www.adapt.it, 27 marzo 2012

Una riforma con i punti di sospensione

di Marco Crippa

Ed eccola qui, finalmente, la Riforma del Lavoro. Una riforma articolata, che si occupa delle tipologie contrattuali, della flessibilità, degli ammortizzatori sociali, e delle politiche del lavoro in generale. Una riforma di cui si auspica l'approvazione "nel suo complesso", come recita il documento presentato dal Governo alle parti sociali, in ragione della stretta interdipendenza tra tutte le materie sopra elencate. E quindi la si abbandona al dibattito parlamentare, perché il suo "complesso" venga modificato e magari stravolto. Strano paese, il nostro, dove le tasse depressive hanno carattere di urgenza e vengono quindi deliberate con decreto-legge e dove le misure di sviluppo invece possono attardarsi nelle sabbie mobili parlamentari.
E allora si spera che almeno il testo finale possa chiarire alcuni punti oscuri che di seguito ci permettiamo di indicare.
Passando sinteticamente al merito degli interventi, ci limitiamo a quelli relativi alla flessibilità.
Andiamo subito all'art. 18, che piace tanto ai mezzi di informazione. Innanzitutto, sono previsti tre tipi di licenziamento:

- Licenziamento discriminatorio
- Licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo)
- Licenziamento "economico" (giustificato motivo oggettivo).

Il reintegro è confermato per i licenziamenti discriminatori (casi di discriminazione sindacale, sessuale, di razza, religione, oppure in violazione delle disposizioni sulla tutela della maternità, ecc.), con diritto ad una indennità minima di 5 mesi e un conguaglio contributivo pari alla differenza tra a quanto il lavoratore abbia maturato in regime di disoccupazione e quanto avrebbe maturato se non fosse stato licenziato. Chiariamo che non è corretto sostenere (come qualcuno ha fatto nell'immediatezza del momento) che il reintegro sia stato esteso anche alle piccole aziende. Lo era anche prima, dato che il licenziamento discriminatorio è sempre stato considerato nullo dalla legge. E' altresì prevista una indennità (risarcitoria?) esente da contribuzione previdenziale, alternativa al reintegro (a scelta del lavoratore) pari a 12 mensilità. Sulle caratteristiche di questa indennità economica si tornerà in seguito, esaminando le altre ipotesi di licenziamento.
Il reintegro è altresì previsto per il licenziamento disciplinare, ma non sarebbe più automatico come per norme attuali, bensì opzionale. La sanzione generalmente applicabile diverrebbe quindi l'indennità risarcitoria di importo variabile tra 15 e 27 mensilità. Nel caso però in cui il giudice nella fase del giudizio accerti la non commissione del fatto contestato (o anche l'inesistenza del fatto?), oppure ascriva il fatto a mancanze più lievi per le quali il contratto collettivo preveda una sanzione conservativa, si può prevedere la reintegra con un'ulteriore indennità di misura non superiore a 12 mensilità (tenendo conto però dell'*aliunde perceptum* e di quanto il lavoratore avrebbe percepito se si fosse attivato prontamente alla ricerca di un altro posto di lavoro). Ora qui si pone un grave problema, perché non è chiaro su quali basi il giudice possa optare per il risarcimento o per la conservazione del posto di lavoro . Il raffronto tra il testo oggetto di discussione nell'incontro del 23 marzo (testo pubblicato sul sito de Il Sole 24 ore, vedasi http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/SoleOnLine5/_Oggetti_Correlati/Documenti/Notizie/2012/03/bozza-articolo-18.pdf?uuid=4f9c90b0-7354-11e1-9a09-43d322d649b4) e il documento illustrativo delle riforma (in Boll. ADAPT) non aiutano a chiarire il punto.

Per il licenziamento economico (e questo è il vero nodo politico-sindacale), invece, è esclusa la reintegra, operando solo l'indennità risarcitoria (sempre nella misura tra 15 e 27 mensilità), in questo caso "onnicomprensiva", quindi senza fare riferimento alle mensilità perdute durante il giudizio, all'*aliunde perceptum* o a differenze contributive non maturate.
Ci si chiede cosa possa capitare nel caso in cui un licenziamento disciplinare (ingiustificato) sia mascherato (motivato) come licenziamento oggettivo, dato che in ipotesi di inesistenza del giustificato motivo oggettivo il giudice potrebbe solo prevedere il risarcimento e non potrebbe "rubricare" diversamente il licenziamento per disporre il reintegro, a meno di prova contraria (e positiva) a carico del lavoratore.
Attenzione poi alla specifica procedura obbligatoria da adottare in caso di licenziamento economico: l'azienda deve preventivamente attivare una richiesta di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro. La DPL deve convocare le parti entro 7 giorni. In caso di mancata convocazione o non avvenuta conciliazione si può procedere al licenziamento. Sembrerebbe una vera condizione di procedibilità e non di mera efficacia del recesso. Pertanto la procedura di conciliazione non può svolgersi durante il preavviso. E' chiaro che in tal modo il sistema lascerebbe ampio spazio di manovra al lavoratore scorretto che appena ricevuta la richiesta di conciliazione si collocherà opportunisticamente in malattia, massimizzando la propria posizione negoziale e procrastinando l'efficacia del recesso.
Sarebbe bene, inoltre, chiarire le conseguenze fiscali e previdenziali in occasione del pagamento delle indennità risarcitorie previste dal nuovo testo. Se di vero risarcimento si tratta, esse dovrebbero essere esenti sia da imposizione fiscale che previdenziale, con beneficio sia per il lavoratore che per l'azienda. Sarebbe bene che in questi casi lo Stato placasse i propri appetiti predatori e lasci al lavoratore una vera indennità risarcitoria, netta, come autentico ristoro del danno derivante dalla perdita del rapporto di lavoro. D'altra parte il regime di esenzione non sarebbe una novità: è già applicato per le indennità supplementari dei dirigenti…
Non siamo invece d'accordo con chi sostiene (come il prof. Ichino) l'opportunità di applicare sempre e comunque una indennità risarcitoria (ancorché modulata sull'anzianità) in caso di licenziamento economico: perché le imprese dovrebbero pagare di più (oltre al preavviso) in caso di licenziamento lecito?

Coniugare flessibilità, incremento occupazionale, e protezione sociale sono obbiettivi difficili da raggiungere contemporaneamente. Difficoltà che emergono nella gestione del nuovo contratto a tempo determinato: si eliminano le causali del primo contratto (rimangono quindi per la proroga?), liberalizzandone l'uso, ma si limita la durata temporale a 36 mesi (compreso il periodo di somministrazione). Si prevede però una maggiorazione contributiva pari al 1,4%, secondo il principio: ti rendo più facile l'accesso allo strumento ma lo paghi di più. E alla fine non si sa se lo scambio (*trade off*) risulti vincente con un vero incremento di occupazione. Infatti, un possibile recupero del maggior costo sarebbe previsto solo in caso di conversione del contratto a tempo indeterminato. E poi la maggiore contribuzione vale anche per i contratti di somministrazione? Andiamo così ad incrementare il costo del lavoro in ogni caso di contratto a termine? Pensiamo alle piccole e medie aziende che lavorano per commessa con contratti di breve durata (e non ci riferiamo alle attività stagionali) e che non possono non ricorrere a contratti a termine. Se partiamo invece dal presupposto che un buon contratto a termine conforme alla legge sia considerabile come "buona" occupazione, si potrebbe prevedere che in ogni caso il datore di lavoro possa beneficiare del recupero del maggior costo contributivo a patto che dimostri un incremento medio dell'organico medio annuale. Sistema già applicato nel conteggio dello sgravio IRAP con il noto calcolo degli ULA (unità di lavoro annue): in caso di incremento della base occupazionale conteggiando i tempi determinati e i somministrati (che non sono lavoratori di serie B), l'impresa porterebbe in deduzione contributiva tutto l'extra costo pagato durante l'anno.

Vi sono poi norme che escludono (e non si capisce perché) possibilità già esistenti: come l'eliminazione dell'applicazione del contrato intermittente ai minori di 25 anni o lavoratori dio età superiore a 45 anni. Il contratto di lavoro a chiamata non ha certo avuto una massiccia applicazione, ma il Ministro ha notizie di abusi massivi di questo contratto? Da operatori del settore possiamo testimoniare di un uso molto utile di tale istituto con studenti diplomandi che coniugavano lavoro intermittente (part time) con la propria attività scolastica, secondo un programma di lavoro e studio concordato con gli Istituti di provenienza. Perché dunque precludere possibilità astrattamente idonee a creare opportunità occupazionali? La modifica appare invece una chiara concessione negoziale alla controparte sindacale che non ha mai digerito tali tipologie contrattuali.
Infine, sui tirocini formativi (stage) non si può dire ancora nulla. Concordando con l'intento di evitare e reprimere gli abusi, ci limitiamo ad osservare che tali strumenti non sono applicabili solo ai laureandi o laureati, ma anche ai diplomandi e neo diplomati, quindi occorrerà tenerne conto nella redazione delle nuove norme , prevedendone l'applicazione (come già si dovrebbe fare) solo in occasione di programmi e accordi formativi sottoscritti con le scuole superiori e università da cui gli studenti provengono. Il resto lo potranno fare gli organismi ispettivi di controllo, allertati a tale scopo dalla comunicazione obbligatoria che le aziende (e le scuole) dovrebbero inviare al Ministero.

La scelta di ricorrere ad una legge ordinaria per l'approvazione della riforma, come menzionato sopra, espone il testo governativo (che peraltro necessita di completamenti) al tiro alla fune delle parti parlamentari (e già si profilano nuove "ipotesi di mediazione"), con il rischio di annacquare gli intenti, depotenziare le novità, snaturare la logica normativa. Insomma, una riforma sospesa. Il Governo ostenta sicurezza, tanti auguri.

Marco Crippa
Human Resources Manager Italy