www.bollettinoadapt.it, 23 luglio 2012

Riforma lavoro: si doveva fare di più e meglio

di Paolo Stern

È entrata in vigore la riforma del mercato del lavoro Fornero. La professoressa sicuramente verrà ricordata per questo nei prossimi anni. Tanto basta per i miei personali e più sinceri complimenti. Complimenti in primo luogo per il decisionismo che ha dimostrato. Ha ascoltato (poco a dire il vero) gli operatori, le parti sociali, dopo di che ha staccato audio e video ed ha operato. Nelle segrete stanze con i suoi più fidi consiglieri ha dato in pasto alle Camere un documento completo che ha fatto arrabbiare tutti. Quindi, bene. È così che la politica deve fare. Ascoltare ma poi agire, autonomamente agire. Senza farsi impallinare nel tiro al piccione dei veti incrociati. Ottimo. Da tecnico ha dato una grande lezione a tanti politici.
Complimenti poi perché si è assunta personalmente responsabilità importanti. Senza remore né timori reverenziali ha sfidato paludate resistenze corporative. Ha alzato il suo indice professorale elargendo lezioni a chi diceva che faceva boiate ed a chi la paragonava al capo di uno squadrone della morte sudamericano.
Complimenti infine perché ha infranto il tabù. Il piombo delle BR aveva bloccato per anni l'anelito riformista ed anche il Ministro che l'ha preceduta non era riuscito nell'intento. Lei ce l'ha fatta. Ha spezzato la catena dell'articolo 18. Per carità, nulla di stravolgente, il bilancino, più che lo spirito riformista, ha mosso la sua mano nello scrivere il testo. Un bilancino che ha tenuto conto di quanto realisticamente oggi fattibile. Bene, un primo passo avanti, ci sarà tempo (speriamo!) per migliorarlo.
E però entrando nel merito del documento i miei complimenti faticano a proseguire. Anzi più o meno si fermano al primo comma dell'articolo 1.
Condivido poco dei contenuti della manovra e spero sinceramente di sbagliare quando pronostico una fuga verso l'estero di alcune attività (le più facilmente delocalizzabili tipo i call center) e verso il nero di alcune tra le imprese più piccole. Il 90% delle imprese italiane ha meno di 10 dipendenti, a loro dell'articolo 18 non è mai interessato nulla. E quindi? Cosa troviamo nella riforma per aiutare le centinaia di migliaia di micro imprese in un momento terribile come questo? Niente. Per loro non c'è nulla. Quando si tratteggiano nuove flessibilità spesso si ricorre a percentuali così basse rispetto al numero dell'organico che di fatto per i "piccoli" non se ne fa nulla.
Si è cercato di dare un freno alla precarietà che strozza il futuro dei nostri ragazzi. Chi non potrebbe plaudire a ciò (e infatti le ho detto che sottoscrivo il comma 1 dell'art. 1). C'è da chiedersi però con quali strumenti si voglia raggiungere l'obiettivo. Si è inteso difendere i nostri giovani, ed anche i meno giovani, in un mercato flessibile, insegnando loro che il lavoro è fatica, impegno, formazione (in latino labor significa proprio fatica), rendendoli capaci di competere proteggendoli con sostegni sociali che riescano ad attenuare le inevitabili cadute di percorso? Non mi sembra. Mi sembra che abbiamo agito sotto la spinta di una antropologia negativa che dipinge le imprese come bande di briganti dalle quali è necessario essere protetti. Protezione dunque dalle imprese e dalla flessibilità e non cooperazione con le imprese, partecipazione nelle imprese e quindi protezioni nella flessibilità: questo è lo scenario che esce dalla riforma. Esagero? Forse ma non saprei proprio come leggere, per

esempio, la manovra sui contratti a chiamata (da oggi dimenticare un sms in un rapporto di lavoro regolarmente denunciato potrà costare 2.400,00 euro). O come leggere il remake delle disposizioni volute dall'ex ministro Damiano sulle dimissioni. Da oggi dimettersi sarà una corsa ad ostacoli. Certo c'era da proteggere lavoratori e lavoratrici dalle "dimissioni in bianco". Un fenomeno deprecabile ma molto, molto limitato. Abbiamo sparato ad un cardellino con un bazooka. È la solita antropologia negativa che si evidenzia. Una presunzione di colpevolezza verso tutte le imprese che proprio non fa bene né ai lavoratori né all'economia produttiva. Sarebbe bastato, se proprio bisognava battere un colpo sull'argomento, inserire l'obbligo della data scritta di pugno dal lavoratore sulla lettera di dimissioni unitamente alla sua firma oppure definire una sorta di diritto di ripensamento di 24 ore dalla consegna delle dimissioni per scongiurare abusi. Invece no, si è costruito un meccanismo pesante e burocratico che determinerà infiniti problemi applicativi. Questo è certo.
E poi, da una professoressa di materie giuridiche non me lo sarei aspettato. Per disciplinare il nuovo articolo 18 sono state impiegate oltre 2.500 parole. È stato utilizzato un numero infinito di aggettivi e avverbi per disciplinare una qualsivoglia attività. Mi spiego meglio. Un fatto o c'è o non c'è. Cosa significa che un fatto sia "manifestamente esistente o inesistente" per calibrare le conseguenze di un licenziamento? Perché, per esempio, per derogare a taluni limiti del contratto a termine bisogna che esistano situazioni dipendenti «…dall'avvio di una **nuova** attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio **innovativo**; dall'implementazione di un **rilevante** cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un **significativo** progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa **consistente».** Chi stabilirà se la commessa sia consistente o meno? Lo sappiamo tutti: colui che interpreta la legge. Il giudice. Ecco, appunto. Gli aggettivi hanno il contenzioso in tasca.
E poi il meccanismo delle presunzioni, assolute o relative che siano, delle quali è infarcito il ricorso alle flessibilità in entrata è mortificante per la sostanzialità dei rapporti. Ancora una volta presumo che tu imprenditore stia barando e perciò dovrai dimostrare il contrario. Così è per le partite IVA o per i co.co.pro. La riforma ha aperto le porte a quella "subordinazione economica" che anima il dibattito suoi "nuovi lavori". Interessante e innovativo l'approccio ma devastante la conclusione. Per i rimbalzi di presunzione, per esempio, un rapporto genuinamente di lavoro autonomo può essere convertito in rapporto di lavoro subordinato basandosi sulla marginalità economica dello stesso. Giusto usciamo dall'anacronistico dualismo autonomo / dipendente. Apriamo a quello statuto dei lavori di cui si sente un reale bisogno, ma non convertiamo con un trabocchetto giuridico un rapporto di lavoro autonomo in subordinato mantenendo inalterato in sistema sostanziale. Insomma un conto è la subordinazione economica altro quella giuridica.
In ultimo, la certificazione dei contratti di lavoro. Sì, quello strumento che il professor Biagi aveva lanciato nel nostro ordinamento e che il Ministro Sacconi aveva cercato di spingere con il collegato lavoro. Nella legge 92 non ve ne è traccia. Eppure quello sì che sarebbe un sentiero da battere, da ampliare. Le parti adeguatamente assistite possono aprirsi alla flessibilità senza mai cadere nella precarietà contrattuale e nell'elusività di fittizi rapporti atipici.
Peccato. Le notevoli capacità ed il piglio decisionista della professoressa alla guida del Dicastero lavoro mi avevano fatto sperare in un colpo d'ala. Peccato. Mi auguro proprio che la mia analisi sia sbagliata. Me lo auguro ma non lo credo.

Paolo Stern
ADAPT Professional Fellow