

L'ANALISI

Arturo Maresca

Il tempo indeterminato finalmente competitivo

È troppo presto per una valutazione complessiva della portata e degli effetti delle innovazioni che il Governo si appresta a realizzare, ma già si delineano le linee direttrici della nuova politica del lavoro del Governo che intende operare un netto cambiamento rispetto a quella dell'ultimo decennio.

Infatti, fino alla legge Fornero, la flessibilità del lavoro e il contenimento dei costi venivano perseguiti attraverso i rapporti di lavoro flessibili (subordinati, coordinati, autonomi, associativi), senza toccare il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Con l'effetto che le imprese erano indotte a utilizzare le altre tipologie contrattuali per acquisire lavoro flessibile e a minor costo. La temporaneità/precarietà di questi rapporti comportava per i lavoratori (spesso quelli giovani) non solo un'occupazione discontinua, ma anche l'assoggettamento all'aleatorietà del rinnovo del contratto. Ora il Governo vuole ribaltare la prospettiva incentivando le imprese a utilizzare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ritenendo che con esso può crescere la produttività del lavoro, anche per gli investimenti formativi che il datore può programmare.

Per realizzare questo obiettivo il legislatore interviene su molti aspetti, ma sono tre i punti determinanti: 1) una forte riduzione del costo del (solo) contratto a tempo indeterminato realizzata con la legge di stabilità per il 2015 che prevede un generale esonero contributivo triennale e l'integrale deducibilità ai fini

dell'Irap; 2) la flessibilità funzionale interna alla gestione del rapporto di lavoro, fin qui sempre trascurata, ma che costituisce un punto qualificante e determinate della riforma che prevede la modifica di due norme storiche dello Statuto: l'articolo 13 sul mutamento delle mansioni e l'articolo 4 sul potere di controllo esercitato attraverso le nuove tecnologie; 3) un regime sanzionatorio del

licenziamento illegittimo che renda certi i costi ed escluda la reintegrazione nel posto di lavoro prevista dall'articolo 18 Statuto dei lavoratori.

I punti 1) e 3) sono stati realizzati. Il punto 2) è oggetto dello schema di decreto legislativo approvato il 20 febbraio e che sarà importante seguire perché la flessibilità del lavoro non va concentrata in entrata o in uscita, ma deve riguardare anche la gestione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne la riduzione del costo del contratto a tempo indeterminato essa viene stimata intorno al 36% ed è tale da rendere questo contratto competitivo anche rispetto alle cococo e al lavoro a partita Iva. Ed è questa competitività - più che i divieti e i vincoli che il legislatore delegato imporrà a queste forme contrattuali - che consentirà al contratto a tempo indeterminato di imporsi nel mercato del lavoro.

Quanto alle misure applicabili nel caso di licenziamento illegittimo, le tutele economicamente crescenti sembrano fornire una risposta adeguata rispetto agli obiettivi del legislatore.

Infatti "la reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato" si applica, oramai, in casi limitati e circoscritti e, ciò che più rileva, poco esposti alle incertezze applicative della giurisprudenza che hanno influito negativamente sulla legge Fornero. Il giudice disporrà la reintegra solo nel caso del licenziamento discriminatorio, nullo, orale e, per quanto riguarda il licenziamento disciplinare, solo se il fatto materiale oggetto della contestazione è insussistente. Una insussistenza che il giudice deve accertare senza fare ricorso a valutazioni,

ampiamente discrezionali, in ordine alla proporzionalità tra la sanzione del licenziamento e l'infrazione disciplinare. Questa valutazione rileverà ancora per l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, ma non per quanto attiene la sanzione applicabile che sarà quella indennitaria collegata all'anzianità di servizio, da quattro fino a 24 mensilità.

Sul piano della tutela del lavoratore, si può dire che essa non riguarda più il posto di lavoro, ma si proietta in una dimensione più europea che è quella del sostegno alla ricollocazione attraverso l'attivazione delle politiche attive del lavoro mirate a rioccupare il lavoratore.

