

NON È UNA RIFORMA PER AUMENTARE L'OCCUPAZIONE, MA PER RIDURRE LA PRECARIETÀ

di Giuseppe Ciccarone, Micaela Vitaletti
27 aprile 2012

Una parte consistente del dibattito sulla riforma del mercato del lavoro ha prestato attenzione prevalente al nuovo testo dell'art. 18, trascurando di valutare complessivamente i 72 articoli che compongono il disegno di legge. Valutata nel suo insieme, la riforma può essere considerata un compromesso accettabile, non tanto per i suoi effetti sulla crescita dell'occupazione, ma per ridurre la precarietà. È necessario introdurre misure capaci di rendere maggiormente cogenti le norme sulle tipologie contrattuali atipiche e di limitare la discrezionalità concessa al giudice.

L'intervento di Marco Leonardi sul precedente numero di questa rivista ha il merito di indirizzare il dibattito nella direzione auspicabile, sottolineando la capacità della riforma di affrontare in modo coerente il sistema degli ammortizzatori sociali, le tutele dell'impiego e la disciplina del licenziamento individuale. Vogliamo contribuire a questa modalità di valutazione osservando, innanzi tutto, che il nuovo testo dell'art. 18 si colloca a valle dell'identificazione del rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato quale "contratto dominante", o "forma comune di rapporto di lavoro". Certo, la riforma mostra una oggettiva timidezza nell'affrontare la contrazione dell'insieme esistente di tipologie contrattuali "flessibili", per il convincimento, a nostro avviso errato, che sia necessario per garantire alle nostre imprese la necessaria "flessibilità" del mercato del lavoro. Il complesso normativo interviene per limitare l'uso distorto dei contratti "atipici" verificatosi nel mercato del lavoro italiano.

Più volte sono stati sottolineati su questa rivista, e sui libri curati dai redattori di nelMerito, gli effetti negativi sulla produttività e la crescita della "flessibilità" all'italiana (esterna all'impresa, senza modifiche nell'organizzazione della produzione e con poca formazione dei lavoratori), rispetto a quella "tedesca" (interna all'impresa, con modifiche nell'organizzazione e con molta formazione). Chi condivide questo punto di vista, non dovrebbe ritenere che la riforma possa contribuire in modo significativo alla crescita dell'occupazione, soprattutto di quella giovanile. In effetti, per questa categoria di lavoratori il disegno di legge aggiunge soltanto marginali correzioni al contratto di apprendistato, già riformato nel settembre del 2011, correzioni che non incidono sulla dichiarata intenzione di renderlo la modalità prevalente di ingresso nel mercato del lavoro. E anche se questo contratto riuscisse a garantire, dopo una prima fase di alternanza tra lavoro e formazione, la continuità del rapporto contrattuale, ciò non sarebbe sufficiente per considerare questa come una riforma "per i giovani", come era stato invece inizialmente prospettato. L'intervento normativo non sembra poi capace, in assenza di interventi di politica industriale, di intervenire sulle cause del declino dell'economia italiana. Nulla può fare per favorire la crescita dimensionale delle nostre imprese, la loro propensione all'innovazione e la necessaria modificazione della composizione settoriale della loro produzione. Ne può incidere sulle molte esternalità negative con le quali si confrontano le imprese italiane, soprattutto nel Mezzogiorno, a partire dalle infrastrutture.

Anche se la riforma non farà molto per aumentare la quantità di occupati, non si dovrebbe mancare di apprezzare il suo tentativo di incidere sul dualismo del mercato del lavoro e di migliorare la qualità dell'occupazione. Vanno in tal senso le modifiche apportate alle collaborazioni continue e continuative, che comprimono il significato stemperato originariamente attribuito al progetto, abrogano la dizione "programma o fase di esso" che si prestava a un uso improprio del contratto, consentono il recesso dal rapporto per la sola giusta causa o per inidoneità professionale e attribuiscono il carattere della subordinazione, fin dalla stipula del contratto, alle collaborazioni prive dei requisiti richiesti. Si muovono nella stessa direzione gli interventi previsti per le "finte" partite IVA che, accogliendo la definizione comunitaria di "lavoro economicamente dipendente", mirano ad evitare che la forma del lavoro autonomo sottenda l'adempimento di una prestazione di fatto subordinata. La riforma interviene anche sulla temporaneità del rapporto di lavoro dipendente, contenendo la successione dei contratti a termine tra medesimi soggetti. E anche se per le assunzioni di durata non superiore a sei mesi non sono previste le causali che giustificano il ricorso al lavoro a tempo determinato, il ridotto periodo di tempo e la maggiore difficoltà di reiterare i contratti rendono meno probabile la tendenza a utilizzarli in modo distorto.

Questa parte del disegno di legge è dunque coerente con l'obiettivo di contrastare l'uso improprio della

flessibilità contrattuale che ha caratterizzato la storia recente del nostro mercato del lavoro. E se restano sostanzialmente inalterate le tradizionali risposte fornite alle esigenze di flessibilità contrattuale a fronte di oscillazioni della domanda, la riforma cerca di affrancarle dal carattere di precarietà, riconducendo a unità le tutele lavoristiche e privilegiando il ricorso al rapporto di lavoro subordinato. E' auspicabile che alcune modifiche migliorative, come una più attenta limitazione dei contratti a progetto a ben delineati settori e professioni, vengano introdotte in sede di approvazione parlamentare, per consentire alla riforma di rendere maggiormente efficace questa "cetra" sulle forme atipiche di lavoro e di limitarne l'uso improprio.

Se ciò avvenisse, il più facile accesso al lavoro subordinato, insieme alle tutele ad esso garantite, permetterebbe al nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori di assumere una portata diversa, perché si amplierebbe il suo ambito di applicazione. Dovrebbe essere positivamente valutata anche la scelta di svincolare l'entità del danno da risarcire al lavoratore dalle retribuzioni ad esso dovute dal momento del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, ora garantite soltanto in caso di licenziamento discriminatorio. Questa scelta rimedia infatti alle anomalie del precedente sistema, inquinato dai tempi di prescrizione (corretti nel collegato lavoro del 2010) e da quelli del giudizio, tanto da aver limitato a percentuali irrilevanti i casi di reintegrazione. Anche se si potrebbe discutere sull'opportunità di "correggere" le imperfezioni del processo di lavoro attraverso l'istituto del risarcimento, era comunque evidente che la somma complessiva percepita dal lavoratore dipendesse dal passare degli anni a partire dal momento del licenziamento, addossando in tal modo sulle imprese un costo legato, di fatto, ai tempi della giustizia. Con la nuova riforma, si potrà garantire al lavoratore licenziato un sostegno economico pari al nuovo danno risarcibile sommato al periodo di preavviso, oltre alla copertura del sistema degli ammortizzatori sociali. In presenza della possibilità di reintegrazione per quasi tutte le tipologie di licenziamenti individuali illegittimi, di una rafforzata indicazione della motivazione e del tentativo obbligatorio di conciliazione, il nuovo art. 18 potrebbe essere allora considerato un prezzo equo da corrispondere in cambio della maggior tutela ottenuta "nel" rapporto di lavoro.

Si comprende per quanto determinante sia la scivolosa scelta, sottolineata anche da Leonardi, di lasciare al giudice un'ampia discrezionalità, sia sulla reintegrazione, sia in parte anche sulla quantificazione dell'indennità risarcitoria. Così come si comprendono le speculari forme di incertezza fronteggiate dai lavoratori e dai datori di lavoro, i quali ultimi, per la presunta (ma non provata) inclinazione dei giudici in favore dei lavoratori, temono una eccessiva preferenza accordata alla reintegrazione. Se il dibattito parlamentare riuscisse anche a limitare questo ricorso ai giudici, una riforma non priva di tentennamenti e imperfezioni, nei contenuti e nelle modalità di confronto con le parti sociali, potrebbe essere ritenuta un compromesso accettabile. Almeno sulla precarietà qualche cosa si sarebbe fatto. Saremmo felici se il governo si decidesse a realizzare con urgenza un compromesso simile anche per la crescita della produttività.