Dignità: viene prima la dedizione della legislazione*

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

Tutte le riforme del lavoro dal Dopoguerra ad oggi hanno avuto tra i propri scopi quello di incrementare, o quantomeno preservare, la dignità dei lavoratori. Nessuna di queste, di conseguenza, ha voluto distinguersi enfatizzando questa dimensione. Negli anni è stata posta attenzione all'emersione del lavoro nero, alla modernizzazione delle regole, all'incremento dell'occupazione, al lavoro giovanile, al contrasto al precariato. Si tratta, indubbiamente, di obiettivi utili anche ad accrescere la dignità del lavoro; tuttavia incapaci di ricomprendere una categoria troppo ampia e profonda per qualsiasi intervento legislativo.

D'altra parte, ognuno di noi quando pensa ad esempi di "dignità" sul lavoro non visualizza imprenditori miliardari, né generici impiegati pubblici, né famosi calciatori. Ovvero, non sono la dimensione reddituale, quella della continuità contrattuale o quella della celebrità a determinare la "dignità" di un lavoro.

È invece più facile richiamare alla mente le figure di Ivan Denisovic o di Vincenzo Buonocore. Il personaggio di Dostoevskij opera nel più degradante dei contesti, il campo di concentramento; ciononostante, pur di far bene l'inutile lavoro assegnatogli non si ferma neanche al suono della campana che segnala la fine di un massacrante turno. Il protagonista del romanzo di Ermanno Rea, invece, rappresenta l'orgoglio professionale del tecnico specializzato che vive la fabbrica come sua, anche nel momento della dismissione e, quindi, della perdita del lavoro. Ciò che ai nostri occhi rende questi personaggi "degni" è la dedizione con la quale svolgono il proprio lavoro, benché questa non solo non sia loro richiesta, ma è addirittura ostacolata dall'assenza di diritti e tutele che contraddistingue la loro situazione.

L'ansia dell'*hashtag* è uno dei limiti della proposta di Di Maio: perché associare la #dignità a un precetto legislativo? Cosa sarà mai contenuto nel decreto da poter ambire a un risultato di tale eccezionalità?

Invero, dal punto di vista tecnico, si tratta di un articolato che non contiene alcuna

soluzione innovativa. Lo scopo dell'intervento è quello di arrestare la crescita dei contratti a tempo determinato. Curiosamente, quindi, è un decreto che non solo non si propone di incrementare l'occupazione, ma addirittura accetta di diminuirla, nella convinzione che un contratto a tempo determinato prorogato sia meno dignitoso di un non-contratto. L'obiettivo perseguito è la qualità (ovvero l'indeterminatezza) del contratto, non la quantità.

Serve a poco argomentare circa una possibile trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tutele crescenti: soluzioni similari a quelle contenute nel nuovo decreto furono approvate nel 2012 dal Ministro Fornero ed ebbero come esito un preoccupante decremento del tasso di occupazione. Questo intervento è ancor più rigido: la durata massima dei contratti a termine diminuisce da 36 a 24 mesi; è ristabilito l'obbligo di indicazione delle causali, ovvero delle ragioni per la quali si assume a termine (è la norma ad elencarle, in termini restrittivi); sono concesse solo 4 proroghe in luogo delle precedenti 5; cresce dello 0,5% il costo del contratto, che è impugnabile in un periodo di tempo più ampio. A queste misure sul contratto a tempo determinato si associano un giro di vite inaspettato sulla somministrazione di lavoro, che viene equiparata allo stesso contratto a tempo determinato e quindi viene assoggettata ai medesimi limiti, e un incremento del valore massimo della c.d. tutela crescente, ovvero l'indennità da riconoscersi al lavoratore ingiustamente licenziato.

L'impressione è che il Ministro sia mal suggerito, quantomeno per quanto concerne le soluzioni tecniche. La giusta preoccupazione verso una maggiore stabilità dei contratti di lavoro può concretizzarsi in tre tipologie di intervento (che possono anche coesistere): una riforma complessiva delle politiche attive perché al lavoratore sia garantita continuità lavorativa anche in un contesto di discontinuità contrattuale; una forte incentivazione dei contratti a tempo indeterminato perché sia economicamente più vantaggioso ricorrere a questi invece che quelli a termine; una poderosa penalizzazione dei contratti a tempo determinato finalizzata a scoraggiarne l'utilizzo. Il decreto "dignità" sceglie con convinzione la terza strada, ovvero la via sanzionatoria e proibizionista. Sotto il profilo pratico è la soluzione più semplice, ma anche la più problematica per le imprese, la meno sussidiaria verso la contrattazione collettiva e la meno lungimirante in termini di visione di sistema.

Gli effetti sul mercato del lavoro non tarderanno a manifestarsi e saranno proprio i

numeri il primo avversario del Ministro. Se tra qualche mese fosse dimostrato l'effetto depressivo del decreto sull'occupazione, siamo sicuri che coloro che avranno perso il posto di lavoro perché non gli è stato rinnovato il contratto a termine giudicheranno la loro situazione più "dignitosa" di quella precedente?

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

@EMassagli

*Pubblicato anche su *La Verità,* 7 luglio 2018

Scarica il **PDF**