

JOB Zone

n°35

"La legge fondamentale della produzione di massa è quella di far pagare i costi del controllo di qualità ai consumatori."

David Landes
(storico dell'economia)

il foglio del lavoro della lettera delle acli di cernusco

In questo numero portiamo a compimento la ricognizione sul Jobs Act, sul cui merito, pur constatando i tendenziali segnali positivi di fine 2015, abbiamo non poche riserve. Lasciamo tempo al tempo per valutare meglio se saranno effetti aleatori piuttosto che strutturali quelli determinati della riforma del lavoro, fermo restando il fatto che "il lavoro non si crea per decreto soltanto". Apriamo poi una finestra sul futuro prossimo del lavoro, perché alcuni studi accreditati segnalano che si sta consolidando il trend che vede oggi il rimpiazzo di posti di lavoro "tradizionali" persi nella misura del 70% e, questa forbice è destinata ad ampliarsi nel tempo, a maggior ragione se si perpetua questo modello di sviluppo. Parlare allora ancora di lavoro per le prossime generazioni, significa anche cominciare a parlarne con nuovi approcci e soprattutto in una prospettiva diversa.

"Jobs Act", ultimo atto

Con i Decreti Legislativi 80-81-148-149-150-151/2015 emanati nella seconda parte dell'anno, trova compimento formale il Jobs Act, ed entra a regime tutto l'impianto di trasformazione del mercato del lavoro voluto dal Governo Renzi. I contenuti dei decreti sono molto tecnici, quindi lasciamo ad ogni lettore il giusto spazio di approfondimento attraverso la personale presa di visione dei documenti.

Ci limitiamo a fornire evidenza di alcuni aspetti, a nostro avviso significativi, per cogliere luci ed ombre della riforma.

a) Decreto legislativo 80/2015

Vengono introdotti elementi di revisione di precedenti istituti in materia di: tutela della maternità e trattamento economico, congedo di maternità, di paternità e parentale anche nei casi di adozione o affidamento, lavoro notturno, dimissioni in periodo di maternità, sia per lavoratrici/tori dipendenti che libere professioniste/i. Inoltre si interviene in materia di telelavoro, congedo per donne vittime di violenze di genere. Poi si affronta il tema della promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata, attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali che operino in tal senso, purtroppo mettendo a disposizione fondi non certo adeguati al tema e presi dagli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Per questi aspetti si va in direzione di un ampliamento delle tutele dei lavoratori e attualizzare la normativa in risposta a nuove esigenze e situazioni sociali.

b) Decreto legislativo 81/2015

Il decreto mette un poco di ordine alle tipologie contrattuali di lavoro (tempo parziale, intermittente, tempo determinato, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio), operando una razionalizzazione dei contratti alla luce di quanto emerso nella storia recente nei rapporti di lavoro. Ecco allora l'abolizione del contratto di lavoro

ripartito o *job sharing* così come il superamento del contratto a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

L'obiettivo di rilanciare l'occupazione stabile ovvero favorire il ricorso a lavoro subordinato a tempo indeterminato, viene veicolato attraverso gli incentivi all'assunzione previsti per il triennio 2015-2017, fermo restando la possibilità di reperire le ingenti risorse che vengono messe in gioco per finanziare tutta l'operazione (circa 10 miliardi di €). Riteniamo di particolare evidenza in questo decreto:

- il ripristino delle collaborazioni coordinate e continuative (ora chiamate Collaborazioni organizzate dal committente – art. 2) ma con limiti piuttosto rigidi all'utilizzo, pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato: pensiamo alla clausola relativa all'organizzazione delle prestazioni con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, che di fatto determina la necessità di certificare il contratto per non incappare in sanzioni;
- il demansionamento (Disciplina delle mansioni – art. 3), dove rinveniamo una operazione a nostro parere miope. Si fa un gran parlare di migliorare la qualità nel lavoro ma poi con questa norma, si opera nel disconoscimento delle professionalità acquisite dai lavoratori, in luogo di valorizzarle anche attraverso percorsi di adeguamento delle competenze e conoscenze alle mutate esigenze delle aziende: serve discontinuità nella continuità e non rottura. Poi, in tal senso, strumenti già sono presenti a livello normativo, vedi l'art. 4 comma 11 della 223/1991. Ci sembra un'operazione di "saldi" a favore di aziende ormai "decotte" come già detto.

c) **Decreto Legislativo 148/2105**

In questo decreto, il più tecnico, si affronta il riordino in materia di ammortizzatori sociali, con lo scopo di regolare l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni, solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, quali sono ad esempio i contratti di solidarietà, chiedendo altresì una maggiore compartecipazione alle imprese che ne fanno utilizzo, attraverso una riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulandoli in funzione dell'effettivo utilizzo.

In particolare segnaliamo i seguenti aspetti:

- estensione della CIGS e contratti di solidarietà, facendo rientrare anche coloro che hanno un contratto di apprendistato professionalizzante;
- istituzione di fondi di solidarietà bilaterali obbligatori o di integrazione salariale, per la totalità dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, ivi compreso il settore dell'artigianato e quello della somministrazione di lavoro;
- contratti di solidarietà espansivi per i quali, in presenza di una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, eventuali assunzioni aggiuntive godono di un contributo secondo entità e tempi definiti;
- il cosiddetto "patto generazionale" ovvero a fronte della riduzione del 50% dell'orario di lavoro e di una parte di retribuzione, ai lavoratori cui mancano al massimo 24 mesi di contribuzione per raggiungere la pensione di vecchiaia, spetta loro il trattamento pensionistico senza decurtazione come concambio per avere offerto possibilità di nuova occupazione.

Si evidenziano elementi innovativi interessanti sugli ammortizzatori sociali, mentre il patto generazionale, buono nelle intenzioni, ci sembra realistico solo per lavoratori con retribuzioni medio alte soprattutto.

d) **Decreto Legislativo 149/2015**

Interviene nella razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale. Le aspettative sono molte, perché in tale campo il paese non si può certo dire che, negli enti preposti, abbia dato grande prova di sé.

e) **Decreto Legislativo 150/2015**

Riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive.

Viene istituita la rete nazionale per le politiche attive del lavoro, denominata ANPAL, la cui rete di servizi è formata da: ANPAL nazionale e strutture regionali, INPS, INAIL, Agenzie per il lavoro territoriali, Fondi interprofessionali, Fondi bilaterali, ISFOL e Camere

di Commercio. Di particolare interesse il collegamento con la rete Eures della Comunità Europea, la gestione del fascicolo elettronico del lavoratore, e l'istituzione del repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione. Viene introdotto un "assegno di ricollocazione" spendibile presso i centri per l'impiego pubblici e privati, i quali forniranno formazione e riqualificazione professionale, i quali incasseranno una parte significativa di questo assegno solo se il lavoratore sarà stato effettivamente ricollocato. Speriamo che la soluzione contemplata nel decreto sia la soluzione definitiva in grado di attivare realmente servizi per il lavoro e politiche attive degne di tale nome. Per troppo tempo si è dato spazio ad operatori privati per supplire alla mancanza di una strategia pubblica in questa materia, tanto che l'incidenza dell'operatore pubblico sul mercato del ricollocamento si è ormai stabilizzata attorno ad un 2-3%, quota veramente irrisoria. Il pubblico può e deve fare di più.

f) **Decreto Legislativo 151/2015**

Questo ultimo decreto contiene una serie di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Vengono illustrate le modifiche riguardanti diverse ambiti: dall'inserimento mirato delle persone con disabilità, alle modalità amministrative e burocratiche di costituzione e gestione del rapporto di lavoro (libro unico, comunicazioni telematiche, ecc), alla semplificazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex DLgs. 81/2008, agli adempimenti concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la revisione del regime sanzionatorio in materia di lavoro e sulle pari opportunità.

In particolare rileviamo:

- il superamento dell'art. 4 della L. 300/1970 in tema di "impianti audiovisivi e strumenti di controllo" con una nuova disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. In sostanza viene abolito l'obbligo di accordo sindacale o in mancanza con la Direzione Territoriale del lavoro, per quanto concerne gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, le cui informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli;
- il problema delle "dimissioni in bianco", ben note in particolare alle donne in età di potenziale maternità, dove per ovviare a questo rischio viene trovata una soluzione obbligando in caso di dimissioni volontarie e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di fare uso di una modalità telematica su appositi modelli del ministero.

Concludendo

La prima sostanziale conclusione sui provvedimenti del Jobs Act è che, pur riconoscendo lo sforzo intrapreso, siamo indotti a pensare che se mai vi sia stato un obiettivo dietro questa riforma, questo lo si può individuare nell'intento di dare una risposta con valenza empirica ai problemi del lavoro, intendendo con ciò un realismo utilitaristico per possibili effetti immediati, sperando in un qualche successo perlomeno entro il 2018. Per fare ciò si è premuto ancora in direzione di sacrificare diritti per nulla marginali dei lavoratori (pensiamo ad esempio al transito dal risarcimento all'indennizzo quasi generalizzato nel contenzioso), determinando di fatto sempre più l'equiparazione del lavoro ad una qualsiasi altra "commodity" ovvero merce. E questo fatto ci pare non congruente con ciò che oggi chiamiamo "ecologia integrale". Riportiamo in tal senso una citazione letta di recente, di cui non ricordiamo più la fonte, che è sintesi della strada maestra che si sarebbe dovuta tenere presente:

«Far crescere i diritti comporta parallelamente una crescita dei doveri e non puramente su un piano di sintesi dialettica; abbassare i diritti conseguentemente abbassa la soglia dei doveri, non libera nulla se non il libero arbitrio.

La storia dei diritti umani è la storia di un processo di sacralizzazione della persona. Il passaggio chiave sta nel riconoscere o meno che i principi ideali vanno presi dalla storia oppure dal processo di sacralizzazione citato».

Che fare? Una ipotesi futura ⁽²⁾

Quale potrà o dovrà essere il paradigma futuro del lavoro? Leggiamo su diverse fonti che è ormai certo che vi sono lavori ad alto rischio di estinzione, e *“Secondo il Gartner Group che si occupa di ricerca nel campo dell’organizzazione del lavoro, il 47% del totale occupati negli USA (60 milioni di posti di lavoro) è a rischio di scomparire nel giro dei prossimi venti anni”*⁽¹⁾, la cui motivazione principale è ascrivibile all’innovazione tecnologica legata all’informatica. Sempre nell’articolo richiamato, viene poi prospettata una società futura costruita su due sole classi: una fatta di persone che lavorano in misura del 25% e l’altra restante parte, molto più vasta, di persone che non avrebbero più un ruolo nello scenario economico.

Pur nella oggettiva difficoltà di immaginare e prevedere il domani, queste sollecitazioni ci richiedono perlomeno di cominciare a porci le domande e cominciare a formulare delle ipotetiche risposte.

Fra le proposte che oggi troviamo formulate, di tutto interesse, anche per la sua provocazione culturale, è quanto formulato dalla filosofa della politica canadese **Jennifer Nedelsky** dell’Università di Toronto, la quale propone un profondo ripensamento del rapporto fra la **cultura del lavoro e la cultura della cura**. Partendo da una valutazione contraria, pur non in assoluto, del mercato della cura, intendendo con ciò la possibilità di acquistare sul mercato quelle attività che riguardano la cura della famiglia, dei propri genitori, delle comunità di appartenenza, propone che per almeno 12 ore alla settimana di quelle dedicate alla normale attività lavorativa, ogni persona debba “donare tempo” per la cura di se stessi e degli altri a titolo gratuito. Una obiezione che subito viene portata, arriva da coloro che vantano di avere un lavoro “troppo importante” e che perciò li occupa totalmente. La risposta fornita sta nell’affermare che le persone che sono totalmente prese dal lavoro e per niente nella cura sono socialmente immature, spesso ignoranti su queste dimensioni fondamentali della vita. Quindi, come potrebbero, proprio loro, determinare politiche o strategie a diverso titolo, mancando di queste esperienze quotidiane? Passando all’atto più pratico, viene prospettato un part-time generalizzato, con modalità flessibili, in funzione all’attività lavorativa di ognuno (es. se sei un ingegnere e stai lavorando ad un progetto importante il tempo alla cura lo dedicherai al termine del progetto), ma certamente con valenza e finalità diversa di quella attualmente vigente. *«Per quanto riguarda il lavoro, io vorrei che nessuno lavorasse per più di trenta ore alla settimana. E ... che nessun adulto facesse meno di 12 ore di cura la settimana. Tutti devono donare cura, e nessuno deve stare a casa disoccupato, e tutti devono avere un lavoro pagato, che anche se lavoro part-time deve significare "buon" lavoro (tutti i diritti, salari appropriati, ecc.)»* sostiene la Nedelsky. In questa proposta, che è anche molto più articolata nelle sue implicazioni e conseguenze, emerge una certa critica diretta al capitalismo, *«ma senza pensare all’applicabilità ad una ipotetica società diversa, si dovrebbe farlo da subito»*. Sarebbe, in fondo, anche un modo per ridurre le disuguaglianze di una società che di democratico sembra avere sempre meno. Il valore sociale di questa proposta consiste anche nel mettere davanti l’eccellenza della vita di una persona in luogo della sola eccellenza sul lavoro. Ognuno è stimabile come persona in relazione al fatto che da un contributo in tal senso. Un cambio culturale mica da poco Ma come sappiamo i veri cambiamenti possono derivare solo nella discontinuità dei processi, e pare sia giunto a maturazione il tempo anche per questa determinazione.

(1) Citazione ripresa da Rocca n°23/2015 - articolo di Daniele Doglio

(2) Lo scritto riprende in forma libera i contenuti di una intervista rilasciata dalla prof. Nedelsky all’Istituto Internazionale di Sophia a Loppiano (FI)