopo la relazione introduttiva del segretario generale Confsal Margiotta, sono intervenuti **Lorenzo Bordogna**, professore di Sociologia dei processi economici del lavoro all'Università Statale di Milano; **Mimmo Carrieri**, professore di Sociologia economica e del lavoro all'Università La Sapienza di Roma; **Cesare Damiano**, ex ministro del lavoro; **Pietro de Biasi**, responsabile relazioni industriali di Fca Group; **Roberto Di Maulo**, vicepresidente Cesi; **Massimo Marchetti**, area lavoro e welfare di Confindustria; **Emanuele Massagli**, presidente di Adapt; **Maurizio Sacconi**, ex ministro del lavoro, e di **Walter Galbusera** presidente della Fondazione Kulisciuff.

Oltre ai relatori, hanno portato un contributo al convegno il vicepresidente del senato, **Maurizio Gaspar-**

**ri**, il vicepresidente della camera, **Ettore Rosato**, e la senatrice **Nunzia Catalfo**, responsabile Area Lavoro del M5S. Il punto di incontro dei contributi è stata la volontà di ottenere una contrattazione di qualità che possa rendere più competitivo il nostro sistema Paese.

In un contesto in cui il mondo del lavoro è in continua evoluzione, le relazioni industriali nel nostro Paese hanno da tempo il problema della difficoltà di rinnovarsi. Questo il problema evidenziato dal presidente del Cnel Treu, che spiega che «in Italia non abbiamo delle regole universali né sui criteri di rappresentatività delle parti né sulla struttura e qualità della contrattazione. La stessa Confsal ha posto un problema che anche noi abbiamo individuato qui al Cnel: di dare delle regole ai contratti collettivi e alle rappresentanze sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro. Abbiamo bisogno, infatti, di regole più chiare e condivise che producano contratti di qualità, in un momento turbolento sia perché c'è tanta disoccupazione giovanile, sia perché anche chi ha un'occupazione ha un salario basso». Il ruolo che si propone il Cnel è infatti quello di fare ordine e verificare la qualità di un numero di contratti nazionali che è esploso. Al momento si parla di oltre 900 contratti.

Il sindacato gioca un ruolo importante per agganciare le opportunità di ripresa e promuovere la crescita e il benessere dei lavoratori e delle imprese. La proposta principale è difatti quella di un modello di relazioni industriali che pone al centro il valore della persona e della

qualità, intesa come capacità di coniugare gli interessi del lavoratore e dell'azienda, e soprattutto come primo argine contro ogni forma di dumping contrattuale.

Contrattazione di qualità e garanzia del pluralismo sono i cardini per lo sviluppo di relazioni industriali positive nel nostro sistema Paese. La qualità, infatti, è un qualcosa che deve essere valutato e analizzato, mentre la rappresentatività si misura, e in ogni caso non deve costituire un impedimento per un vero pluralismo sindacale. «Far unicamente derivare il valore di un contratto dalla capacità di rappresentanza delle organizzazioni firmatarie sarebbe una forzatura», spiega Margiotta.

«La contrattazione è la ragion d'essere del sindacato», aggiunge Margiotta, e la contrattazione di qualità è l'impegno che la Confsal porterà avanti perché è nella qualità della contrattazione che si trova il metodo per debellare il dumping contrattuale. In questo contesto, come viene caratterizzato un contratto di qualità? Seguendo principi e indicatori quali la promozione del riconoscimento reciproco delle parti, completezza degli istituti regolati e su una loro articolazione coerente e razionale oltre a una omogeneità di applicazione in tutti i settori. Inoltre la Confsal propone l'aggiunta di elementi qualificanti come l'introduzione dell'indennità di professionalizzazione, il riconoscimento di buone prassi di outplacement e formazione continua, l'impegno delle parti per rafforzare le politiche attive per i giovani nell'ambito dell'alternanza scuola lavoro e un premio garantito in assenza di contrattazione decentrata nei periodi di buon andamento dell'azienda.

È da evidenziare l'importante spazio che la Confsal dedica al settore della formazione. La formazione deve diventare un valore strategi-



co sia per l'azienda che per il lavoratore, sempre all'interno in quella logica che ponga al centro gli interessi di entrambi.

«Nei nostri contratti», spiega Margiotta, «oltre al premio di risultato legato all'andamento dell'azienda, ci sarà anche una specifica e obbligatoria indennità di professionalizzazione personale, strettamente correlata alla formazione». L'indennità di professionalizzazione personale è intesa

infatti come riconoscimento delle competenze professionali acquisite nella pratica e nei percorsi formativi e, certificate. La formazione può costituire uno strumento di sostegno per tutti i lavoratori in uscita e in esubero, che attraverso percorsi di riqualificazione si rendono nuovamente appetibili nel mercato del lavoro, grazie al supporto dell'azienda e del sindacato. Sull'alternanza scuola lavoro, la Confsal evidenzia l'importanza degli istituti professionali su cui la stessa Confsal afferma di aver iniziato da qualche anno alcune buone prassi attraverso due protocolli di intesa sottoscritti dal proprio fondo interprofessionale con il ministero del lavoro.

La Confsal ha inoltre evidenziato come tema cruciale quello della contrattazione decentrata ha inoltre proposto di istituire un'agenzia indipendente per la raccolta delle deleghe sindacali al fine di avere una misurazione in tempo reale della rappresentatività tutelando, al tempo stesso, la privacy del lavoratore.

Nel confronto, le proposte della Confsal hanno suscitato commenti diversi ma costruttivi. **Pietro de Bia-**

**si**, responsabile delle risorse umane e relazioni industriali di Fca, ha posto grande rilievo sulla contrattazione di secondo livello alla quale collega e mette in evidenza la necessità di un salario minimo legale. «È indiscutibile», spiega de Biasi, «che negli ultimi anni in tutti i paesi più avanzati ormai il modello di riferimento, quasi indiscusso, sia quello del contratto aziendale», ma che ancora in Italia stenta a decollare. Tale centralità deve essere accompagnata dalla legislazione che deve varare il salario minimo legale necessario anche a fronte dell'avvento in questi ultimissimi giorni, di nuove forme di lavoro e della difficoltà sempre più forte di identificare una differenza fra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Da qui la necessità da parte del legislatore di stabilire delle difese generali nei confronti di tutte le persone che lavorano, operazione che non può essere lasciata in campo alla contrattazione collettiva, proprio per la sua incapacità di raggiungere questi aspetti.

Maurizio Sacconi e Cesare Damiano evidenziano invece il segnale innovativo lanciato dalla Confsal sulla volontà di ristabilire qualità e porre maggiore attenzione alle condizioni dei lavoratori.

Il vicepresidente Cesi e segretario generale Fismic Confsal, Roberto Di Maulo, ha concluso l'incontro riepilogando le proposte Confsal e sottolineando il grande clima di innovazione che si respira all'interno della Confederazione. Basta pensare che nell'arco di soli tre mesi la Confsal ha organizzato tre convegni nazionali, il prossimo a giugno sul tema della green economy, e una manifestazione nazionale importante ossia la scesa in piazza il primo maggio a Napoli. «La nostra», spiega Di Maulo, «è una ricerca di forme di incontro nella contrattazione attraverso il dialogo. Un dialogo alla pari dove il Cnel è una sede dove, coinvolgendo tutte le parti, si può e si deve discutere del sistema di relazioni industriali nel nostro Paese. Questa è la strada che noi sposiamo in maniera convinta».



# La Consulta promuove l'art. 18

*Riconosciuta la natura risarcitoria (e non retributiva) all'indennità dovuta al lavoratore che non viene immediatamente reintegrato nel posto di lavoro*

Il «nuovo» articolo 18 supera il vaglio della legittimità costituzionale. Con la prima sentenza dopo le riforme Fornero e Jobs act, la Corte costituzionale ha infatti riconosciuto la natura «risarcitoria» (e non retributiva) all'indennità dovuta al

lavoratore che non venga immediatamente reintegrato nel posto di lavoro per ordine del giudice. La questione era stata posta all'attenzione della Consulta dal tribunale di Trento.

Cirioli a pag. 31

*La Corte costituzionale salva la versione della norma modificata con la legge Fornero*

## Il nuovo art. 18 supera l'esame L'indennità al lavoratore non reintegrato è risarcitoria

### L'art. 18 Tra il dire e il fare

Se è vero che l'ordine di reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato ripristina, sul piano giuridico, la lex contractus, ciò non è vero anche sul piano fattuale, poiché la concreta attuazione di quell'ordine non può prescindere dalla collaborazione del datore di lavoro, avendo a oggetto un *facere infungibile*

#### DI DANIELE CIRIOLI

Il «nuovo» art. 18 supera il vaglio della legittimità costituzionale. Con la prima sentenza dopo le riforme Fornero e Jobs act, la corte costituzionale riconosce la natura «risarcitoria» (e non retributiva) all'indennità dovuta al lavoratore che non venga immediatamente reintegrato nel posto di lavoro per ordine del giudice. A stabilirlo è la sentenza n. 86/2018. La questione era stata posta dal tribunale di Trento sulla presunta disparità di due posizioni: quella del datore di lavoro ottemperante all'ordine del giudice, che eroga «retribuzioni» al reintegrato; e quella del datore di lavoro non ottemperante, perché ad esempio «scommette» di aver ragione dalla causa in corso, tenuto invece eventualmente a pagare un'indennità «risarcitoria» al lavoratore non reintegrato qualora perda la causa. La Corte precisa, inoltre, che quando l'esito della causa è a favore del datore di lavoro, in caso di avvenuta reintegrazione, egli ha erogato retribuzioni e ricevuto prestazioni lavorative dal lavoratore, dunque la questione è chiusa; invece, in caso di mancata reintegra-

zione con erogazione dell'indennità, poiché è «risarcitoria» può chiederne la restituzione al lavoratore.

**Art. 18.** La questione, come detto, riguarda l'art. 18 della legge n. 300/1970 nella nuova versione dopo la riforma Fornero (legge n. 92/2012) e che, nella stessa veste, si applica agli assunti a tutele crescenti (art. 3 del dlgs n. 23/2015, Jobs act). Al vaglio della Corte è passato il comma 4 che, a proposito della nullità dell'atto di licenziamento, stabilisce: qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, «il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro... e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione...», dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (...)» per massimo 12 mensilità. Per il tribunale di Trento la norma attribuisce «irragionevolmente» (con riferimento all'art. 3 della Costituzione) «natura risarcitoria, anziché retributiva, alle somme di denaro che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere dalla pronuncia di annullamento di licenziamento e di condanna

alla reintegrazione nel posto di lavoro fino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa o fino alla pronuncia di riforma della prima sentenza».

**Due posizioni.** La questione è più evidente considerando separatamente le due possibilità che ha il datore di lavoro, una volta colpito dall'ordine di reintegrazione:

a) può obbedire e reintegrare il lavoratore, dal quale riceverà nuovamente lavoro in cambio di retribuzione. Finita la causa, se risulterà vincitore potrà mandare a casa il lavoratore; se risulterà perdente, il rapporto di lavoro continuerà e nulla dovrà al lavoratore a titolo di risarcimento per la nullità del licenziamento;

b) può non obbedire e non reintegrare il lavoratore, ad esempio perché è sicuro di vincere la causa. Finita la causa, se uscirà vincitore il lavoratore



il rapporto di lavoro riprenderà e il datore di lavoro dovrà risarcire il lavoratore con erogazione di un'indennità pari all'ultima retribuzione per il periodo dal giorno di licenziamento all'effettiva reintegrazione (max 12 mesi); se invece sarà vincente il datore di lavoro, questi potrà lasciare a casa il lavoratore e, nel caso abbia erogato il risarcimento al lavoratore, potrà chiederlo a rimborso.

Secondo la Corte si tratta di due situazioni non omogenee, che giustificano dunque la diversità dei trattamenti (retribuzione/risarcimento) e non suscettibili di entrare in comparazione in base all'art. 3 della Costituzione. Vale la pena evidenziare, infine, che la mancata equiparazione dell'indennità a «retribuzione» esclude ulteriori questioni, come quelle degli oneri contributivi.

—© Riproduzione riservata—■

# La Consulta salva l'art. 18 riformato dalla Fornero

**LICENZIAMENTI, OK ALLA NATURA RISARCITORIA DELLE CIFRE EROGATE NELLE MORE DELLA SENTENZA. MA ATTENTI AI DANNI AGGIUNTIVI**

## LA DECISIONE

**ROMA** Non reintegrare un lavoratore nel suo posto di lavoro a seguito di una sentenza esecutiva provvisoria, potrebbe costare caro all'azienda. Anche nel caso in cui, in sede di sentenza definitiva, il licenziamento dovesse risultare legittimo. È questo l'effetto pratico della sentenza della Corte Costituzionale emessa ieri (n.86).

L'argomento è spinoso e da sempre fonte di polemiche. Il Jobs act ha infatti abolito la tutela della reintegra stabilita dall'articolo 18 in caso di licenziamento ingiusto, prevedendo un indennizzo. Ma le nuove norme valgono solo per gli assunti dopo l'entrata in vigore del provvedimento (tra l'altro resta in piedi nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo). E, a parte le promesse elettorali di abolizione del Jobs act tutte da verificare, l'articolo 18 copre ancora la stragrande maggioranza dei lavoratori (quelli assunti prima del marzo 2016).

Di qui l'importanza della sentenza della Consulta, chiamata a decidere dal Tribunale di Trento sulla legittimità costituzionale della natura «risarcitoria» e non retributiva delle somme corri-

sposte al lavoratore durante i mesi di licenziamento, che poi il giudice ha dichiarato temporaneamente illegittimo. Moltissime imprese, poi, a fronte di una sentenza di reintegrazione provvisoria, decidono di pagare il lavoratore lasciandolo però a casa, in attesa della sentenza di opposizione. La Consulta ha dichiarato costituzionale la natura «risarcitoria» di tali somme. La Fornero, quindi, per ora è salva. E se in appello l'azienda dovesse avere ragione, il lavoratore dovrà restituire le somme percepite. Ma «scommettere» sul giudizio definitivo (pagando il lavoratore senza farlo lavorare) potrebbe comunque costare caro all'azienda. Costringere un lavoratore a stare a casa senza far niente, potrebbe causargli ulteriori danni «conseguenti al mancato reinserimento nell'organizzazione del lavoro». Tipo - spiega il giuslavorista docente Luiss, Roberto Pessi - «dequalifiche nel momento in cui rientrerà nel mercato, oppure danni alla salute». Se dimostrati, il giudice li quantificherà e questo tipo di risarcimento aggiuntivo non dovrà poi essere restituito nemmeno se il licenziamento dovesse risultare legittimo.

**Giusy Franzese**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La sede della Consulta (foto Ansa)





**CORTE COSTITUZIONALE****Articolo 18 e mancata reintegra,  
il risarcimento è «recuperabile»**

Claudio Tucci ▶ pagina 24

**Corte costituzionale.** Promossa la disposizione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori per i licenziamenti illegittimi**Risarcimento se non si reintegra**

La somma dovuta dall'azienda al dipendente non ha natura retributiva

**L'OPZIONE**

Il lavoratore che non riottiene il suo impiego può però mettere in mora l'impresa e chiedere i danni in via convenzionale

**Claudio Tucci**

ROMA

■ L'indennità dovuta dall'azienda che si rifiuta di eseguire l'ordine provvisorio di riammissione in servizio del dipendente licenziato (illegittimamente), che la legge Fornero, nel 2012, ha circoscritto entro un massimo di 12 mensilità, ha natura «risarcitoria» e non «retributiva», con la conseguenza, quindi, che in caso di riforma della pronuncia di reintegrazione, l'imprenditore può chiedere la «ripetizione» di tali somme.

Il chiarimento è arrivato ieri dalla Corte costituzionale che, con sentenza 86/2018, relatore Mario Morelli, è tornata ad analizzare l'articolo 18 dello Statuto, come novellato dalla legge 92/2012. La questione interessa perciò i «vecchi» assunti, non le nuove «tutele crescenti» introdotte dal Jobs act dal 7 marzo 2015; ed è un tema «di nicchia»: la riforma del governo Monti, che ha operato una prima «scalfitura» alla tutela reale, ha previsto, in caso di recesso datoriale ingiustificato, accanto alla reintegra, il pagamento di

un'indennità monetaria (entro il tetto delle 12 mensilità) per «ristorare» il lavoratore nel periodo intercorrente tra la pronuncia e l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa. Ebbene, il Tribunale di Trento ha messo nel mirino la norma, evidenziando come la qualificazione dell'indennità come risarcitoria «sarebbe irragionevole», in violazione dell'articolo 3 della Costituzione, determinando «un'ingiustificata disparità di trattamento» in relazione alla ripetibilità delle somme assegnate al lavoratore, tra la posizione del datore che ottemperi all'ordine di reintegra, e quella dell'imprenditore che non vi dia esecuzione.

Per la Corte la questione «è infondata»: l'inadempimento datoriale configura, infatti, un «illecito istantaneo ad effetti permanenti», da cui deriva un'obbligazione risarcitoria del danno. La norma denunciata, pertanto, non è irragionevole ma «coerente al contesto della fattispecie disciplinata» perché, spiega la Corte, l'indennità è collegata a una «condotta contra ius del datore e non a una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente». Di qui la sua natura risarcitoria (e non retributiva).

La Consulta ha poi concluso che «scommettere» sulla riforma della pronuncia di reintegra, senza eseguirla, può essere fonte di

sarcimento danni da parte dell'azienda (il lavoratore può mettere in mora l'impresa e chiedere i danni in via riconvenzionale).

«La pronuncia della Corte - commenta Sandro Mainardi (università di Bologna) fa chiarezza, esattamente qualificando l'«indennità risarcitoria» dovuta per la mancata ottemperanza all'ordine di reintegrazione quale «risarcimento del danno» per condotta contra ius e non, come nel regime previgente, quale corrispettivo collegato alla mancata prestazione di lavoro da parte del dipendente. La soluzione di ritenere non fondata la questione appare quindi coerente con il quadro normativo introdotto dalla riforma del 2012, ad esempio con riguardo alla deduzione dell'aliunde perceptum; ed anche equilibrata rispetto alle posizioni assunte dalle parti a seguito dell'ordine di reintegrazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# L'inabilità limita il ripescaggio

## In sintesi

### 01 | IL FATTO

L'addetto a una stazione di rifornimento, a causa della malattia contratta, ha chiesto di essere assegnato alla gestione delle pompe self-service

### 02 | LA DECISIONE

Secondo la Cassazione il licenziamento deciso dall'azienda è legittimo in quanto la ricollocazione del dipendente non deve essere in conflitto con l'interesse dell'impresa

### Giuseppe Bulgarini d'Elci

■ È legittimo il licenziamento del dipendente che, per aver contratto il linfoma di Hodgkin, ha sviluppato una permanente inabilità al lavoro, a condizione che nell'ambito dell'organizzazione aziendale non sussistano posizioni alternative, anche di contenuto professionale inferiore, cui adibire il dipendente in un'ottica di salvaguardia del posto di lavoro.

La Corte di cassazione precisa (sentenza 8419/2018) che la verifica sulla disponibilità di posti alternativi non deve comportare pregiudizio per l'organizzazione del lavoro, nel senso che l'assegnazione a un ruolo diverso all'interno della compagine aziendale deve essere compatibile con gli interessi datoriali e non snaturare la struttura attraverso cui si sviluppa l'attività dell'impresa.

In virtù di queste premesse, la Cassazione afferma che la sopravvenuta infermità permanente del dipendente non costituisce giustificato motivo oggettivo di recesso per impossibilità della prestazione lavorativa se al lavoratore possono essere assegnate altre mansioni di contenuto equivalente o, in loro mancanza, di natura inferiore, previo consenso dell'interessato a ricoprirle. Se, tuttavia, l'adibizione a nuove mansioni funzionali alla conservazione del posto comporta un disallineamento rispet-

to all'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, viene meno l'obbligo di repêchage nei confronti del lavoratore inabile, risultando in questo caso pienamente legittima la risoluzione del rapporto.

La Suprema corte rimarca come l'assolvimento dell'onere di ricollocare il dipendente colpito da sopravvenuta inabilità comporti un meditato bilanciamento dell'interesse del dipendente alla conservazione del posto con l'interesse datoriale al libero esercizio dell'attività di impresa. Il punto di equilibrio risiede, ad avviso della Cassazione, nella verifica sulla permanenza di un effettivo interesse del datore di lavoro a ricevere le prestazioni del lavoratore inabile nell'ambito di una nuova funzione, avuto riguardo alle scelte organizzative precedentemente adottate.

Il caso sul quale è stata chiamata a pronunciarsi la Suprema corte è relativo al licenziamento dell'addetto di una stazione di benzina con funzione di pompista colpito da linfoma di Hodgkin e licenziato per sopravvenuta inabilità al lavoro. Il dipendente ha impugnato il licenziamento, sostenendo di poter essere adibito a mansioni che prevedevano la permanenza all'interno di un gabbiotto da cui si gestiva il servizio di rifornimento self-service.

Ribaltando la decisione del giudice di primo grado, la Corte d'appello aveva evidenziato che nell'organizzazione aziendale la prestazione dedotta dal lavoratore non costituiva un ruolo autonomo, in quanto tra le mansioni del benzinaio rientravano anche quelle del servizio alla pompa self-service.

La Cassazione, recuperando le valutazioni in punto di fatto del precedente grado di merito, conferma la legittimità del licenziamento sul presupposto che l'attribuzione al dipendente di nuove mansioni compatibili con lo stato di insorta inabilità non deve confliggere con l'interesse dell'impresa ed essere di pregiudizio per l'organizzazione del lavoro aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Commissari.** Intesa sul prolungamento con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl TA, Anpav e Anpac

# Accordo sugli ammortizzatori sociali

## LE RISORSE COINVOLTE

Lo slittamento riguarda  
1.480 dipendenti:  
90 comandanti,  
360 assistenti di volo  
e il personale di terra

ROMA

■ Schiarita tra Alitalia e sindacati sul prolungamento degli ammortizzatori sociali. Sulla proroga della Cigs (in scadenza il 30 aprile) fino alla fine di ottobre ieri Alitalia ha raggiunto un accordo con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl TA, Anpav e Anpac.

Lo slittamento riguarda l'equivalente di 1.480 dipendenti full time; nel dettaglio si tratta di 90 comandanti, 360 assistenti di volo e 1.030 tra il personale di terra. Nessun pilota è coinvolto dalla procedura. La gran parte sarà messa in cassa integrazione a rotazione, mentre - secondo fonti sindacali - meno di 300 dipendenti saranno posti in Cigs a zero ore.

L'accordo con i sindacati non era vincolante per l'azienda, ma è ritenuto importante dal management per le ricadute sul clima interno e per la gestione di una fase particolarmente delicata, come la summer 2018. Le sei sigle sindacali sottolineano con soddisfazio-

ne il calo della Cigs rispetto alle proposte aziendali iniziali e rispetto alla situazione attuale: «gli esuberanti sono stati ridotti: da 1.600 che erano, sono ora 1.480, per questi verrà utilizzata in via prioritaria la cigs a rotazione». C'è preoccupazione per la situazione di stallo nella procedura di cessione, che risente anzitutto dell'incertezza del quadro politico. In un comunicato congiunto i sindacati chiedono che «Alitalia sia rilanciata come merita, attraverso l'alleanza con un partner strategico, e non sia smembrata».

Con Anpal e con i diversi soggetti istituzionali coinvolti (in primis la regione Lazio), Alitalia ha attivato il confronto per attuare percorsi di politiche attive e di ricollocazione su base volontaria nel mercato del lavoro, in prima battuta rivolte ai lavoratori posti in Cigs a zero ore. Il 30 aprile si terrà una riunione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive e i sindacati.

Mentre giovedì 26 aprile si svolgerà un incontro in azienda sulla proroga dell'attuale contratto nazionale, in scadenza alla fine del mese dopo essere già stato prorogato.

**G.Pog.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## A Verona

### Un'iniziativa per far incontrare il mondo delle aziende e i dottori di ricerca

Un'iniziativa inedita. Far incontrare aziende che cercano figure dalle competenze elevate con i dottori di ricerca, cioè gli studenti del PhD. Che, fino a poco tempo fa, proseguivano solo nella carriera accademica ma oggi possono entrare nel mondo del lavoro. A promuovere l'innovativa *Borsa della ricerca forDoc* ci pensa Fondazione Emblema che da anni organizza eventi simili ma per i laureati: «Invece, nella filiera orientamento-recruiting, nessuno pone attenzione ai PhD», spiega Tommaso Aiello, dg della Fondazione, «eppure, imprese come quelle di pharma, design, automotive e tutto il digitale, vanno alla ricerca di figure specialistiche ma non sanno dove trovarle». L'appuntamento è a Verona (Palazzo della Gran Guardia, 1 e 2 ottobre, c'è il sostegno di università e Regione Veneto). Funziona così: alcune settimane prima i PhD (o chi termina nell'anno) potranno iscriversi al portale (*Borsadellaricerca.it*), tutto gratis. Le aziende visionano i candidati e fissano gli appuntamenti. Al *forDoc* vanno in scena gli incontri one-to-one. Presentata in un tour che ha toccato varie città, l'idea raccoglie interesse. Obiettivo: 20 università, 70 imprese e 800 colloqui. «Sui PhD non esistono numeri ufficiali», racconta Aiello, «per Confindustria sono 1.2 mila studenti ma solo duemila restano in accademia. Per gli altri creiamo un ponte verso il lavoro».

**Fabio Sottocornola**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Privacy, formazione 4.0, appalti: il Paese fermo

Un decreto legge in sei mesi, attuazione a rilento - Sui giochi a rischio gettito da 3 miliardi

## Lo stallo in Parlamento

Niente commissioni permanenti se non c'è maggioranza: frenate anche quelle speciali

## Il taglio dei super-ticket

Tarda la ripartizione del fondo da 60 milioni  
Oggi confronto tecnico Stato-Regioni

**Marco Mobili**

**Marco Rogari**

ROMA

■ Un solo decreto legge, quello sull'Authority dell'energia, varato negli ultimi sei mesi. Una lunga serie di importanti misure attuative, in primis dell'ultima legge di bilancio ma non solo, ancora al palo: dal provvedimento per la tutela dei risparmiatori danneggiati dai crack bancari e dalla ripartizione del fondo da 60 milioni per alleggerire il peso del super-ticket sanitario (che sarà oggetto oggi di un confronto tecnico tra Stato e Regioni) al decreto legislativo per le misure di adeguamento alle nuove regole Ue sulla privacy passando per la web tax, i giochi e il credito d'imposta del 40% sulle spese 2018 relative al costo aziendale dell'attività di formazione in tecnologie 4.0 (il testo è in rampa di lancio). Un pacchetto nomine in gran parte congelato. E un quadro programmatico del Def, che si accinge a vedere la luce in forma "dimezzata", ancora tutto da immaginare. Sono i tratti più evidenti della fotografia di un Paese sostanzialmente fermo da quando, il 28 dicembre, il capo dello Stato ha firmato il decreto di scioglimento delle Camere sancendo la fine della diciassettesima legislatura.

Sono trascorsi quattro mesi da allora, e quasi due ne sono passati dalla tornata elettorale del 4 marzo che ha aperto la strada alla diciottesima legislatura. Che però è rimasta anestetizzata in attesa di un nuovo Governo capace di uscire dalla morsa dei veti politici in-

crociati. Uno stallo prolungato, insomma, visibile anche in Parlamento, dove in assenza di una "chiara" maggioranza a tutt'oggi non è possibile formare e rendere operative le commissioni permanenti. E anche i compiti affidati alle commissioni speciali ("provvisorie") sono limitati: una dozzina di disegni di decreti, per lo più legislativi e di recepimento di regole Ue oltre al Dl sull'Authority dell'Energia, in attesa del Def in versione "mini", ovvero con il solo quadro a legislazione vigente, che dovrebbe essere presentato questa settimana dal Governo Gentiloni (ancora in carica per gli "affari correnti") che starebbe lavorando anche a un nuovo provvedimento d'urgenza su Alitalia.

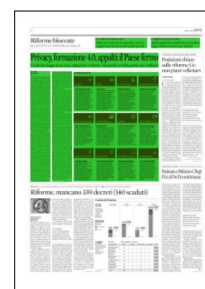
Una semi-paralisi che si sta prolungando senza che il quadro politico si chiarisca. Il tutto mentre l'economia italiana comincia a mostrare alcuni segnali di rallentamento e gli investimenti pubblici rimangono fermi in attesa di una correzione al codice appalti. Che cosa hanno in comune questi capitoli dell'azione di governo? L'impegno di spesa e i costi generati dalla loro attuazione.

Nato con una dote iniziale di 25 milioni di euro l'anno per il quadriennio 2018-2021, il nuovo «Fondo di ristoro finanziario» destinato a risarcire i risparmiatori rimasti vittime di «danno ingiusto» delle banche oggetto di salvataggio da parte del governo, attende ancora il decreto del Tesoro. Il Fondo sarà gestito dal Mef che entro la fine di marzo avrebbe già do-

vuto indicare modalità e condizioni di funzionamento del nuovo strumento di tutela.

Il blocco dell'attività pesa anche sul settore dei giochi e soprattutto sul gettito che lo Stato raccoglie da scommesse, slot, superenalotto e gratta e vinci. Il 30 aprile si chiude l'operazione di riduzione delle Awp (le slot): dalle circa 400 mila attuali si passerà a 265 mila, con un taglio percentuale del 35%. Riduzione prevista dalla legge di Bilancio e che è alla base dell'intesa tra Stato e Regioni sul riordino dei punti di gioco, siglata in piena solitudine il 7 settembre scorso dal sottosegretario Pier Paolo Baretta (con il Governo rimasto a guardare), di cui però si attende ancora il decreto attuativo previsto per il 31 ottobre 2017. Un decreto non di poco conto la cui assenza mette a rischio la tenuta del gettito erariale: il Dlg avrebbe dovuto conciliare l'entrata in vigore delle leggi regionali "antigioco" con gli investimenti già esistenti sul territorio. Forza Italia a fine legislatura aveva stimato un buco per le casse vicino ai 3 miliardi. Lo stesso Baretta, in numerosi interventi pubblici dal canto suo, ha sempre sostenuto che l'intesa avrebbe comportato un mancato gettito di circa un miliardo di euro all'anno. Pur volendo restare nel mezzo tra le diverse posizioni, il costo in termini di perdita di gettito per le casse dello Stato è tale da obbligare la Ragioneria dello Stato a rinviare il provvedimento per mancanza di coperture.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## Le partite in stand by

 <p><b>PRIVACY</b></p>	 <p><b>GIOCHI</b></p>	 <p><b>ALITALIA E ILVA</b></p>	 <p><b>FONDO RISPARMIATORI</b></p>
<p><b>Tempi stretti per le norme Ue</b> Dal 25 maggio la legislazione di riferimento nella Ue sulla privacy sarà il regolamento 679. Per coordinare il passaggio con le disposizioni ora in vigore il Governo deve varare entro il 21 maggio un decreto legislativo. Il testo è stato approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri del 21 marzo, ma ancora non esiste un testo da sottoporre al Parlamento e al Garante</p>	<p><b>Gettito a rischio</b> Il 30 aprile si chiude l'operazione di riduzione delle Awp (le slot): dalle circa 400 mila attuali si passerà a 265 mila. Riduzione prevista dalla legge di Bilancio di cui però si attende ancora il decreto attuativo, previsto per il 31 ottobre 2017, che avrebbe dovuto conciliare l'entrata in vigore delle leggi regionali "anti-gioco" con gli investimenti già esistenti sul territorio</p>	<p><b>Ipotesi provvedimento</b> Il Governo Gentiloni starebbe lavorando a un provvedimento d'urgenza su Alitalia. Anche alla luce dell'indagine approfondita sul prestito-ponte dello Stato all'azienda. Una partita sempre aperta anche alla luce dell'accordo firmato ieri sulla proroga della cassa integrazione. Sempre al ministero dello Sviluppo prosegue il confronto sull'occupazione all'Ilva</p>	<p><b>In stand by dote da 100 milioni</b> In stand by il «Fondo di ristoro finanziario» previsto dalla manovra per risarcire i risparmiatori vittime di «danno ingiusto» per violazione degli obblighi di trasparenza. Dote iniziale: 25 milioni l'anno per il quadriennio 2018-2021. Manca ancora il Dm Economia con le modalità e le condizioni di funzionamento che doveva essere adottato entro il 1° aprile</p>
 <p><b>BONUS QUOTAZIONE</b></p>	 <p><b>FORMAZIONE 4.0</b></p>	 <p><b>NOMINE</b></p>	 <p><b>INVESTIMENTI FERMI</b></p>
<p><b>Credito d'imposta alla firma</b> Il decreto su modalità e criteri di accesso al credito d'imposta riconosciuto alle Pmi per spese di consulenza finalizzate alla quotazione in borsa è alla firma del ministro Pier Carlo Padoan. Per il bonus fiscale alle quotande, pari fino al 50% delle spese, l'ultima legge di bilancio ha messo a disposizione 80 milioni in tre anni</p>	<p><b>Dote da 250 milioni</b> Decreto attuativo preparato dal ministero dello Sviluppo, ora alla firma dell'Economia. La legge di bilancio ha stanziato in tutto 250 milioni per un credito di imposta, nella misura del 40% per spese effettuate nel solo 2018 (ed entro un massimo di 300 mila euro per beneficiario) relative al costo aziendale dell'attività di formazione in tecnologie 4.0</p>	<p><b>In arrivo pacchetto di scadenze</b> Il governo ha varato l'unico decreto legge recente per prorogare il Consiglio dell'Autorità rifiuti, energia e acqua. Ora arriva un pacchetto di scadenze, fra cui spicca il rinnovo del vertice di Cassa depositi e prestiti (l'assemblea dei soci è stata posticipata al 20 giugno), che tutte le forze politiche vogliono ulteriormente rilanciare</p>	<p><b>Correzioni al codice appalti</b> Urgono le correzioni al codice appalti e un decreto di semplificazione. Tutte le forze politiche sono per rilancio degli investimenti pubblici e accelerazione della spesa dei fondi Ue, ma lo stallo politico non aiuta a ripartire. Nel 2017 un altro -5,6%. Altra grana dalla sentenza della Consulta sul fondo investimenti: servono intese con le Regioni</p>
 <p><b>JOBS ACT AUTONOMI</b></p>	 <p><b>SUPER-TICKET</b></p>	 <p><b>RIFORME EUROZONA</b></p>	 <p><b>IMMIGRAZIONE</b></p>
<p><b>In stand by le 4 deleghe</b> Fermo il Dlgs per rimettere ai professionisti funzioni pubbliche. Nei cassetti anche la deleghe per rafforzare, attraverso gli enti di previdenza, le misure di protezione sociale; e per dare più prestazioni sociali agli iscritti alla gestione separata Inps. Non pervenuto anche il quarto Dlgs per semplificare le regole su salute lavoratori</p>	<p><b>Tarda la ripartizione del Fondo</b> In ritardo (la scadenza per il varo era il 2 marzo) il decreto Salute-Mef per la ripartizione del Fondo per la riduzione dei superticket: 60 milioni di euro annui a partire da quest'anno. Nella determinazione dei criteri di riparto sono privilegiate regioni che hanno già adottato iniziative per allargare la platea dei cittadini esenti</p>	<p><b>Verso il consiglio Ue di giugno</b> Il Consiglio europeo del 28 giugno si annuncia come un crocevia per il futuro della Ue. I capi di Stato e di governo dovranno discutere il futuro dell'Unione, a partire dal budget comunitario per il settennato 2020-2027. Un appuntamento a cui l'Italia senza governo rischia di presentarsi in una posizione di debolezza</p>	<p><b>La Convenzione di Dublino</b> In sede Ue, si dovrà mettere mano alla Convenzione di Dublino sul diritto di asilo. L'Italia rischia di presentarsi scoperta su questo versante: l'emergenza dello scorso giugno è da tempo rientrata per le intese strette con la Libia, ma l'approssimarsi dell'estate porterà nuove tensioni</p>

*Il segretario della Cisl, Francesco Cavallaro, analizza il sistema previdenziale italiano*

# Sulle pensioni cambiare rotta

## Stop a discriminazioni e a trattamenti troppo bassi

**L**avoratori costretti a ricorrere a prestiti, da scontare sulle proprie future misere pensioni con tanto di interessi, mentre pagano profumatamente contributi sociali (il 33% della retribuzione che rappresenta il «sudato» salario previdenziale, oltre all'Irpef), che sarebbero invece più che sufficienti per andare in pensione a un'età decente, come prevedeva la legge Prodi dal 2013: a 63 anni di età e 35 di contributi, secondo la cosiddetta Quota 98. Il sistema previdenziale, oggetto di dibattiti sempre più animati e tema caldo in particolare della recente campagna elettorale, continua a rappresentare una spada di Damocle sulle teste indifese dei cittadini italiani. Il problema, che tocca il momento di massima concretezza nella determinazione dell'età pensionabile, parte da lontano, pretende soluzioni basate su presupposti chiari, coraggio e onestà intellettuale e promette molteplici ripercussioni in ambito sociale.

**Domanda. Segretario, c'è chi paventa conseguenze drammatiche per il Paese in caso di abrogazione o modifica della legge Fornero, in particolare se si introducessero la Quota 100 o la Quota 41. Condividi tali preoccupazioni?**

**Risposta.** Il Paese in ambito pensionistico ha imboccato da tempo una strada senza uscita, quindi è necessario cambiare rotta al più presto. L'approccio che ha contraddistinto le scelte degli ultimi governi, fin troppo ligie alle direttive europee, si è mostrato privo di lungimiranza e ci ha reso schiavi di una visione a senso unico che ci sta portando alla rovina. È evidente che un ritorno alle norme precedenti alla legge Fornero, magari ripristinando la Quota 98 o 100 o un'anzianità contributiva minore di quella attualmente prevista, avrebbe una ricaduta immediata sull'erario. Gli aventi titolo sarebbero legittimamente indotti a fare valere i propri diritti. Del resto, proprio questa sarebbe la ratio di un sistema previdenziale basato su regole diverse da quelle

attuali, restituire agli italiani un trattamento pensionistico dignitoso e favorire il turnover sul posto di lavoro.

**D. Non ci dovrebbe dunque spaventare la minaccia di costi esorbitanti? Si parla di decine di miliardi.**

**R.** Sono valutazioni fondate su presupposti inconfondibili. La Cisl ha più volte sottolineato e dimostrato come il bilancio Inps, opportunamente riclassificato in base alla natura previdenziale delle pensioni, strettamente collegate ai contributi versati dai lavoratori, presenti un avanzo positivo tale da assorbire i costi derivanti dalla richiesta di flessibilità dei requisiti pensionistici.

**D. A quali soluzioni pensa, considerata l'attuale situazione delle finanze pubbliche?**

**R.** Innanzitutto, fatta chiarezza una volta per tutte sulla questione dei conti della previdenza pubblica, è necessario confutare in maniera radicale l'incidenza della spesa pensionistica sul Pil. È assurdo continuare a confonderla con la mera assistenza. Poi è necessario porre rimedio alle numerose incongruenze dell'attuale normativa. Basti pensare al criterio della speranza di vita. Come dimostrato anche dal professor Lucio Casalino, consigliere nazionale Cisl, esperto di previdenza e docente universitario, vi sono profonde differenze in merito tra ambiti territoriali e culturali diversi. Eppure, in linea generale, tutti i cittadini vanno in pensione secondo regole che non tengono conto di tale disparità. E cosa dire della grave discriminazione patita da chi ha iniziato l'attività lavorativa nel 1996 e si è visto assoggettare al calcolo contributivo «puro», senza il riconoscimento della protezione sociale consistente nell'integrazione al trattamento minimo pari a € 507 in caso di pensione di importo inferiore a tale limite? Con la drammatica conseguenza, vergognosa per una società civile, che sono in corso di erogazione pensioni e assegni, in particolare d'invalidità, da 140 euro al

mezzo (il 10% rispetto a un salario di 1.400 euro mensili) e di reversibilità di 84 euro mensili (il 60% della pensione diretta di 140 euro). Ci vuole coraggio a parlare di equità!

**D. Quindi a suo parere esistono alternative percorribili.**

**R.** Certo, e lo dimostra un paradosso. Se al lavoratore fosse stata offerta la possibilità di vedersi aumentare la contribuzione pensionistica nella misura dello 0,50 o dell'1%, sterilizzata ai fini del calcolo della pensione, per conservare il «privilegio» di potersi ritirare dal lavoro a un'età accettabile, si ritiene davvero che l'avrebbe rifiutata? Probabilmente avrebbe preferito perdere 10, 20 euro al mese, ma conservare un trattamento pensionistico degno di tal nome e privo di debiti.

**D. Eppure, un incremento dei contributi a carico del lavoratore, ne avrebbe ridotto il reddito.**

**R.** Perché, il contributo che il lavoratore deve fornire alle banche e alle assicurazioni direttamente dalla propria pensione non è forse una riduzione del reddito, pesante e inattesa? E la quota parte fornita dallo Stato come partecipazione delle spese del lavoratore per accedere all'Ape, non deriva forse dalle tasse pagate dal lavoratore? Vorrei ricordare che con la legge 297 del 29 maggio 1982 fu introdotto un aumento della contribuzione dello 0,50% finalizzato a sostenere la perequazione delle pensioni. Nominale a carico dei datori di lavoro, tale onere era in realtà computato nel periodo di riferimento della contribuzione stessa e poi detratto una tantum dall'ammontare del trattamento di fine rapporto. Ciò significa che al lavoratore nulla arriva gratis! Tutto è abbondantemente pagato. Si pagano i contributi per la pensione, si pagano banche e assicurazioni per la pensione anticipata, si paga il contributo per la perequazione delle pensioni. Ma che almeno non si continui in questa spirale recessiva, in





questa continua mortificazione del lavoro e del lavoratore.

**D. In quale misura l'introduzione dell'Ape ovvierà a questi problemi?**

**R.** L'Ape creerà ulteriori differenze sociali, indebitando le fasce più deboli a favore di banche e assicurazioni e appesantendo ulteriormente i conti pubblici attraverso il meccanismo delle detrazioni. L'Ape volontaria, la strada impervia della flessibilità in uscita, è infatti onerosa sia per i lavoratori, che in una fase delicata della vita si trovano a dover fronteggiare un debito non immaginato né immaginabile, sia per lo Stato, che partecipa con uno sgravio fiscale alle spese conseguenti a tale scelta.

**D. Da dove dovrebbe cominciare, dunque, questa rivoluzione della previdenza?**

**R.** Dalla consapevolezza che il sistema previdenziale è perfettamente autosostenibile. Quella che sta esplodendo, invece, è la spesa delle prestazioni assistenziali frutto di mere elargizioni disorganiche, se non elettoralistiche, inserite erroneamente nel bilancio Inps, ma che devono essere poste a carico della fiscalità generale. Su 16,1 milioni di pensionati Inps, oltre il 51% è costituito da titolari di pensioni assistite!

La rappresentazione che se ne fornisce al Paese e all'Europa è errata, perché viene comunicato dall'Istat l'inserimento nella spesa pensionistica di alcune prestazioni chiaramente di natura assistenziale, quali i prepensionamenti, le maggiorazioni, le integrazioni al minimo, gli assegni familiari e via dicendo. In tal modo viene fatto lievitare surrettiziamente il costo sostenuto dall'Italia per le pensioni. La verità è che non è necessario innalzare l'età pensionabile.

**D. La sorpresa più bella che il nuovo governo potrebbe riservarle all'indomani dell'insediamento?**

**R.** Vorrei risvegliarmi un giorno e scoprire che è stato costituito un nuovo ente, l'Inp (Istituto nazionale pensioni), finanziato solo con i contributi del lavoratore, in grado di gestire ed erogare, con un proprio e separato bilancio, tutte le pensioni Ivs (invalidità, vecchiaia/anzianità e ai superstiti) comprese le prestazioni collegate a esse (supplementi, ricostituzioni ecc.), con a capo un direttorio composto da lavoratori eletti dal personale, come era per la Commissione del personale dell'Inps. Questo sì, lo copierei dalla Germania.



Il segretario generale della Cisl Francesco Cavallaro

**A legislazione vigente.** Cdm atteso tra giovedì e venerdì

# Padoan a Palazzo Chigi

## Il sì al Def in settimana

### EUROSTAT SUIITALIA

Il debito pubblico del Paese nel 2017 è pari al 131,8% del Pil. Il deficit è al 2,3%, entrambi in calo rispetto al 2016 (132% e 2,5%).

■ Ancora una volta il percorso del Documento di economia e finanza si incrocia con lo stallo politico, ma ormai la scadenza europea del 30 aprile incombe e gli spostamenti possibili sono minimi.

Ieri il premier Paolo Gentiloni e il ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan hanno fatto di nuovo il punto a Palazzo Chigi, e l'Eurostat ha certificato i dati macro del 2017 confermando il deficit al 2,3% e il debito al 131,8 per cento. Questi numeri, effetto anche dei criteri di contabilizzazione degli interventi salva-banche, sono la base di partenza per il Def tendenziale che potrebbe finire in settimana sui tavoli del consiglio dei ministri. Il calendario per ora punta su giovedì, con possibile slittamento a venerdì per evitare l'incrocio con la fase finale dell'esplorazione affidata al presidente della Camera Roberto Fico (si veda il servizio a pagina 6). Ma proprio l'esito aperto del nuovo tentativo istituzionale continua a mantenere fluido il quadro; e non è esclusa a priori nemmeno l'ipotesi di rinviare l'analisi del Def alla settimana successiva sfruttando quella flessibilità sui tempi che la stessa commissione Ue si è detta disposta a concedere a un'Italia alle prese con una complicata transizione politica.

Calendario a parte, comunque, i numeri del Documento limitato al "tendenziale", che

fotografa il quadro macro-economico a legislazione vigente senza avventurarsi in impossibili impegni programmatici, sono definiti e sono stati in queste settimane al centro del confronto con l'Ufficio parlamentare di bilancio.

Per quel che riguarda il quadro macro-economico, quello su cui si esercita la valutazione dell'Upbs sul Def di aprile, la crescita indicata dal governo uscente dovrebbe essere dell'1,6% per quest'anno, un decimo sopra le previsioni della Nadef dello scorso autunno, e intorno all'1,4% per il prossimo, per l'effetto recessivo delle clausole Iva. Proprio gli aumenti dell'imposta dal 1° gennaio, che tutti i principali partiti dicono di voler evitare, saranno al centro dell'analisi parlamentare del Def, che non prenderà impegni ma potrebbe ricordare come negli anni scorsi le clausole siano state quasi sempre sminate.

Sempre nell'ottica tendenziale, il Def oltre a confermare l'obiettivo di deficit 2018 allo 0,9% del Pil dovrebbe disegnare per il debito un calo deciso nel 2018-2020. Anche se nella parte analitica del testo non mancheranno cautele sulle prospettive di una crescita che rimane appesa a più di un'incognita internazionale.

Intanto all'asta di venerdì torna il CctEu settennale con cedola indicizzata all'Euribor, all'interno di un'offerta che con i Btp a cinque e dieci anni potrà arrivare a 9,25 miliardi.

**G.Tr.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Nuovo lavoro, quale diritto / 2.** Il nodo delle tutele in uno scenario dai contorni pre-fordisti

# Regole specifiche per i lavoratori digitali

di **Roberto Voza**

**Q**uale lavoro merita protezione? Quale protezione merita il lavoro? Sono queste le domande alle quali, ancora una volta, siamo chiamati a rispondere. Sempre le innovazioni tecnologiche hanno trasformato il lavoro, alimentando nuove figure professionali o nuove modalità produttive, spinte dal «soffio moderno della vita pratica» (per citare Lodovico Barassi, considerato il padre del diritto del lavoro italiano). Fu così ai primi del 900 per i barrocciai che trasportavano merce con il carro e i cavalli e fu così per i pony express, che – già negli anni 80 – circolavano nelle nostre città.

Oggi siamo colpiti dall'avvento delle piattaforme digitali e dalla loro capacità di modificare la produzione, il lavoro e il consumo. Anch'esse (in quanto mezzi) possono inseguire diversi fini, diversi padroni, diverse visioni del mondo.

Per un verso, le piattaforme supportano la condivisione di beni o servizi sottoutilizzati, contrastando le distorsioni del mercato in nome di una sensibilità di stampo etico-ideale e/o di mere esigenze di risparmio (si pensi al *car sharing*), oppure favoriscono la socializzazione di informazioni e di saperi (come nel caso di Wikipedia) magari filtrati dalla dimensione ludica o artistica.

Per altro verso, lo stesso strumento tecnologico consegna al capitalismo nuovi orizzonti di profitto nello spazio sconfinato della rete, spostando la ricchezza in punti sempre più remoti nel processo di estrazione del valore. Una cosa è certa: in questa gigantesca opera di disintermediazione tra produzione e consumo, il profitto da qualche parte continua ad allocarsi.

Spesso la piattaforma si presenta sul mercato come una agorà digitale che favorisce l'incontro tra fornitori e utenti di beni o servizi, svolgendo una funzione di mediazione/selezione tra domanda e offerta. Già in tale fase, in cui sembrano mancare il potere di organizzare il lavoro altrui, il diritto del lavoro potrebbe avere qualcosa da dire, anziché lasciare questi fenomeni ad altri settori dell'ordinamento. Quando la piat-

taforma si limita a selezionare fornitori (come vengono chiamati), mettendoli in contatto con il cliente, che compenserà il bene o il servizio, tale attività potrebbe essere considerata nella regolazione pubblica dell'intermediazione di manodopera, allorché il gestore della piattaforma tragga un lucro da questa attività. Né si può escludere l'utilità di tecniche di corresponsabilizzazione della piattaforma negli obblighi in capo all'utente finale, ricorrendo al principio di solidarietà debitoria, operante nelle forme di lecito decentramento produttivo (come l'appalto), almeno per il pagamento del corrispettivo. Se poi si pensa alla capacità degli algoritmi di processare un'enorme mole di dati sul conto della forza lavoro, sfruttando il complesso delle informazioni, anche privatissime, presenti in rete, emerge il rischio di un uso opaco di tali dati nella selezione/distribuzione delle occasioni di lavoro.

Lo scenario cambia quando la piattaforma fornisce direttamente il bene o il servizio all'utente, avvalendosi del lavoro ingaggiato. Qui si impone la sotto-distinzione tra *work on demand* e *crowdsourcing*. Nel primo caso, la piattaforma favorisce l'esecuzione di una prestazione che si materializza nell'economia reale (trasporto, pulizie, *baby-sitting*, ecc.). Spesso, ci troviamo di fronte a un lavoro – nei suoi contenuti – a bassissima densità tecnologica. Ovviamente, le piattaforme provano a tenersi alla larga dal diritto del lavoro, escludendo l'esistenza di qualsiasi ingerenza sull'organizzazione del lavoro. E così rischiamo di perderci nel labirinto della qualificazione giuridica del lavoro, come insegnano i casi Uber e Foodora.

Nel secondo caso, il lavoro si svolge interamente online, attraverso l'affidamento di compiti a una folla indeterminata, contattata mediante una *call* rivolta al migliore o al più veloce. Qui il lavoro scompare alla vista e la sua remunerabilità finisce per essere condizionata alla valutazione positiva dell'attività da parte del cliente. Siamo di fronte al frazionamento della produzione in minuscole commesse, che trasferisce la variabilità della domanda sul fattore lavoro, come avveniva in epoca pre-fordista: ie-

ri attraverso il ricorso alle botteghe artigiane ovvero al sistema del cottimo, oggi attraverso inedite forme di remunerazione del lavoro digitale "a consumo", ingaggiato attraverso il modello dello *spot contract*. Per di più, l'intrinseca territorialità delle piattaforme digitali (un non-luogo telematico) rischia persino di negare alla prestazione resa dal *crowdworker* un ordinamento nazionale di riferimento.

Anziché inseguire un'improbabile nozione giuridica unitaria delle molteplici forme di lavoro implicate nelle piattaforme, condivido la necessità, evidenziata da Tiziano Treu, di porre una base comune di protezione della persona che lavora, a cui potrebbero aggiungersi regole specifiche per i lavoratori digitali, all'esito di uno *screening* dei principali rischi sociali connessi alle nuove forme di lavoro. Ma anche nella prospettiva rimediabile (come la chiama Treu), riaffiora la vecchia domanda: chi e come deve essere protetto? Insomma, anche il più piccolo frammento di tutela esige che si stabilisca quale sia il suo campo di applicazione (se non ci piace l'espressione «fattispecie»). Certo, non può più reggere la rigida dicotomia «o tutto o niente», insita nell'alternativa tra subordinazione e autonomia (già erosa da alcuni interventi regolativi).

Di fronte all'ultimo lembo della rivoluzione tecnologica, a breve il centenario della nascita dell'International Labour organization (Ilo) ci ricorderà che oggi, come ieri, il lavoro non è una merce e ha bisogno di riconoscimento e protezione.

Professore straordinario di Diritto del lavoro  
e direttore del dipartimento di Giurisprudenza  
dell'Università di Bari Aldo Moro

© RIPRODIZIONE RISERVATA





NUOVO LAVORO, QUALE DIRITTO. IL DIBATTITO DEL SOLE 24 ORE

# Relazioni industriali più efficienti

La Gig economy impone modelli partecipativi e un welfare adeguato ai tempi

NUOVO LAVORO, QUALE DIRITTO

## Relazioni industriali più efficienti per affrontare il cambiamento

di **Michele Tiraboschi**

**S**iamo nel mezzo di quella che è stata definita la Quarta rivoluzione industriale. Pur con qualche ritardo e incertezza iniziale anche l'Italia si sta muovendo nella giusta direzione. Grazie al piano Industria 4.0 le nostre imprese si stanno dotando della infrastruttura tecnologica abilitante che, nell'era dell'internet delle cose, incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda in termini di condivisione e di reciprocità rispetto ai vecchi processi, automatizzati o meno, di produzione industriale e di utilizzo dei beni.

Iniziative territoriali come i Digital Innovation Hub, l'Human Technopole nell'ex area Expo e il rilancio di non pochi parchi scientifici e tecnologici (su tutti il Kilometro Rosso) segnalano il radicamento di quei nuclei aggregativi di conoscenze, professionalità e competenze che caratterizzano la nuova geografia del lavoro.

È però bastata una sentenza della magistratura, quella del Tribunale di Torino sui rider di Foodora, per svelarci come il cambiamento del lavoro debba ancora essere pienamente compreso nelle sue più profonde implicazioni economiche e sociali. A partire dalla stretta interdipendenza tra Industria 4.0 e *sharing* (o *gig economy*); fenomeni spesso letti come separati e che invece risultano tra di loro complementari grazie all'impiego della tecnologia per avviare nuovi modelli di impresa e di servizi e, con essi, nuove modalità di immaginare e organizzare il lavoro. Un

lavoro che, rincorrendo incessantemente la personalizzazione dei prodotti e dei servizi, si trova a muoversi in contesti fluidi e che per questo sfugge sempre di più a quelle nozioni codicistiche di lavoro, contratto e impresa che oggi nella realtà sono qualcosa di molto differente rispetto alla regolazione normativa.

Cresce l'area grigia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, e si moltiplicano i casi in cui è un algoritmo a governare l'organizzazione del lavoro, rendendo di difficile applicazione previsioni di legge pensate per contesti statici caratterizzati da precisi vincoli fisici di tempo e di luogo.

Crescono le modalità di eseguire la prestazione di lavoro al di fuori dei locali dell'impresa (*smart working*) o con orari articolati se non intermittenti od occasionali. Crescono, in virtù di cicli di vita dei prodotti più brevi e della spinta dell'innovazione, i processi di transizione tra diverse fasi della vita, lavoro, formazione, riqualificazione, rendendo insostenibili le tutele previste dagli attuali sistemi di welfare e da politiche del lavoro ancora pensate per una meccanica ricollocazione da posto

a posto. Per non parlare poi della difficoltà nell'individuare, nella economia dei lavoretti, i confini chiari tra nuovo lavoro precario, auto-sfruttamento e sviluppo di moderne professionalità rese possibili dalla tecnologia. Confini fondamentali per leggere in profondità, oltre la stanca guerra dei numeri, i dati statistici che ogni mese ci confermano come il lavoro temporaneo sia in netta crescita, in un trend che è più forte di tutti gli incentivi pensati per favorire il lavoro "stabile" del paradigma fordista.

In questo scenario emerge con chiarezza che il diritto del lavoro per rinnovarsi deve aprirsi al dialogo con altre discipline e con altri mondi. A partire dal tentativo di comprendere la tecnologia che oggi è all'origine dei nuovi processi produttivi, passando per la geografia economica, la pedagogia, la sociologia, l'antropologia che risultano fondamentali per progettare eco-

nomie reticolari e moderne catene del valore e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere occupabili in un mercato mutevole.

La vera priorità è quella di ripensare i sistemi di welfare e di relazioni industriali, ancora oggi ancorati a un modello di economia e di società tipico del Novecento industriale e che devono invece ora contaminarsi e rinforzarsi vicendevolmente. Ritorna l'idea di Marco Biagi di uno Statuto dei lavori, di tutti i lavori, che abbia al centro non le qualificazioni formali dei contratti con cui si lavora ma la persona nei suoi percorsi di carriera, siano essi di lavoro o di non lavoro, dentro continue transizioni occupazionali.

Si tratta di una strada difficile e lunga, ma da intraprendere subito, recuperando il terreno perduto in decenni di contrapposizioni e dispute ideologiche che non poco hanno condizionato, in negativo e con patologie che nessun altro Paese ha mai conosciuto, il processo di trasformazione delle regole del lavoro. Una strada che deve necessariamente partire dalla funzione storica del diritto del lavoro che è certamente un diritto dei valori. Il valore del lavoro per la persona così come anche il valore dell'impresa come fattore di sviluppo e benessere di una società coesa e proiettata con fiducia verso il futuro.

In questa prospettiva, per cogliere e governare la grande trasformazione del lavoro, più che un nuovo intervento sulle regole appare imprescindibile la riscrittura della stessa nozione di impresa. Perché la modernizzazione del mercato del lavoro e il superamento del Novecento ideologico passano anche da un ambiente culturalmente favorevole alla libertà di iniziativa eco-



nomica: dalla condivisione del valore della impresa che, ancora oggi, appare invece circondata da sospetti e resistenze che ne fanno il luogo inesorabile dello sfruttamento dell'uomo sui propri simili. Non staremmo ancora oggi a discutere di ripristino dell'articolo 18 e di un ritorno al passato se l'impresa non avesse più nemici che amici e se fosse davvero vista come un valore in sé, quale luogo di produzione ma anche di sviluppo della persona, senza il necessario corredo formale di comportamenti etici e socialmente responsabili per essere accettata o al più tollerata come male necessario. In gioco non è solo il rinnovato rapporto tra tecnologia e lavoratorima il nodo della sostenibilità ambientale e l'imponente sfida demografica che, con il drastico invecchiamento della popolazione aziendale, sta cambiando in modo radicale i luoghi di lavoro e le politiche di conciliazione.

La sfida della modernizzazione del diritto del lavoro, come del resto lascia intendere sul piano del metodo il recente patto per la fabbrica tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, è dunque soprattutto un tema di buone ed efficienti relazioni industriali più che di riforme legislative. Questo nella consapevolezza che l'introduzione delle nuove tecnologie e l'economia della condivisione richiedono, per renderle efficienti e pienamente operative, non solo piattaforme, *hub* di competenze e spazi di *co-working*, ma prima ancora la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra impresa e lavoratori di tipo partecipativo e cooperativo.

*Professore ordinario di Diritto del lavoro a Modena*

*Coordinatore scientifico di Adapt*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA PROPOSTA

Il Sole **24 ORE**

### LE REGOLE AI TEMPI DI BLADE RUNNER

di Alberto Orioli

È come se vivessimo nel mondo di "Blade Runner". È "Blade Runner" con gli abbonamenti formali del "Sole della sera". Un futuro che si avvia. È la situazione che vive oggi il diritto del lavoro, quando deve fronteggiare l'impatto della diffusione dell'internet delle cose, dell'esplosione del lavoro online con il suo particolare regime di lavoro, inaspribile, ma anche per tradizionali, addirittura caratterizzati da una nuova dimensione della fatica. Di una fatica...

Il Novocento con il suo complesso e tanti drammi (per ora di diritto) legati al tema del Lavoro si scontra con l'aggiungimento artificiale e del big data, con lo sviluppo delle macchine, con il nuovo rapporto uomo-apparecchiamento più simili a un hobby o a un passatempo che non a un impegno qualificato e qualificante (per questo lo chiameremo "gig economy").  
Continua > pagina 9

### Ridefinire il diritto del lavoro

■ Sul Sole 24 Ore del 20 aprile Alberto Orioli ha tracciato la cornice all'interno della quale promuovere un dibattito, aperto a giuristi, economisti e rappresentanti istituzionali, sulle mutazioni epocali che investono il lavoro. Si tratta di individuare e proporre nuove idee per il diritto del lavoro che recepiscano i cambiamenti in atto (o già avvenuti) e forniscano soluzioni innovative e non limitate agli schemi interpretativi tradizionali ormai inservibili. Sul Sole del 21 aprile Tiziano Treu ha auspicato regole comuni per un «*decent work*».