

## **Pacchetto lavoro: il punto di vista di un consulente del lavoro**

di Nicola Porelli

Quando è entrato in vigore il c.d. pacchetto/decreto lavoro, D.L. n. 76/2013, era il 29 giugno 2013, festa dei Santi Pietro e Paolo, ed eravamo all'inizio dell'estate anche da un punto di vista meteorologico.

Il testo del decreto è datato 28 giugno 2013 ma "stranamente" è stato diffuso al "grande pubblico" solo il giorno dell'entrata in vigore, prima si disponeva soltanto di comunicati stampa oltretutto in diverse versioni.

Personalmente, come consulente del lavoro che vive i problemi concreti dei lavoratori e dei datori di lavoro direttamente e quotidianamente, prima che fosse pubblicato il D.L. n. 76/2013 avevo parecchie aspettative, visti gli annunci "governativi" e l'attenzione posta sui e per i giovani (si veda "*Youth Guarantee*"), e viste le attuali e sempre più gravi condizioni del nostro mercato del lavoro in agonia per via del momento storico-economico che stiamo vivendo.

Quando ho letto il provvedimento "sforato" dall'esecutivo mi sono sentito come un bambino deluso e mi è venuto alla mente un periodo dell'anno completamente opposto rispetto all'estate: il Santo Natale. Sì, mi sono sentito come un bambino che trova sotto l'albero di Natale un bel pacco, anzi, "pacchetto", grande quanto uno scatolone, con una bella carta colorata e un bel fiocco, che lo scarta con entusiasmo e tante aspettative e dentro trova un giocattolo che aveva già, magari diverso solo nei colori o superato, inoltre non del tutto funzionante (infatti al D.L. in commento, ora convertito in legge, servono parecchi decreti per poter essere del tutto operativo, l'operatività immediata del decreto secondo alcuni è del 20%, per altri del 30%, in ogni caso molto bassa) e che oltretutto ci sarebbe stato dentro un "pacchetto" molto più piccolo, ecco questa è stata la mia sensazione: una forte delusione.

Ma come si fa a diramare "roboanti" annunci, caricare di aspettative aziende, lavoratori e operatori del settore e poi concretamente "imbastire" qualcosa che non ha il coraggio di "stravolgere" il sistema del lavoro, non ha il coraggio di "osare" e "scommettere" su politiche del lavoro più incisive?

Non è vero che per incidere sul mercato del lavoro servono per forza risorse economiche. Chiaro, se ci sono tanto meglio, ma spesso provvedimenti "coraggiosi" possono essere adottati anche solo "liberalizzando" temporaneamente certe tipologie contrattuali che potrebbero spingere le aziende ad assumere, anche se temporaneamente, e ai disoccupati e inoccupati di trovare, anche se per brevi periodi, una collocazione lavorativa e un po' di ossigeno non solo al loro portafogli ma anche al loro essere persone con valore lavorativo.

I commenti spesso critici sul "pacchetto lavoro" sono piovuti come una "grandinata estiva", tra questi, sinteticamente: "la montagna ha partorito un topolino", "ennesima riforma che ha aumentato ancora di più il livello di complessità del nostro ordinamento", "non sarà con questo genere di aspirine che si riuscirà ad aggredire una malattia di massa così profonda e diffusa come la mancanza di lavoro per oltre 3 milioni di italiani", "bricolage giuridico"...ecc...

Tra le varie posizioni critiche, mi è rimasto impresso quanto scritto dal prof. Michele Tiraboschi: "un piano per il lavoro senza visione del futuro, senza una precisa anima e senza una chiara progettualità", e ancora "timide aperture alla flessibilità in entrata ... timorose aperture verso il

contratto a termine”, sui tirocini di inserimento “scarsa visione e lungimiranza del provvedimento che circonda di paletti l'intervento sul mercato istituzionale del lavoro aprendo poi a un dilagare di prestazioni di lavoro senza contratto e senza tutele, ma pur sempre gratificate dall'inutile concessione del «congruo compenso»”.

Ecco, ma perché anche in queste “tragiche” circostanze che stiamo vivendo nel mercato del lavoro non c'è stato il coraggio di tirar fuori “l'anima”? Perché le varie parti sociali non hanno avuto il coraggio di sostenere scelte “eccezionali” con una visione verso il futuro e le future generazioni? Certo che se è questo il “coraggio” del sistema allora non ci sono speranze per il prossimo futuro.

Come consulente che vive con e nelle aziende, mi pongo spesso il dubbio che chi “elabora” normativa in ambito lavoristico non sia mai entrato in contatto diretto con il mondo reale della produzione, non abbia mai parlato con il classico piccolo/medio imprenditore che costituisce insieme a tanti suoi colleghi la spina dorsale lavorativa del nostro Paese.

Vorrei di seguito sottolineare alcuni contenuti del decreto assegnando ad ognuno un titolo.

Per quanto riguarda gli “**incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani**” (contributo pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda, massimo 650 euro), si tratta sicuramente di un passo positivo per l'occupazione giovanile ma che purtroppo è limitato a poche decine di migliaia di assunzioni di giovani privi di un impiego da almeno sei mesi o, alternativamente, privi di un diploma di scuola media superiore o professionale. Oltretutto, tale incentivo non è immediatamente operativo e secondo alcune previsioni potrebbe esserlo solo all'inizio del 2014. Quindi incentivo interessante, anche se limitato, ma non immediatamente operativo, senza dimenticare che deve esserci un incremento occupazionale dello stesso datore di lavoro, cosa non scontata visti i tempi di crisi.

**Titolo:** “tanto rumore per (quasi) nulla”.

Per il **contratto a tempo determinato** assistiamo ad una bella “inversione a U” per quanto riguarda gli intervalli tra un contratto e l'altro, c.d. *stop and go*, (riportati a 10 giorni per contratti fino a 6 mesi e 20 giorni per contratti di durata superiore); probabilmente, visto il particolare momento, sarebbe stato utile eliminare tali intervalli, anche se temporaneamente.

Per questa tipologia contrattuale è stata ulteriormente ampliata la possibilità del c.d. contratto “acausale” (anche la contrattazione aziendale può disciplinare) e la possibilità di prorogare lo stesso sempre entro il limite dei 12 mesi.

Forse questa, più di altre forme contrattuali, avrebbe dovuto essere oggetto di una sorta di “liberalizzazione” limitata nel tempo: perché non eliminare il c.d. “causalone” per 2-3 anni per assunzioni di soggetti privi di lavoro? Chiaro che questo avrebbe alzato il rischio di “abuso” del contratto a termine, ma penso che sarebbero stati molti di più gli effetti positivi (occupazione di soggetti privi di lavoro, anche se temporaneamente). In fondo le aziende non hanno interesse a disperdere professionalità formata all'interno delle stesse; sappiamo benissimo che la maggior parte delle volte il contratto a tempo determinato è uno strumento improprio per “provare” i lavoratori. Si ricorda che per questa tipologia contrattuale siamo alla dodicesima modifica.

**Titolo:** per quanto concerne il c.d. *stop and go*, direi, “Ritorno al futuro” (si è tornati al passato per mettere a posto il presente); per quanto riguarda il contratto nel suo complesso, invece, farei riferimento alla saga di “Indiana Jones” dove il protagonista si trova spesso in trabocchetti molto pericolosi, come la causale nel contratto a termine (sposti un masso e si apre una voragine).

Per quanto concerne il **lavoro intermittente/a chiamata**, la scelta è stata quella di limitarne l'utilizzo: massimo 400 giornate di lavoro in un triennio tra stesso datore di lavoro e stesso lavoratore. In sede di conversione è stato escluso tale limite per il settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

È risaputo che tale tipologia contrattuale si è prestata spesso a importanti abusi. Probabilmente la comunicazione preventiva dovrebbe limitarne l'utilizzo improprio.

Condivisibile la soppressione in sede di conversione in legge del D.L. n. 76/2013 di quanto era stato aggiunto all'articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 276/2003, "La sanzione" per la mancata comunicazione preventiva, "... non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi di non occultare la prestazione di lavoro".

Questo perché tale previsione avrebbe potuto dare spazio ad un contenzioso molto sostanzioso.

**Titolo:** in questo caso la vicenda del lavoro intermittente si potrebbe intitolare "L'Odissea", questo perché tale tipologia contrattuale è stata introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, abrogata dalla L. n. 247/2007, reintrodotta dal D.L. n. 112/2008, riformata dalla L. 92/2012 e nuovamente limitata e modificata dal decreto in commento. Speriamo che il lavoro intermittente trovi pace anche perché se utilizzato correttamente è un ottimo strumento di buona flessibilità per le aziende e di regolarità per alcune tipologie di lavoratori che dispongono di un tempo limitato di lavoro (es. pensionati e studenti).

**Il lavoro accessorio** ha subito un "*restyling*": nella versione 2003 era definito come "lavoro accessorio occasionale"; successivamente è stato definito come "meramente occasionale" oggi non è più "occasionale" e di conseguenza neanche più "meramente occasionale".

Come consulente non ho ancora capito la differenza tra "occasionale" e "meramente occasionale".

Ad ogni modo direi che non mi sembra più corretta neanche la definizione "lavoro accessorio" in quanto l'unico parametro di riferimento per il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio rimane quello del rispetto dei limiti di carattere economico (5.000 euro complessivi nel corso di un anno solare, riferiti al lavoratore per la totalità dei committenti, e quello di 2.000 euro tra ciascun lavoratore e ciascun committente imprenditore commerciale o professionista).

A questo punto forse sarebbe il caso di togliere il suffisso "accessorio" e chiamarlo ad esempio "lavoro a buoni" o "a *ticket/voucher*", visto che l'attività non deve essere necessariamente accessoria.

**Titolo:** qui mi spingerei in un altro "territorio" e direi che potremo dire "chi è senza *voucher* scagli la prima pietra". Si sta diffondendo l'uso di questi buoni e dubito spesso della "genuinità" nell'utilizzo da parte di molti datori di lavoro.

Queste solo alcune personali riflessioni che sgorgano dal cuore di un consulente del lavoro che pur criticando la poca lungimiranza e lo scarso coraggio del nostro legislatore, vuole pensare che non sia finito tutto qui e che nell'immediato prossimo futuro possa esserci uno scatto di orgoglio e si voglia scommettere di più sul rilancio dell'occupazione, giovanile e non solo, nel nostro martoriato sistema del lavoro.....

In fondo sognare non costa nulla e anche se la stagione estiva è oramai al termine, vorrei davvero riuscire a fare un "sogno di una notte di mezza estate" come consulente che vorrebbe più concretezza al e per il mondo del lavoro italiano.

**Nicola Porelli**  
Consulente del Lavoro