

Lavoro: una riforma di incertezze.

A distanza di meno di un decennio dalla riforma del lavoro introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, ai molti conosciuta come *legge Biagi*, ci troviamo di fronte ad un tentativo di “aggiornamento” del mercato del lavoro ispirato, almeno nelle intenzioni, al dinamismo, alla flessibilità ed alla creazione di occupazione. Tuttavia dalla lettura del disegno di legge di riforma presentata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell’Economie e delle Finanze al Consiglio dei Ministri dello scorso 23 marzo, mi sorge qualche perplessità in merito alla efficacia della stessa manovra (o, almeno, di gran parte di essa) nel raggiungimento dei fini prefissati.

Un primo forte dubbio si pone nella “*prospettiva di crescita*” alla quale la riforma dovrebbe essere indirizzata. Una riforma che in vari punti sembrerebbe costruita sulla base di un presupposto: la coscienza e volontà del datore di lavoro nell’uso distorto di alcune forme contrattuali. Di quelle forme cioè di flessibilità (lavoro intermittente, clausole elastiche e flessibili nel part-time, collaborazioni a progetto/programma) contenute, almeno per ora, nella riforma del compianto Prof. Marco Biagi che, a differenza dell’opinione di qualcuno, hanno contribuito a generare un aumento di occupati nel settore terziario dal 2003 al 2010 di circa 1.250.000 unità lavorative (Fonte Istat). Esercito la professione di consulente del lavoro da oltre 17 anni in una zona d’Italia (Lecce) dove il lavoro nero è sempre stato molto diffuso, in modo particolare nel settore terziario (si pensi in particolare ai vari lavoratori occupati nei week end nei tanti pubblici esercizi presenti sia in città che nelle località costiere); la flessibilità in entrata offerta dalla riforma Biagi ha modificato il modo di “fare impresa” incrementando la cultura della regolarità del rapporto di lavoro anche quando trattasi di prestazioni di breve durata. Un tentativo ispirato in tal senso, fu già introdotto con i “contratti provinciali di riallineamento” in particolar modo in settori fortemente caratterizzati dal contoterzismo quale il tessile, abbigliamento e calzaturiero. Con la Decisione 236/A/2000 adottata il 17 ottobre 2000, la Commissione Europea decretò la fine di tale istituto e, conseguentemente, il declino di tali settori anche sotto la spinta di mercati internazionali che proponevano (e continuano a proporre) un costo del lavoro di gran lunga inferiore a quello italiano.

Ora, a dispetto della semplificazione e della snellezza, il Governo interviene sul contratto part-time e sul contratto a chiamata introducendo l’obbligo di una “*comunicazione amministrativa*”: nel contratto part-time (verticale o misto) in caso di effettiva applicazione delle clausole elastiche e flessibili, nel contratto a chiamata in occasione di ogni chiamata. Ma a cosa porterà tutta questa burocrazia inutile? Forse non avrebbe più senso reintrodurre il registro presenze? E poi, aziende e consulenti del lavoro, non sono già fin troppo pieni di adempimenti? Probabilmente assisteremo alla scomparsa di fatto di tale tipologia contrattuale. Nel leggere tali provvedimenti mi torna alla mente un analogo provvedimento adottato nel 2007 in materia di dimissioni volontarie: in base all’art. 1 della Legge 17 ottobre 2007 n. 188 il lavoratore doveva farsi carico di presentare le dimissioni su appositi moduli predisposti dalle allora DPL, dai Comuni e dai Centri per l’Impiego o tramite servizi telematici. Fu da subito evidente l’inutilità di tale adempimento per l’intero apparato del mercato del lavoro, non trovando alcun riscontro in termini di benefici, che conobbe vita breve vedendo la sua abrogazione già nel giugno del 2008 ad opera dell’art. 39, comma 10, lettera l) del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 (conv. in Legge n. 133/08). La comunicazione amministrativa ora prevista, dovrebbe avvenire secondo modalità snelle e non onerose individuate in fax, sms o PEC. Premesso che non ritengo che si tratti di modalità “gratuite”, mi piace pensare a come il datore di lavoro darebbe prova in sede di visita ispettiva dell’avvenuta comunicazione a mezzo sms.

Una delle tante lagnanze dei datori di lavoro è quella di non essere supportati da lavoratori che si sentano partecipi dell’azienda, che collaborino nel vero significato etimologico del termine con il datore di lavoro al

fine del raggiungimento di uno scopo comune. Un modello di valorizzazione del lavoratore nel suo ruolo partecipe alle vicende aziendali e non di mero esecutore di mansioni aprioristicamente determinate potrebbe essere rappresentato dal contratto (genuino) di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro. Anche in questo caso, eliminare tale strumento limitandolo ai rapporti tra coniugi o tra familiari di primo grado, significherebbe privare l'imprenditore di uno strumento utile, flessibile e munito di tutele previdenziali e assicurative, soffocando in parte la tendenza espansiva del diritto del lavoro.

In merito al contratto di inserimento, tipologia contrattuale incentivata sia dal punto di vista economico, contributivo e normativo, che da un punto di vista di flessibilità in uscita trattandosi di un contratto a termine che esula dalle previsioni del D.Lgs. n. 368/01, ho la sensazione di dover definitivamente considerare tacitamente abrogata la lettera e) dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/03, dedicata all'assunzione di donne. Tipologia contrattuale ferma di fatto all'anno 2008. Soltanto poco più di quattro mesi fa tale articolo è stato oggetto di modifica da parte dell'art. 22 della Legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012) che prevedeva, in merito alla lettera e) di cui trattasi, l'emanazione del previsto DM da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro il 31.01.2012. Ma ad oggi non risulta emanato alcun provvedimento in tal senso, mentre le statistiche sui dati della disoccupazione (specialmente giovanile) continuano ad affermare la loro presenza sui media e nelle angosce di chi si trova estromesso dal mondo del lavoro o di chi tenta di entrarci. Penso allora che, prima di parlare di utilizzi distorti di qualsivoglia contratto o clausola, sarebbe opportuno valorizzare (o in alcuni casi ridare vita) a strumenti contrattuali già a nostra disposizione per cercare di risollevare l'occupazione di questo Paese in piena recessione; offrire alle aziende questo poco di ossigeno anziché gravarle di ulteriori costi (energia, carburanti, difficoltà ad accesso al credito, ritardi negli incassi, ecc.) e burocrazia inutile. Stesso discorso valga per il credito d'imposta per nuove assunzioni previsto dall'art. 2 del Decreto Legge n. 70/2011 (c.d. "decreto sviluppo") convertito in Legge n. 106/2011 rimasta lettera morta pur avendo ottenuto l'assenso dalla UE.

In merito alla modifica dell'art. 18 mi limito a due piccole osservazioni poiché tanto si è già detto e tanto si dirà ancora. Al comma 2 del nuovo art. 18, nel tentativo di ridurre il danno al datore di lavoro che si vede condannato al reintegro del lavoratore, viene previsto che l'indennità che copre dal giorno del licenziamento a quello di effettiva reintegrazione venga diminuita dell'importo percepito dal dipendente per lo svolgimento di altre attività lavorative prestate nelle more della sentenza. Alla luce di tale previsione, oltre a tutte le altre problematiche che il nuovo art. 18 introdurrebbe e sulle quali non mi soffermo, ritengo molto facilmente desumibile un incremento non indifferente di lavoro nero. Mi chiedo, infatti, quale sia quel dipendente licenziato e destinatario della tutela reale, che non ricorrerebbe a guadagni in nero pur non di rischiare di vedersi dedotta l'indennità di cui sopra.

Una grande curiosità mi sorge invece in merito al comma 6 dell'art. 18 in riferimento alla quantificazione dell'indennità risarcitoria. A differenza di quanto previsto al comma 2, in questa ipotesi è prevista la deduzione di quanto percepito dal dipendente per lo svolgimento di altre attività lavorative prestate nelle more della sentenza, **nonché di quanto, secondo l'apprezzamento del giudice, avrebbe potuto percepire dedicandosi diligentemente alla ricerca di nuova occupazione.** Ora mi chiedo quale possa essere il significato di tale disposizione. Quando può dirsi che una persona si sia dedicata diligentemente alla ricerca di un lavoro? Quando si può stabilire che, per esempio, un disabile o un malato oncologico licenziati, si siano diligentemente dedicati alla ricerca di una nuova occupazione? Sinceramente se tra i due mali occorre scegliere il minore, forse sarebbe meglio lasciare tutto così com'è stato per oltre quarant'anni.

Sicuramente una riforma del mercato del lavoro occorrerà apportarla cercando di calibrare qualcosa in base al cambiamento in atto, ma occorre anche una **seria riforma per il mercato lavoro**. Una riforma dell'apparato giudiziario con la creazione di un canale dedicato alle controversie aventi ad oggetto i licenziamenti, con tempi ristretti rispetto agli attuali giudizi di durata pluriennale, che darebbe snellezza nel mercato e certezza (e rispetto e dignità) alle aziende; una certezza negli incentivi di natura contributiva o fiscale che si trasformerebbe in programmazione da parte delle aziende dei propri investimenti (anche in risorse umane); semplificazione burocratica dei vari adempimenti; flessibilità da parte degli enti previdenziali e assicurativi in merito alla concessione del pagamento dilazionato dei debiti contributivi da parte delle aziende specialmente alla luce dell'attuale situazione economica in cui l'Italia versa in questo periodo che vede tantissime piccole aziende non riuscire a far fronte al pagamento dei propri debiti (è paradossale, ad esempio, che per poter dilazionare un debito contributivo l'Inps ponga la condizione dell'estinzione anticipata della rateazione in corso per poi procedere con una nuova istanza munita di polizza fidejussoria, negando altresì la possibilità di unificazione delle due istanze! Nel caso reale verificatosi, un'azienda avrebbe dovuto estinguere anticipatamente un residuo debito di cinquemila euro per poterne rateizzare duemila). Si potrebbe ad esempio prendere come riferimento la modalità di accesso alla rateazione prevista dall'Agenzia delle Entrate in caso di controllo automatizzato delle dichiarazioni.

Creare occupazione e crescita non significa soltanto far emergere il nero, ma incentivare anche la creazione di nuovi posti di lavoro e la conservazione di quelli esistenti per mezzo di strumenti premianti di varia natura che possano in qualche modo ridurre il costo del lavoro che è il vero problema sul quale governo e parti sociali dovrebbero seriamente discutere per non rischiare di fare soltanto passi indietro.

Dott. Giorgio Potì

Consulente del Lavoro in Lecce