

Job act: proposte di riforma

Renzo La Costa

Il mercato del lavoro cambia, nonostante le resistenze alla conservazione. Per dirla con una locuzione delle più recenti, dobbiamo farcene una ragione. Se si vuole liberare il lavoro, lo si liberi sul serio.

1

I dati più recenti in ordine alle tipologie di rapporti istaurati (rapporto sulle comunicazioni obbligatorie 2013 Ministero del Lavoro) non ci danno un dato allarmante, ma un dato ormai di fatto e conclamato nel triennio: i rapporti a tempo indeterminato stipulati rappresentano solo e soltanto una fetta assai marginale, anzi residuale, della generalità dei rapporti complessivamente instaurati ovvero, mediamente nell'anno decorso attorno al 17% contro un corposo 67% medio di rapporti a termine. Percentuale dei rapporti a termine destinato a crescere in maniera esponenziale in funzione della acsualità dei nuovi contratti a tempo determinato che di fatto comporteranno un ulteriore abbattimento dei nuovi rapporti a tempo indeterminato, sino a far giungere quella percentuale del 17% a livelli minimali storici. La domanda, infatti, è di quelle semplici semplici: ma quale datore di lavoro propenderà per le assunzioni a tempo indeterminato, se ha la facoltà di un triennio di prova a tempo determinato? E se neanche è detto che debba essere un triennio, poste le cinque proroghe a disposizione anche per un contratto che nasce originariamente ad un mese? Ce ne facciamo quindi una ragione, osservando che cambiano e non di poco le dinamiche del mercato del lavoro, alla faccia (pardon) nonostante i proclami di diritto contenuti nelle direttive europee e nella nostra stessa normativa interna per le quali la tipologia a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. A parte le dizioni colte della normativa, nei fatti si rema in senso contrario alla promozione del rapporto a tempo indeterminato, per la serie "non importa come lavorare, ma l'importante è lavorare". Poco importa se bisogna districarsi tra prestazioni occasionali pagati con i voucher (per i quali è meglio evitare dover comprendere se trattasi di prestazioni autonome o subordinate) rapporti a termine acausali, lavori a progetto che ancora imperterriti sussistono fuori da ogni genuinità, e, se proprio può andar meglio, assunzioni di apprendisti "con esperienza" con facoltà di recesso per fine formazione (!?). La fotografia che quindi traccia (non da ora) il rapporto periodico sulle comunicazioni obbligatorie, ci dice, senza mezzi termini, che una cosa sono gli indirizzi legislativi, ma ben altra cosa è la realtà d'impresa, le scelte strategiche dell'impresa stessa in materia di rapporti di lavoro: quanti meno vincoli, quanti meno obbligazioni, temporaneità, orizzonte ridotto. Nella recente legge delega in materia di riforma del mercato del lavoro, di prossima discussione parlamentare, si vuole qui evidenziare il mandato al Governo per incentivare l'autoimpiego e l'auto imprenditorialità, nonché per l'individuazione di eventuali nuove tipologie di rapporti di lavoro nell'ambito della riorganizzazione e razionalizzazione di quelli esistenti. La strada è quindi aperta per l'introduzione del nuovo contratto a tempo indeterminato a garanzie crescenti, già ampiamente preannunciato dal Governo in carica, con l'auspicio però che non sia un'ulteriore tipologia di rapporto di lavoro (il che cozzerebbe evidentemente con la riduzione e razionalizzazione delle tipologie tutt'ora in essere tracciate dalla legge delega) ma che diventi "il" rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in senso di unico. Anche se, le tutele crescenti così' come tracciate (ed ancora bisogna capire quali sono) difficilmente potranno competere con il ricorso diffuso ai contratti a termine acausali, che (lo vedremo sicuramente a breve) affosseranno tanto in contratti a tempo indeterminato in qualsiasi forma, quanto i contratti di apprendistato. Altra osservazione: la drammaticità violenta della disoccupazione

giovanile che ormai pervade il nostro mercato del lavoro da troppi anni, di fatto, ha già eroso almeno una generazione lavorativa, con ripercussioni già concrete sul futuro sostentamento di questa generazione a livello previdenziale: una generazione di giovani che non lavora, non solo non ha reddito immediato, ma non avrà neanche futuro senza un dignitoso trattamento previdenziale. Tra meno di trent'anni si ritiene verosimilmente sarà questa la bolla che farà implodere il predetto sistema, in maniera talmente deflagrante da risultare una emergenza sociale di imprevedibili proporzioni. Da qui, quindi, l'idea di consentire il lavoro in ogni e qualsiasi forma lecita, liberandolo da vincoli del nostro mercato del lavoro che scoraggiano l'occupazione regolare. Una inversione di cultura radicale, per consentire il lavoro comunque, da mutuare nella nuova delega legislativa. C'è un esempio nella nostra legislazione più recente, di come il legislatore sia riuscito a compenetrare le istanze che sorgevano dal mercato del lavoro e dalle imprese con un complesso di norme regolatrici che hanno saputo tradurre le esigenze imprenditoriali in occupazione vera: la somministrazione del lavoro. Va colto un elemento fondante del successo di quella normativa introdotta con Dlgs 276/2003: vi era una fetta sostanziosa di domanda di lavoro che rifuggiva dai vincoli della subordinazione pura, dall'incremento dell'organico aziendale per forza, da tutte le complicazioni legate a rapporti subordinati (tfr, ferie, contenziosi, tetto della forza lavoro e tutela reale, organico aziendale soggetto agli obblighi di collocamento obbligatorio, rappresentanze sindacali, ecc) : tutti istituti sacrosanti, ma che per quella notevole fetta datoriale, rappresenta(va)no una palla al piede per poter scommettere sulla propria crescita aziendale e sul proprio sviluppo produttivo. Una fetta datoriale che ha scelto di pagare di più, e non poco di più, pur di avere risorse lavorative effettive, pronte, disponibili, immediatamente fruibili, senza altre responsabilità. Dalla somministrazione del lavoro, è ora tempo di passare alla "auto somministrazione" con una autentica inversione di rotta. Si vuole, sostanzialmente, consentire a chi trova un lavoro, di poter lavorare in una qualsiasi forma legalmente prevista, compresa quella autonoma sino ad oggi ampiamente contrastato. La legge 92/2012 ha operato una autentica repressione del lavoro con partita IVA che, nel quadro regolatorio vigente, viene considerato una elusione di rapporti subordinati, meglio conosciuto il fenomeno come false partite iva. E' insegnamento consolidato della Suprema Corte di Cassazione che "qualsiasi attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto di un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, a seconda delle concrete modalità di svolgimento del rapporto". Perché allora precludere alla persona in cerca di occupazione, una occasione lavorativa (temporanea o abituale, occasionale o stabile, duratura o meno) perché deve per legge essere solo e soltanto subordinata? Perché, in pratica, vietare ad un ragioniere di curare la contabilità aziendale con un impiego con partita Iva invece di un rapporto subordinato o parasubordinato? Perché impedire ad un banconista di salumeria di svolgere attività lavorativa presso un esercizio commerciale con partita iva in forma di lavoro autonomo? Perché impedire ad un metalmeccanico che trova occupazione in una catena di montaggio di svolgere il proprio lavoro in forma autonoma e con partita Iva? Se il mercato del lavoro reale ha di fatto ignorato tutte le misure normative volte all'incremento dei rapporti subordinati (relegati a quel modesto 17, %) è evidente che bisogna una volta per tutte compenetrare le istanze che emergono dal mercato del lavoro e dalle imprese. E allora, se questa esigenza di ottenere prestazioni di lavoro al di là di ogni tipologia o modello tradizionale di rapporto di lavoro è di fatto esigenza diffusa, lo si regolamenti sul serio, liberando il lavoro di chi lo offre e di chi lo cerca. Altro che reprimerlo. In altre parole, per tutte quelle qualifiche previste dai contratti collettivi e tipicamente ricondotte dagli stessi CCNL a rapporti di lavoro subordinato, si consenta di espletare le stesse alternativemente con partita Iva, ponendo a carico del datore

di lavoro i soli vincoli inerenti la sicurezza sul lavoro. Al datore di lavoro che prediligesse la prestazione con partita Iva in luogo di quella subordinata, potrebbe essere imposto comunque l'obbligo di comunicazione obbligatoria ai servizi per l'impiego, con indicazione del periodo di occupazione e del compenso da fatturarsi a cura del prestatore, cosicché – grazie alla pluriefficacia della comunicazione stessa – Inps, Inail, Agenzia delle Entrate pervengono alla perfetta conoscenza del compenso erogato, della contribuzione autonomamente dovuta dal prestatore sul compenso percepito come un qualsiasi lavoratore autonomo, della quota di premio assicurativo Inail restante in capo al committente per l'occupazione del lavoratore autonomo, del reddito percepito per quel rapporto da lavoratore autonomo ai fini delle imposte (Irpef ed IVA). Non vi sarebbe peraltro assoggettività ad Irap per il prestatore, mancando nella maggioranza dei casi ipotizzabili, l'autonoma organizzazione. Con riguardo alle ipotesi vigenti della riqualificazione dei rapporti di lavoro con (cd. false) partite iva in rapporti a tempo indeterminato, il Ministero del Lavoro ha precisato nella recente risposta ad interpello n. 16 del 26/06/2014, il meccanismo presuntivo delle “false partite IVA” introdotto dalla Legge n. 92/2012. Il Ministero nell'interpello chiarisce che la presunzione non opera in relazione “alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni”. Orbene, si istituisca un albo od un registro presso i centri per l'impiego di disoccupati che hanno attivato una partita Iva per prestazioni di lavoro autonomo, tale da “genuinizzare” le prestazioni autonome successivamente procacciate e svolte e tale da dotare la P.A. della conoscenza a priori delle possibilità e/o aspirazioni occupazionali dell'individuo. La si voglia chiamare “autosomministrazione” o lavoro autonomo poco cambia. Qualche Stato membro dalle nostre parti comunitarie, ha già destinato notevole attenzione a questa ipotesi, ed anche se siamo ancora lontani da una disciplina condivisa a livello europeo (comunque sussiste l'obiettivo dichiarato nel parere *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente* del C.E.S.E. nel 2011), qualcuno evidentemente ci ha già scommesso con risposte del mercato evidentemente incoraggianti. Il legislatore tedesco e inglese hanno esteso le tutele del lavoratore dipendente a quello autonomo “economicamente dipendente”. Solo il legislatore spagnolo ha creato una figura professionale specifica – il *Trade* – che realizza «un'attività economica o professionale a titolo lucrativo ed in forma abituale, diretta e predominante per una persona fisica o giuridica, chiamata cliente, dal quale dipende economicamente per il fatto di percepire dal rendimento del proprio lavoro o attività professionale almeno il 75% del proprio reddito». Ed il tutto, sembra proprio funzionare. Come può ben vedersi, in questa proposta non ci si è inventato niente. Basterebbe copiare.



La disoccupazione? Sarebbe da privatizzare

scrive
Renzo La Costa

Senza dover ricorrere a statistiche ufficiali, pare che il settore della somministrazione del lavoro goda di ottima salute. Se da una parte gioca a favore la sempre più frequente scelta dei datori di lavoro di non legarsi a rapporti di lavoro duraturi, né ad obblighi e vincoli, pur sopportando un costo maggiore, dall'altra non può sottrarsi l'aspetto altrettanto determinante per il quale il lucro legittimamente derivante dalla conclusione di un contratto di somministrazione è la chiave di volta. In altri termini, il margine di guadagno che l'agenzia può conseguire in ogni caso di collocazione di un lavoratore, fa del lavoro l'oggetto del commercio, e con esso il conseguimento del risultato d'impresa e del successo delle relative strategie commerciali. Né più, né meno. Se questo apparato allora funziona, sarebbe opportuno mutuarlo senza indugio nella ventilata riforma dei Centri per l'Impiego, prevedendo un nuovo sistema pubblico e privato in ragione dell'efficacia dei servizi resi. Non tanto lontano da qui (mi si scusi se si parla ancora di Germania) dalla liberalizzazione del 1994, vi sono sia agenzie di collocamento pubbliche sia private. Dal marzo 2002, le agenzie

private sono autorizzate a chiedere un compenso agli individui in cerca di occupazione (fino ad un massimo di 2500 euro) che però non grava sull'individuo. I disoccupati registrati presso gli uffici pubblici di collocamento, trascorso un periodo di tre mesi dalla perdita del lavoro, ricevono un voucher ("Vermittlungsgutschein") che consente loro di ricorrere ad un servizio per l'impiego privato a loro (libera) scelta. Qualora il servizio per l'impiego privato riesca a trovare un posto di lavoro al disoccupato, avrà diritto ad una commissione di intermediazione pari all'ammontare del voucher, il cui valore oscilla da 1500 a 2500 euro, a seconda della durata del periodo di disoccupazione. Se il tasso di disoccupazione in Germania è pari al 5,2% (contro l'8,5% del Belgio, il 10,4 della Francia, il 13% dell'Italia) evidentemente il sistema di incentivo economico alla collocazione privata, funziona. Si dirà: e le risorse? Meglio un soggetto che lavora, e paga tasse e contributi, di un altro che non lavora e percepisce la disoccupazione, o mobilità che dir si voglia. Il vero problema, invece, è tutto italiano: è che provarci in Italia sarebbe facile facile. Per questo è difficile.