

JOB

l'uomo, il
lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“ Non abbattere mai
una palizzata
prima di sapere
la ragione
per cui fu eretta. ”
(G.K. Chesterton)

il foglio del lavoro della lettera delle acli di cernusco

Cucinato e cotto, eccolo servito il piatto tanto atteso... L'annunciata organica e complessiva riforma del mercato del lavoro è stata approvata da Camera e Senato a dicembre 2014 e visto le attese che ha suscitato, dovremmo essere contenti e aspettare alla prova dei fatti quanto le intenzioni trovino corrispondenza nelle pratiche.

Nel generale plauso proveniente da casa imprenditoriale e corrispondente alzata di scudi dalla controparte sindacale, che non è di per sé un buon sintomo, prende il largo la nave... Speriamo regga gli urti del mare in tempesta.

“JOBS ACT” o il lavoro secondo Matteo ATTO PRIMO (Ouverture)

L'antipasto, con la Legge 78/2014, è del maggio scorso, e se gli ingredienti usati nell'occasione sono stati quelli, qualche interrogativo ce lo eravamo posto sulle portate successive. I capitoli relativi al primo intervento legislativo, hanno riguardato il **lavoro a tempo determinato** e il **contratto di apprendistato**, identificati nella vigente normativa, non idonei a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. E così, via con l'ampliamento della durata di contratti a tempo determinato “**acausalì**”, senza cioè le motivazioni di legge, **fino a 36 mesi rispetto ai 12 mesi** previsti dalla L. 92/2012, articolabili in un numero **massimo di cinque proroghe**. Poi il superamento al vincolo del tetto del 20% per numero di contratti a tempo determinato che si possono stipulare rispetto alla forza lavoro impiegata a far data dal primo gennaio dell'anno di assunzione, con l'introduzione di una multa in luogo dell'obbligo all'assunzione a tempo indeterminato qualora venga superata la soglia. Vale la pena in proposito ricordare che la Direttiva 1999/70/CE, nel-

l'attuare l'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, alla clausola 5, impone agli Stati membri dell'Unione europea di introdurre nelle legislazioni nazionali norme idonee a prevenire e a sanzionare l'abuso della successione di contratti di lavoro a tempo determinato, mediante l'introduzione di una o più misure relative a **ragioni obiettive** per la giustificazione del rinnovo dei contratti, alla durata massima totale dei contratti a tempo determinato e al numero dei rinnovi dei suddetti contratti, misure delle quali si perde traccia nel testo licenziato. E questo seppure sono numerose le tipizzazioni contrattuali vigenti nel nostro ordinamento in grado di dare risposte a precise e specifiche necessità o situazioni: tempo determinato con causalità, somministrazione lavoro, lavori stagionali.

Passando al **contratto di apprendistato**, non avendo portato a risultati la riforma Fornero, si è pensato di destrutturare definitivamente la parte normativa: la conferma del 20% di apprendisti nelle aziende con oltre 50 dipendenti prima di poter attivare ulteriori contratti di apprendistato e la responsabilità regionale sulla formazione che può dettare le linee di ...►

•••► formazione alle aziende, rendendola di fatto facoltativa. Ciò che rimane in piedi del contratto di apprendistato, a caratterizzarne la specificità, è lo sgravio contributivo. Ora, tutti sappiamo che il 92% delle aziende italiane ha meno di 10 addetti, quindi sarebbe stato meglio evitare di legiferare sul quasi niente.

Nell'urgenza di provare a dare una qualche risposta alla drammatica situazione occupazionale, è stata sposata una logica che minimizza le responsabilità, guarda caso allineata alla tesi sostenuta dalla gran parte del mondo imprenditoriale, verso una maggior deregolamentazione normativa, la perenne litanìa dei lacci e laccioli che limitano la creazione di opportunità di lavoro. E ciò pur nella consapevolezza che molte aziende sono ormai arrivate "alla canna del gas", per tutt'altri motivi, e non certo da questi provvedimenti potranno ottenere un qualche aiuto per risollevarsi e contribuire a dare una soluzione al problema occupazionale. Piuttosto, l'intervento mira in direzione di "dilatare" i tempi di un vero intervento, in attesa che cambi, speriamo in meglio, lo scenario economico generale. Sarebbe stato più produttivo da subito, da un lato stimolare il sistema produttivo a riqualificarsi, chiedendo di mettere mano al portafoglio per investire di più e incentivando un'occupazione qualitativa, di cui, la non provvisorietà rappresenta una componente importante, e dall'altro come contropartita incidere maggiormente sul cuneo fiscale.

Trascorsi 9 mesi di applicazione, questo anti-pasto di Jobs Act non sembra avere fornito chiari segnali in direzione di un cambio di marcia da tutti atteso, lavoratori e imprese, e i dati rilevati dall'ISTAT, sotto riportati, lo certificano.

PROSPETTO 6. OCCUPATI, TASSO DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE				
Dicembre 2013 - Dicembre 2014, revisioni delle variazioni congiunturali				
Anno	Mese	Occupati (valore assoluto)	Tasso di occupazione (15-64 anni)	Tasso di disoccupazione
2013	Dicembre	0,3	0,1	0,0
2014	Gennaio	-0,2	-0,2	0,1
	Febbraio	0,0	0,0	-0,2
	Marzo	0,0	0,0	0,1
	Aprile	0,2	0,1	-0,1
	Maggio	0,0	0,0	0,1
	Giugno	0,1	0,0	-0,1
	Luglio	-0,1	-0,1	0,1
	Agosto	0,0	0,0	-0,1
	Settembre	0,3	0,1	0,0
	Ottobre	0,1	0,0	-0,2
	Novembre	0,0	0,0	0,2
	Dicembre	-0,2	-0,1	-0,1

Correttamente, notiamo che segnali di discontinuità sono arrivati dal dato sull'occupazione di dicembre 2014, cresciuta di 93.000 unità, da verificare come tipologia, anche perché molto probabilmente legata al periodo natalizio con contratti temporanei nel comparto della distribuzione commerciale.

ATTO SECONDO (il corpo della riforma)

Il 15 dicembre 2015 in Gazzetta Ufficiale viene pubblicata la L. 10 dicembre 2014, n. 183 delega in materia di "*riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*". Il 20 febbraio, rispettando la tabella di marcia, dal Governo Renzi vengono approvati i relativi decreti attuativi che prevedono l'operatività della legge a partire dal 7 marzo 2015, seppure non ancora nella sua generale completezza.

Sul questo corpo della riforma portiamo alcune considerazioni di carattere generale sugli aspetti a nostro parere controversi.

1) Decreto legislativo "*recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*".

L'art. 18 è stato messo finalmente (!) in soffitta, il famigerato articolo 18 considerato "il vero responsabile" del pessimo funzionamento del mercato del lavoro in Italia. E lo si è fatto anche ricorrendo ad un paradosso semantico. Infatti, sotto le spoglie di un sistema che promuove i "*contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*" viene servito un piatto un poco diverso. Il principale ingrediente, infatti, è quello del riconoscimento di un *indennizzo/risarcimento monetario*, in caso di licenziamento individuale e collettivo, fatto salvo quello disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa dimostratosi insussistente in giudizio, e nullo perché intimato senza forma scritta, che come risaputo è casistica numericamente esiziale.

Tutela (vedi Treccani) ha significato di "*difesa, salvaguardia, protezione di un diritto o di un bene materiale o morale, e del* •••►

...► *suo mantenimento e regolare esercizio e godimento*". Con lo smantellamento dell'art. 18 Legge 300/1970, c'è da chiedersi quali siano le tutele che potranno crescere.

L'**indennizzo** è altra cosa, "è una prestazione patrimoniale che va a compensare un soggetto a seguito del sacrificio di un diritto" (sempre Treccani).

Zuppa e pan bagnato sono certo sinonimi; è perlomeno dubbio che lo siano tutela e indennizzo secondo quanto deriva dall'applicazione di questa parte del Jobs Act.

Non paghi dell'aver praticamente messo tutto sotto indennizzo, viene reintrodotta la possibilità di una conciliazione stragiudiziale o meglio, in questo caso, chiamata "offerta di conciliazione". Al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo netto, quindi non imponibile fiscalmente e previdenzialmente, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. Un importo che nella sostanza non si discosta molto dall'indennizzo giudiziale, quindi non certo incentivante.

2) Decreto legislativo "recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni"

Nel merito vengono confermate le precedenti disposizioni in materia di contratti di lavoro mentre l'annunciato "disboscamento" ha partorito il superamento: a) del contratto di collaborazione a progetto (di cui si era abusato pur in mancanza di reali requisiti ipotizzando che diventino lavoratori subordinati!!), b) del job sharing o lavoro ripartito (che non aveva riscosso alcun favore in questi anni), c) dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (uno scandalo soprattutto nel campo delle attività professionali).

Per tutte le altre tipologie contrattuali si è operato nella direzione di renderle più aperte, flessibili e meno burocratiche nella loro gestione e attuazione. E visto che di tutele crescenti stiamo parlando, ecco arrivato il demansionamento: viene infatti sostituito l'art. 2103 del codice civile.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, il lavoratore potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, e il mutamento di mansioni, se necessario, deve essere accompagnato da un obbligo formativo, ma il cui mancato adempimento non determina la nullità dell'atto!! (il comma 3, così come è, potevamo davvero risparmiarcelo). E ciò può avvenire anche a seguito di accordo fra le parti "in sede protetta" se è finalizzato alla conservazione dell'occupazione. Dal punto di vista del trattamento retributivo, il lavoratore mantiene il suo trattamento riparametrato ai nuovi elementi del livello cui perviene e alle relative voci accessorie, leggasi una modalità di contenimento/riduzione del costo del lavoro.

3) Decreto legislativo "recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati"

Il sistema degli ammortizzatori sociali sembra molto ripercorrere gli interventi in materia di tassazione sulla casa, visti i continui cambi di nome degli istituti messi in campo per regolare la materia. Vengono positivamente aperte ulteriori finestre con l'allargamento della platea dei fruitori, quali ad esempio gli iscritti alla gestione separata INPS. Resta però al palo il dato più preoccupante, rappresentato dalla scarsa dotazione di fondi da destinare agli ammortizzatori (2,2 miliardi di € mentre ne servirebbero molti di più per far fronte alle necessità). Minimo comune denominatore è che le indennità saranno erogate solo condizionate alla partecipazione a iniziative di politiche attive del lavoro.

Il condimento a questi piatti di portata è rappresentato dalle agevolazioni contributive messe in campo a fronte delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, con le nuove regole, di durata sino a 36 mesi con cifre significative. Seppure nel merito, parlando con un imprenditore locale a proposito di sgravi contributivi alle assunzioni, la risposta è ...►

•••► stata che *“un imprenditore assume se ci sono prospettive di lavoro e non perché ci sono le agevolazioni”*.

Per concludere, siamo consapevoli che interventi legislativi di questa portata necessitano di tempo per esplicitare i loro effetti. I dubbi permangono e anzi crescono circa la possibilità che inneschino qualcosa di virtuoso: come ben si dice i posti di lavoro non si creano per legge.

Intravediamo però, con questi provvedimenti, un aumento dell'incertezza fra i lavoratori, che si ripercuoterà negativamente sull'intero mondo del lavoro. Una volta finiti gli sgravi contributivi, semmai dovessero sortire effetti, che si farà?

A questo punto, tolti i lacci e laccioli normativi, a tenere il legame fra impresa e lavoratori resta il solo rapporto fiduciario fra le parti, che sappiamo essere fondativo al contratto individuale di lavoro. Ma vista lo storia di questo paese, negli ultimi 20 anni ha sovente dimostrato che la classe imprenditoriale non ha brillato nel meritarsi tanta fiducia.

A prescindere da alcune technicalità introdotte, decisamente discutibili, in questa grande operazione del “Jobs Act”, è mancato l'atto di coraggio di rilanciare una idea guida, un nuovo grande percorso narrativo nel campo del lavoro (ad esempio rilanciare la partecipazione dei lavoratori nella gestione delle aziende), sul quale poi determinare i ne-

cessari transiti: è mancata una idea di futuro della società.

Calambour

Amintore Fanfani, intervento del 22 marzo 1947 all'Assemblea costituente:

“Dicendo che la Repubblica è fondata sul lavoro si esclude che essa possa fondarsi sul privilegio, sulla nobiltà ereditaria, sulla fatica altrui e che si afferma invece che essa si fonda sul dovere, che è anche diritto a un tempo per ogni uomo, di trovare nel suo sforzo libero la sua capacità di essere e di contribuire al bene della comunità nazionale.”

“Gli odori dei mestieri” poesia per bambini di Gianni Rodari

*Io so gli odori dei mestieri:
di noce moscata sanno i droghieri,
sa d'olio la tuta dell'operaio,
di farina sa il fornaio,
sanno di terra i contadini,
di vernice gli imbianchini,
sul camice bianco del dottore
di medicine c'è buon odore.
I fannulloni, strano però,
non sanno di nulla e puzzano un po'.*

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.