Parere di Assosistema sul ddl recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro

di Patrizia Ferri

Assosistema, Associazione Nazionale di rappresentanza delle aziende di servizi tessili e medici affini, alla luce delle peculiarità del settore, esprime talune perplessità sul disegno di legge in materia di riforma del mercato del lavoro, attualmente all'esame del Senato.
Tale testo, come ben evidenzia il suo primo articolo, si propone di:

- favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro stabili e contrastare l'uso fraudolento delle tipologie contrattuali flessibili;
- valorizzare l'apprendistato come canale di ingresso privilegiato nel mercato del lavoro dei giovani;
- rendere più equo il sistema di ammortizzatori sociali, intervenendo tanto sotto il profilo dei soggetti interessati, quanto sulle modalità di finanziamento delle prestazioni;
- incentivare l'occupazione femminile, in un'ottica di riequilibrio delle responsabilità familiari;
- smussare le rigidità presenti nella disciplina dei licenziamenti.

Tuttavia, alcune scelte di politica legislativa adottate dal Governo non sembrano essere coerenti con le finalità sopra dette e, con particolare riferimento al settore della sanificazione del tessile e dello strumentario medico chirurgico, rischiano di aggravare fenomeni di concorrenza sleale e di dumping sociale, già ampiamente diffusi nel settore.
Il Governo decide di intervenire su tre ambiti fondamentali: la flessibilità in entrata; la flessibilità in uscita e gli ammortizzatori sociali.
All'interno del primo ambito, si inseriscono, anzitutto, le modifiche sulle principali tipologie contrattuali "atipiche" , motivate con l'intento di arginarne l'utilizzo fraudolento.
E così, in primo luogo, l'esecutivo decide di aumentare il costo del lavoro a termine.
Viene, dunque, elevato dell'1,4% il contributo per il finanziamento dell'ASpI.
Ebbene, la decisione di "tassare" il contratto a tempo determinato, a nostro avviso, è scelta poco opportuna. E lo è essenzialmente per due motivi.
Innanzitutto, tale intervento provoca un evidente aumento del costo del lavoro. E questo è in aperta contraddizione con le esigenze delle imprese e dei lavoratori, che, invece, ne invocano la riduzione, anche perché l'abbattimento del costo del lavoro può agire come leva per la crescita dell'occupazione.
In secondo luogo, la tassa sul lavoro a termine può ridurre in ginocchio le aziende che, da un lato, hanno bisogno di lavoro temporaneo per poter assecondare la domanda del mercato e, dall'altro, non possono recuperare il maggior costo, applicando un prezzo più alto ai propri prodotti, perché condizionate dalle circostanze di crisi economica che interessa tutti i mercati di sbocco.
Tale aliquota aggiuntiva non si applica, però, per i lavoratori assunti a termine per esigenze sostitutive e per i lavoratori stagionali, di cui al D.P.R. n. 1525 del 1963.
Ciò pone, tuttavia, il problema, non di poco conto per il settore rappresentato, dei lavoratori qualificati

come stagionali dalla contrattazione collettiva.
Se, infatti, le loro assunzioni dovessero comportare il versamento dell'aliquota aggiuntiva, ciò avrebbe un impatto fortemente negativo per molte aziende di sanificazione del tessile, che hanno forti picchi di stagionalità, (riconosciuti dalle stesse parti sociali nazionali con l'avviso comune costituente l'allegato n. 10 al CCNL di categoria vigente, del 15 dicembre 2009), a cui possono far fronte soltanto con contratti a termine.
Pertanto, tale bisogno – sebbene espressione di un uso sano della flessibilità – potrebbe rimanere insoddisfatto, in ragione dell'aumento del costo (non assorbibile dal mercato) di tale tipologia contrattuale. Da ciò potrebbe derivare, quindi, un disincentivo all'utilizzo di forme flessibili di lavoro, sia pur necessarie al mercato, ed un più ampio ricorso al sommerso, con evidenti effetti sulla concorrenza sleale.
Quindi, la convinzione secondo cui l'uso flessibile del lavoro generi precarietà è a nostro avviso criticabile, perché non tiene conto del dato oggettivo secondo cui la flessibilità crea occupazione visibile.
Il disegno di legge in esame, tuttavia, cerca di "correggere il tiro", dando la possibilità di stipulare il primo contratto a termine semestrale anche senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sottese allo stesso. Inoltre, il datore di lavoro si vedrebbe restituire i maggiori oneri di cui sopra (per un importo non superiore alle ultime 6 mensilità), se dovesse assumere a tempo indeterminato il lavoratore a termine.
Ebbene, tali previsioni, ad un attento esame, potrebbero, a maggior ragione, favorire l'uso distorto del contratto a termine, all'unico fine di "mettere in prova" il lavoratore, mentre notoriamente l'istituto non nasce per questo.
Nella medesima ottica di contrastare l'utilizzo abusivo di tipologie contrattuali flessibili, spesso celanti rapporti di lavoro subordinato, il disegno di legge interviene, poi, anche sulle prestazioni di lavoro autonomo (Partite Iva).
In particolare, si introducono norme rivolte a far presumere, salvo prova contraria, il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione, qualora ricorrano almeno due dei seguenti requisiti: la collaborazione duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno; essa sia fonte di più del 75% dei corrispettivi del collaboratore (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale); vi sia, presso il committente, una postazione di lavoro dedicata al prestatore.
Questa disposizione fa discendere la presunzione di subordinazione da condizioni invero non incompatibili con rapporti di lavoro realmente autonomi.
In altri termini, ben può accadere che un datore di lavoro si avvalga dell'opera di un professionista, magari iscritto in albi, anche in regime di monocommittenza, senza, tuttavia, che ciò comporti, di per sé, i vincoli di dipendenza propri del lavoro subordinato.
Pertanto, la rigidità del descritto meccanismo presuntivo potrebbe avere riflessi negativi sull'occupazione: è fondato, infatti, il rischio che molti committenti (anche tra le imprese associate che, per il trasporto del pulito, si avvolgono di professionisti) interrompano i rapporti in essere, per timore della conversione del contratto.
Parimenti, sui contratti a progetto si ha una stretta "eccessiva" dato che, anche qui, il contratto si presume di lavoro subordinato ogniqualvolta l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dalla stessa impresa, salvo prova contraria a carico del datore.
Restrittivi e portatori di rigidità appaiono gli interventi in tema di apprendistato. Ed infatti, se, da un lato, è positivo immaginare l'apprendistato come il canale preferenziale per l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, dall'altro lato, l'aver previsto che un'azienda possa assumere nuovi apprendisti solo se almeno il 50% delle precedenti assunzioni sono confluite, nell'ultimo triennio, in contratti a tempo indeterminato costituisce una evidente ostacolo ad un utilizzo il più ampio possibile di tale tipologia contrattuale.
Inoltre, tale restrizione, oltre che irrigidire e vincolare le scelte aziendali e ridurre i margini di operatività

di uno strumento che è fondamentale per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori, è in aperta contraddizione con uno dei principali obiettivi che ispirano lo stesso percorso di riforma: incoraggiare la creazione di lavoro stabile. L'apprendistato, infatti, è, come chiaramente stabilisce l'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011, "*un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*".
Positivo è l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2. Inoltre, il contratto in esame avrà una durata minima di sei mesi, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.
Quanto agli interventi sulla c.d. "flessibilità in uscita", che avrebbero dovuto "giustificare", ovverosia bilanciare, le restrizioni sulle tipologie contrattuali flessibili, fin qui brevemente descritte, non appaiono né risolutivi, né necessari per gli imprenditori.
Essi, infatti, sono i primi soggetti interessati a fidelizzare i lavoratori validi ed a evitare, per quanto possibile, i licenziamenti.
Ciò equivale a dire che mentre all'azienda serve la flessibilità per rimanere competitiva su di un mercato aperto e globalizzato, viceversa non le interessa più di tanto la modifica sull'oramai famoso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che, come si ricorderà, si applica, peraltro, solo alle aziende medio- grandi con più di 15 dipendenti.
Sarebbe stato necessario, invece, intervenire riducendo il peso della burocrazia, il costo del lavoro, il prezzo dell'energia, restituendo alle imprese e ai lavoratori il valore aggiunto delle maggiori entrate fiscali sotto forma di maggiori servizi. Sarebbe stato cruciale intervenire, cercando di colmare quel difetto di comunicazione che notoriamente caratterizza il rapporto scuola-università-mondo del lavoro e che si traduce in una enorme difficoltà per le imprese di reperire giovani con le competenze adatte ai loro bisogni produttivi e organizzativi. Questi interventi avrebbero potuto dare respiro al mercato del lavoro italiano.
In ogni caso, nonostante le numerose polemiche sul tema, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori non sembra essere stato poi "stravolto".
Il diritto alla reintegrazione, infatti, resta nei casi di licenziamento discriminatorio, in occasione di matrimonio e di maternità, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, se il fatto non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero non è di particolare gravità, ma anche nei casi di licenziamento in occasione di malattia, di infortunio o pur rientranti nel giustificato motivo oggettivo, ma coincidenti con la sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del dipendente ovvero legati ad un motivo oggettivo manifestamente infondato.
Non solo, ma la disciplina in materia di licenziamenti viene, semmai, aggravata rispetto al passato, dato che oggi, nella comunicazione scritta del licenziamento, deve essere sempre specificato anche il motivo di tale decisione, pena l'inefficacia del licenziamento medesimo. La mancata specificazione dei motivi, infatti, darà automaticamente diritto, già per questa sola circostanza, ad un risarcimento del danno in favore del lavoratore da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità. Se il giudice dovesse, poi, rilevare che il licenziamento non è giustificato, procederà all'ordine di reintegrazione.
La sanzione reintegrazione e del risarcimento del danno si ha anche nei casi di licenziamenti collettivi effettuati in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori interessati predeterminati dalla legge n. 223/1991.
Viene, inoltre, previsto un procedimento giudiziario *ad hoc* per le controversie in materia di licenziamento, che si vorrebbe particolarmente celere. La prima udienza di comparizione dinanzi al giudice del lavoro territorialmente competente dovrebbe, ad esempio, essere fissata non oltre i trenta giorni dal deposito del ricorso. Al riguardo, la positività di tale novità processuale dipenderà unicamente dalle sue concrete modalità di applicazione.
Venendo, infine, al terzo ed ultimo principale ambito entro cui si muove l'esecutivo – gli ammortizzatori sociali – l'obiettivo dichiarato è ampliare la platea dei soggetti destinatari delle prestazioni.
La vecchia indennità di disoccupazione viene, dunque, sostituita con l'Assicurazione Sociale per

l'Impiego (ASpI), che dovrebbe effettivamente applicarsi a tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti ed i soci lavoratori di cooperativa.
Al di là delle intenzioni, tuttavia, nel momento in cui si chiedono come requisiti per l'accesso a siffatta assicurazione almeno due anni di assicurazione ed un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione, è chiaro che non proprio tutti ne potranno effettivamente usufruire.
Di qui, dunque, la necessità di introdurre, in luogo della "disoccupazione a requisiti ridotti", la c.d. "mini ASpI" per i soggetti che non raggiungono il requisito di 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, ma che hanno comunque 13 settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi.
Tutto ciò, come facilmente intuibile, avrà dei costi molto elevati che non si sa fino a quanto possano essere realmente coperti, tassando con l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% i contratti a termine.
Deludente appare, a nostro avviso, il complesso di norme relativo alle politiche attive e nulla viene previsto per favorire meccanismi di ricollocamento dei lavoratori involontariamente usciti dal mercato del lavoro.
In conclusione, dato che il documento, fin qui commentato, è, al momento, ancora un disegno di legge e, in quanto tale, suscettibile di modifiche ed emendamenti, Assosistema auspica che possano essere riviste talune norme, relative soprattutto alla flessibilità in entrata.
L'eccessiva penalizzazione di forme flessibili di lavoro, infatti, rischia di irrigidire ulteriormente il nostro mercato del lavoro, rendendolo sempre meno attrattivo rispetto ad investimenti, anche esteri, e sempre più pericolosamente tendente al nero.