

CONTRATTO UNICO CONTRO LA PRECARIETA'

di Marco Leonardi e Massimo Pallini
19 febbraio 2008

Il maggior problema della precarietà del lavoro - non affrontato in modo realmente efficace nel protocollo di luglio che ha regolato solo i contratti a termine - deriva dalla grande convenienza economica e gestionale che spinge le aziende a ricorrere in modo illecito ma quanto mai diffuso a contratti "parasubordinati" per assolvere mansioni che debbono essere svolte dal lavoro continuativo. A fronte di una "stretta" sull'uso di tali contratti che conduca ad un contratto unico per tutto il lavoro dipendente, proponiamo una riforma della flessibilità in uscita ispirata ad analoghe riforme in Germania e in Francia.

Il dibattito sulla riforma del mercato del lavoro tornerà presto alla ribalta nella campagna elettorale. Il PD ha bisogno di far sue contemporaneamente due bandiere. Una della lotta alla precarietà e una non meno importante della riforma radicale di un mondo del lavoro sempre più duale. C'è necessità di dare una soluzione al problema della precarietà del lavoro soprattutto giovanile. Di fare molto di più che cancellare qualche forma di contratto poco utilizzato come staff leasing o job on call come è stato fatto nel protocollo di Luglio. Dall'altra parte c'è anche la necessità di non atteggiarsi a conservatori dello status quo, di non difendere gli insiders contro gli outsiders. Sembra ormai chiaro che i contratti flessibili (co.co.pro., contratti a termine etc.) abbiano contribuito non poco ad aumentare l'occupazione. Per questa ragione molti ormai pensano che non sia opportuno cancellarli in toto ma piuttosto ricondurli in qualche modo ad una nuova forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato, "il contratto unico" appunto che possa comprendere la maggior parte dei contratti flessibili e il contratto standard a tempo indeterminato attualmente vigente. Ma come fare per sostituire a tutti questi tipi diversi di contratto un solo contratto "unico"? Esistono modi diversi di concepire un contratto unico, ognuno con i suoi pregi e difetti. Una proposta suggestiva (Boeri-Garibaldi lavoce.info) è quella di sostituire tutte le forme di contratto dipendente a termine - lasciando per intero e totalmente inalterata la regolazione dei contratti c.d. "parasubordinati" (co.co.co., co.co.pro., partite iva) - con un contratto a tempo indeterminato che funziona così: primi 6 mesi di prova con licenziamento libero, 2 anni di licenziamento previa indennità e in seguito tutela reale cioè possibilità di essere reintegrati in caso di licenziamento per motivi ingiustificati.

Il pregio della proposta è che garantisce fin da subito un contratto a tempo indeterminato e quindi "risolve" il problema della precarietà e dà alle aziende la possibilità di investire in formazione in un contratto destinato a durare. Le resistenze (di sindacato e confindustria allo stesso modo) a questo tipo di soluzione sono di tre diversi tipi.

Un primo problema è che questo nuovo contratto rivoluziona tutti i tipi di contratto esistenti, sia il contratto a tempo indeterminato standard sia tutti i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato. Ciò che in particolare preoccupa Confindustria è l'eliminazione della possibilità di ricorrere a contratti a termine per esigenze organizzative che hanno effettivamente una durata temporale limitata e predeterminata o predeterminabile, dovendo l'impresa, invece, ricorrere anche in questi casi all'assunzione del lavoratore con un contratto a tempo indeterminato. Al momento in cui viene meno l'esigenza temporanea che ne aveva richiesto l'impiego, l'impresa dovrebbe ricorrere al licenziamento con i relativi costi economici e gestionali (indennità di preavviso, costi amministrativi e consulenziali per l'atto di licenziamento, rischi di contenzioso). Una posizione di conservazione del difficile equilibrio esistente non consiglia di mettere tutto in discussione. Per altro è anche vero che la precarietà è un problema di dimensioni grosse e probabilmente richiede soluzioni adeguate e non solo un po' di belletto.

Il secondo problema è che il nuovo contratto unico viene introdotto solo per chi entra nel mercato del lavoro o per chi cambia lavoro. Tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato già esistenti non verrebbero toccati e i loro attuali diritti integralmente garantiti. Questo vuol dire per un periodo di transizione di 10-20 anni dove ci sarebbero in essere contratti diversi per lavori uguali. E soprattutto ci sarebbero grosse differenze tra generazioni con i giovani in prevalenza con i nuovi contratti unici e gli anziani con i vecchi contratti standard garantiti. In ogni caso tale soluzione, seppur non ottimale, segnerebbe un qualche miglioramento rispetto alla situazione attuale caratterizzata da giovani con contratti precari e anziani con contratti garantiti.

Il terzo problema riguarda l'articolo 18 e la flessibilità in uscita. Il vero tabù della sinistra. Il contratto unico prevede l'applicazione dell'articolo 18 ma solo dopo il secondo anno. Prima c'è un periodo di prova e due anni di licenziamento libero previa indennità monetaria (ma non è che ti licenziano proprio prima che entri in vigore la protezione dell'articolo 18?). Noi sottolineiamo un quarto problema, che ci sembra il più grave di tutti: il contratto unico così definito comprende solo una riforma dei contratti di lavoro dipendente a termine e non i contratti "parasubordinati" (co.co.pro, co.co.co. e partite IVA). Ma il contratto di lavoro subordinato e il

contratto di lavoro c.d. parasubordinato sono ormai considerati nel mercato del lavoro come due tipi di rapporti perfettamente fungibili per l'impresa; ne deriva che tra questi intercorre un rapporto da vasi comunicanti per cui irrigidire la disciplina del contratto di lavoro subordinato (appunto, eliminando la possibilità di ricorrere a contratti a termine) significa con estrema probabilità incrementare l'uso del ricorso a quelli parasubordinati, cui continuerebbe ad applicarsi una invariata disciplina legale ancora estremamente più vantaggiosa per l'impresa (non applicandosi la tutela contro il licenziamento per tutta la durata del rapporto, né i minimi retributivi previsti dai contratti nazionali, né le elevate aliquote contributive previdenziali). Il maggior problema della precarietà del lavoro - non affrontato in modo realmente efficace nel protocollo di Luglio ma neppure in questa proposta di contratto unico - deriva proprio dal fatto che la grande convenienza (economica e gestionale) spinge le aziende a ricorrere in modo illecito ma quantomai diffuso a contratti "parasubordinati" per assolvere mansioni che debbono essere svolte dal lavoro organicamente e continuativamente dentro l'organizzazione aziendale. L'idea di "contratto unico" che - a nostro avviso - sarebbe opportuno proporre è forse meno rivoluzionaria, non inventando un contratto nuovo "omnicomprensivo" di tutte le forme del lavoro subordinato, ma mira a un superamento della separazione assoluta tra lavoro subordinato e collaborazione professionale svolta all'interno di un'impresa. Una separazione che ha ormai perso una reale e sicura capacità di distinguere tra diverse forme contrattuali e - soprattutto - ogni giustificazione sul piano sociale ed economico-organizzativo. In sintonia con le indicazioni della Unione europea e della nostra stessa giurisprudenza costituzionale (cfr. Corte cost. sent. n. 30/1996) è giunto il momento di ripensare la stessa nozione e la disciplina legale del lavoro "dipendente" adeguandolo alla realtà del mercato del XXI secolo, riconducendo ad un unico contratto sia il lavoro qualificato come subordinato secondo i canoni dettati dal codice civile del 1942 sia il lavoro formalmente autonomo ma prestato in modo esclusivo o prevalente "in" e "per" una organizzazione imprenditoriale. A fronte del sostanziale ampliamento dei destinatari della tutela legale ora destinata solo al lavoro subordinato è opportuno importare in questo nuovo tipo "standard" di lavoro dipendente a tempo indeterminato - pur con cautela e ponderazione - margini di flessibilità sia in entrata sia in uscita.

La flessibilità in entrata può ottenersi in misura ragionevole (ad es. 12 mesi) attraverso periodi di prova più lunghi, da determinarsi in rapporto alla natura delle mansioni assegnate.

La flessibilità in uscita può agevolarsi - ispirandosi ai provvedimenti di riforma già attuati in Germania e da ultimo proposti in Francia al fine di ridurre il contenzioso giudiziario e il relativo rischio delle cause avverso i licenziamenti - attraverso l'attribuzione al lavoratore alle dipendenze di un'impresa con più di 15 dipendenti di una "indennità economica di licenziamento" prevista per legge e a carico del datore di lavoro, che si aggiunge al periodo di preavviso. Questa indennità si applicherebbe solo in caso di licenziamenti individuali (e non collettivi) per giustificato motivo oggettivo (e non disciplinari). Il meccanismo funzionerebbe in questo modo: all'atto del licenziamento per motivo oggettivo il datore di lavoro deve offrire al lavoratore l'indennità prevista per legge. Il lavoratore può non accettarla e impugnare davanti al giudice il licenziamento ma in questo caso perde il diritto all'immediata erogazione dell'indennizzo, potendo invece ottenere in caso di accoglimento del suo ricorso in sede giudiziale la condanna del datore alla reintegra e al risarcimento del danno.

Ciò significa che la disciplina sanzionatoria dettata dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori non viene modificata, si interviene invece in una fase anteriore prevedendo un'opzione prevista per legge di indennizzo monetario per evitare il contenzioso.

Questo meccanismo di indennità è stato adottato in Germania dalle leggi Hartz del governo socialdemocratico e da ultimo proposto in Francia con il progetto d'accordo con le principali organizzazioni sindacali sulla modernizzazione del mercato del lavoro. Questo tipo di contratto "unico" che proponiamo ha il rilevante vantaggio che non introduce differenze tra generazioni, ma supera quelle attuali tra lavoratori subordinati e parasubordinati che si trovano in situazioni sostanzialmente identiche in seno alla stessa impresa e al contempo "spalma" la flessibilità su una platea ampia imponendo a tutti un costo molto piccolo.

Marco Leonardi e Massimo Pallini