

PICCOLA GUIDA ALLA CONTRORIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Crescita di cosa..? Un'introduzione critica

“I cinesi hanno detto chiaramente che la rigidità del nostro mercato del lavoro è uno dei fattori che finora li ha disincentivati dall'investire in Italia”
Mario Monti, 31/03/2012

“A contare, nel “vecchio” articolo 18, non sono stati gli effetti visibili; a contare sono stati quelli che non si sono potuti vedere.”
Franco De Benedetti, 23/03/2012

Il disegno di legge di “Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” porta ancor più indietro nel tempo la legislazione sul lavoro, retrodatandola agli anni precedenti le conquiste dei diritti collettivi degli anni '70.

Chiariamo subito: niente di particolarmente nuovo dopo decenni che hanno visto, tra gli altri, il pacchetto Treu (che istituì le agenzie interinali), la legge Biagi (che legalizzò la precarietà) e altre misure che avrebbero dovuto rendere “più efficiente un mercato del lavoro ingessato”, freno di una crescita che non si è poi mai presentata. Si tratta quindi di un ennesimo, ma questa volta particolarmente significativo, passaggio verso quel “dopo Cristo” auspicato da Marchionne – il **1800 dopo Cristo** in cui vivevano analoghe condizioni di lavoro.

Per questo motivo ci si riferirà al DdL in termini di “**Controriforma**”.

La Controriforma esprime già nel titolo il suo scopo apparente: riportare la “crescita del Paese” (parole della Ministro Fornero).

Fa parte delle riforme strutturali richieste dall'Europa, quelle “necessarie” che non avremmo fatto in questi anni vissuti “al di sopra delle nostre possibilità”, illudendoci di avere qualcosa di più che una bettola in affitto, cibo scadente o una striminzita pensione – e che ora ci costringono, tutti indistintamente, a sacrifici. Perché in tempi di crisi staremmo tutti sulla stessa barca: tanto chi usa il lavoro altrui per far profitti, quanto chi invece è usato in cambio di un sudato salario. Gli uni “soffrono” perché le merci si vendono poco, gli altri perché se ne possono permettere sempre meno nonostante la schiena che si sono spaccati per i primi. Gli uni si lamentano perché gli affari vanno male, i secondi si ritrovano con una paga dimezzata a lavare i pavimenti in cui sospirano lor signori.

Tutti uguali di fronte alla Legge, identici cittadini di fronte allo Stato, indistinguibili consumatori (se non per il portafogli) di fronte al Mercato. E se “il mercato” soffre, lo stato deve intervenire con le proprie leggi perché questo riparta. Ovviamente costringendo i secondi, lavoratrici e lavoratori, a spaccarsi ancor di più la schiena perché ripartano gli affari dei primi. Affari che oltre ad ingrassare loro e sfruttare noi, dovrebbero dare nuovo miserabile lavoro, inondare di sfavillanti merci i supermercati, rimettere in ordine i conti pubblici. In una parola **riportare la crescita: quella dello sfruttamento, del consumo e del dominio...** almeno fino alla prossima imprevedibile crisi.

Peccato che però queste politiche di Austerità, attaccando il potere di acquisto dei consumatori, contraggano la domanda, alimentino le incertezze sul futuro e finiscano in parte per disincentivare gli investimenti. Ed è così che anziché crescita ci ritroviamo recessione: secondo l'Istat il mese di Gennaio ha visto un calo del fatturato del -4,4% e degli ordinativi del -5,6%. E mentre il Fondo Monetario Internazionale continua a posporre il giorno in cui il PIL tornerà a salire (per il momento annunciato a non prima del 2013) lo spettro della spirale depressiva in cui è finita la Grecia incombe e Monti è così costretto a dire che grazie al suo governo, se non ci si può aspettare crescita, si può attendere “meno recessione”.

Le certezze propagandate da un esecutivo che si dice “tecnico” vacillano e la stessa scienza economica che pretenderebbe di descrivere oggettivamente le relazioni umane, riducendo queste ad indici e le persone a numeri, si fa incerta e contestata: economisti meno ortodossi mettono in discussione il valore di questi provvedimenti e partiti e sindacati “di sinistra” ritrovano il terreno per proporre (quasi sempre inascoltati) politiche alternative. Le stesse istituzioni del business internazionale (come l'OCSE) e i suoi giornali (come il Wall Street Journal ed il Financial Times), finiscono così per rilevare i limiti di queste misure che sul breve periodo sicuramente non porteranno i famosi benefici.

Ma alla fine, **quando si tratta di fare proposte di lungo periodo, non c'è nessuno che non ne esprima la necessità, nonostante qualsiasi evidenza contraria**; alla fine, quando si tratta di decidere, nessuna forza istituzionale rinuncia a partecipare a quei tavoli che finiscono per confermare queste politiche – magari lievemente mitigate per contentare le residue basi elettorali, o direttamente le proprie clientele.

Così si svela l'arcano che si nasconde dietro queste scelte apparentemente neutre, si svela lo scopo profondo di queste controriforme: prima di tutto cresca lo sfruttamento, poi si vedrà!

Perché in questo sistema non se ne esce: se non si fanno profitti non si produce, se non si produce non c'è crescita... e come si possono fare profitti se i lavoratori non si piegano ai ritmi e ai dettami della produzione? O come dicono loro, se non sono abbastanza "produttivi"?

Quale modo migliore per **disciplinare i lavoratori della minaccia della disoccupazione**, minaccia che si fa sempre più realistica quando le tutele diminuiscono ed il licenziamento diviene sempre più facile.

Ed è in questo quadro che va compresa la controriforma del lavoro di questo governo, così come molte misure passate.

Come il decreto liberalizzazioni che attaccando le cosiddette "caste" (tassisti, farmacisti, ma anche le recenti offensive ai dipendenti pubblici), e non di certo quelle più potenti, getterà sul mercato del lavoro tutti quei lavoratori che negli anni hanno trovato distorte soluzioni individuali per tutelarsi dalle ferree leggi del mercato. **Un esercito di individui che sarà disposti a tutto, alle peggiori guerre tra poveri, pur di ottenere il più misero posto di lavoro.** Un esercito pronto a sostituire il primo lavoratore che alzi la testa e a restituirgli come uno specchio la prospettiva di miseria che lo attenderebbe nel caso sgarrasse.

Ma anche la riforma delle pensioni che non solo ha allungato l'età pensionabile ed eliminato la pensione di anzianità, ma che imponendo la previdenza complementare leggerà alcuni degli interessi materiali dei lavoratori agli andamenti della stessa finanza che si nutre del loro sfruttamento.

Al di là dei risultati macroeconomici quindi, tutte queste misure avranno l'effetto netto di disciplinare gli "oziosi" lavoratori.

Disciplinamento che in questo momento è sempre più urgente, visto che le ricette contro la crisi del debito si mostrano insufficienti e si rischia di far saltare gli affari di una grande fetta di banchieri ed imprenditori europei e mondiali. Questo nonostante le concessioni generose della BCE, che nei mesi scorsi ha regalato alle banche europee denaro all'1%. Se questo ha ridato respiro all'eurozona per breve periodo, facendo calare gli spread di molti paesi in sofferenza (altro che merito di Monti!), adesso non sembra bastare, ma anzi rischia di produrre solo inflazione. E non quella che si limita, come sta succedendo ora, ad erodere drammaticamente il potere d'acquisto dei salari ed impoverire noi, ma quella che rende incerti gli investimenti, svaluta l'Euro e destabilizza gli affari (motivo per cui di fare analoghe concessioni a noi poveracci non se ne parla).

Come i più importanti provvedimenti precedenti quindi, la sostanza della controriforma consiste proprio nell'eliminare molte di quelle mediazioni che mitigavano la ricattabilità dei lavoratori e ristrutturare le relazioni industriali perché **non ci siano ostacoli all'esercizio immediato del comando sul lavoro.**

Ed è per questo che **opporsi ad essa, senza farsi distrarre dagli aspetti apparentemente positivi e dai contentini che potrebbero venire concessi**, rappresenta un passaggio essenziale per non perdere terreno, ma anzi rafforzare il potere di chi per vivere non ha che da vendere sé stesso.

Come, dove e quando dipende solo da noi.

La proposta di Legge

Il progetto di Riforma può essere sostanzialmente diviso in cinque parti: razionalizzazione delle tipologie contrattuali (o disciplina sulla flessibilità in entrata), disciplina sulla flessibilità in uscita, ammortizzatori sociali, protezione dei lavoratori anziani, protezione delle lavoratrici donne, madri e dei lavoratori migranti.

I – Flessibilità in entrata

Dal punto di vista legislativo, e non necessariamente politico quindi, è l'oggetto del cambiamento più rilevante. Il che semplicemente significa che si interviene per chiarire, semplificare o uniformare le varie figure di contratto di lavoro, con il dichiarato fine di incentivare l'ingresso (flessibile) nel mercato del lavoro. Ma entriamo più nel dettaglio.

Contratti a tempo determinato: si prevede un incremento dell'aliquota contributiva al 1,4% (destinata a finanziare l'Aspi, di cui poi si parlerà), si aumenta il tempo che il datore deve attendere per stipulare un altro contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore (così da evitare eccessivi abusi) ma viene anche aumentato il tempo in cui è possibile continuare oltre il termine il rapporto per esigenze di impresa. Rimangono in generale il tetto massimo di 36 mesi e la sanzione della conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato più indennità "onnicomprendiva" (da 2,5 a 12 mensilità) nel caso di contratto a termine dichiarato illegittimo dal giudice. Per sfavorire un uso distorto di questa figura, è previsto un allungamento dell'intervallo fra un contratto e il suo rinnovo fra lo stesso datore e il lavoratore (da 20 giorni a 30 per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore)

Contratti d'inserimento, che di base prevedono una riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per 12 mesi o 18 mesi (a seconda che il datore assuma il lavoratore a tempo determinato o indeterminato), si prevede che questo strumento non operi più come mezzo per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro, bensì come modo per favorire l'accesso alla pensione. Infatti tutte le risorse destinate ad essi verranno ora utilizzate solo per lavoratori ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi.

Contratto d'apprendistato (si veda il focus più avanti), è eletto a perno dell'intera riforma (seguendo una tendenza degli ultimi anni), "*il canale privilegiato per l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro*". Dicono i compagni di Clash City Workers (<http://clashcityworkers.org>):

"L'apprendistato è regolato dal d.lgs. n. 167/2011 che ne prevede tre tipologie:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione destinato ai giovani tra i 15 e i 25 anni e finalizzato al conseguimento di una qualifica di un diploma professionale;
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale per i giovani tra i 18 e 29 anni;
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per i giovani tra i 18 e 29 anni;

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. "

Le modifiche previste dal d.d.l. sono: l'introduzione di un meccanismo in base al quale il numero massimo di apprendisti per la singola impresa sarà pari al 50% delle stabilizzazioni da essa fatte nell'ultimo triennio; l'innalzamento del rapporto fra apprendisti e lavoratori qualificati da 1/1 a 3/2; durata minima del periodo di sei mesi, escluse le attività stagionali (spesso occasioni di feroce sfruttamento).

Contratti di lavoro part-time e intermittente: si prevedono strumenti per cercare di diminuire gli abusi, tramite una comunicazione snella (anche via sms) alla amministrazione nei casi di cambiamenti di orario o condizioni del lavoratore (nel caso del lavoro part-time) o contestualmente ad ogni chiamata (nel lavoro intermittente).

Lavoro a progetto: si cerca di razionalizzare l'istituto, disincentivandolo sia con strumenti normativi (definizione più chiara del singolo "progetto", mansioni non meramente esecutive cosicché il lavoratore effettivamente impari qualcosa, introduzione di una presunzione di "subordinarietà" del lavoro ogni volta che il lavoratore esegua prestazioni analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti di quell'impresa) che tramite incrementi dell'aliquota contributiva. Il rapporto può essere risolto solo in ipotesi di giusta causa o

inidoneità professionale del lavoratore.

Partite IVA, per evitare che si obblighino lavoratori sostanzialmente dipendenti a figurare come liberi professionisti, si prevede, nel caso che questi soggetti lavorino per la maggior parte del loro tempo in una unica impresa, o dalla stessa percepiscano la maggior parte della loro retribuzione, la presunzione di lavoro subordinato.

Si razionalizzeranno infine gli stages, con requisiti minimi uniformi a livello nazionale.

II – Flessibilità in uscita

Innanzitutto è ora prevista la comunicazione contestuale dei motivi di licenziamento(prima infatti il datore non era tenuto a inserire i motivi nell'atto stesso, potendo a scelta comunicarli anche dopo).

La questione principale è comunque la tanto dibattuta modifica dell'art 18. Su ciò urge spendere qualche parola, perchè mai come in questo campo le cose sono presentate in maniera confusa. Per questo il primo passo è capire cosa dice questo articolo 18 e se sia effettivamente un privilegio di un manipolo di lavoratori scansafatiche o una reale e diffusa tutela.

L'attuale (cioè il vigente fino all'approvazione della Riforma del Lavoro di cui stiamo discutendo) articolo 18 della legge 300/1970 (conosciuto come Statuto dei Lavoratori), come modificato dalla l.108/90, prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro, condannato dal giudice per un licenziamento discriminatorio, ingiustificato o inefficace, di risarcire il danno al lavoratore e reintegrarlo o, in alternativa (fermo comunque il risarcimento del danno) , di pagargli un'indennità di quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Il risarcimento minimo (quello per capirci che c'è sempre, indipendentemente da successiva reintegra o indennità) è fissato in cinque mensilità e deve anche comprendere i contributi previdenziali e assistenziali. La tutela si applica ai lavoratori occupati presso datori di lavoro con più di 60 dipendenti sempre, e a coloro che, pur lavorando presso datori con meno di sessanta dipendenti, sono occupati in un'unità produttiva con più di quindici dipendenti.

Questo è quanto dice di rilevante l'attuale (nel senso sopra-specificato) articolo 18. La vera conquista sta nel fatto che è appunto previsto – per la prima volta – che il licenziamento illegittimo diventa anche invalido, cioè inidoneo a chiudere il rapporto di lavoro, e questo è il senso del termine “reintegrazione”: il lavoratore deve essere di fatto reintegrato nel suo posto di lavoro perché il rapporto non è mai venuto meno. Quindi garantisce una tutela fattuale , ferma la “continuità giuridica” del rapporto come conseguenza dell'inefficacia del licenziamento.

A quali lavoratori si applica? Nelle ultime settimane abbiamo assistito ad un'altra mistificazione, e cioè che l'art. 18 si applicherebbe a pochissimi lavoratori,che anzi sono ingiustamente (sempre con queste accezioni moralistiche) privilegiati rispetto agli altri.

Beh, le cose non stanno esattamente così. Secondo la Cgia di Mestre, le aziende interessate dall'art 18 sono circa il 3%. Poche, diranno loro. Non tanto poche se si considera che in queste lavora **circa il 65,5% dei lavoratori dipendenti**. Questo significa che l'articolo 18 copre circa 7.790.429 lavoratori. Quindi non è assolutamente vero che l'art.18 riguarda pochi lavoratori, anzi.

Le modifiche previste dalla riforma sono le seguenti: innanzitutto rimane immutato il campo di applicazione. Poi bisogna distinguere:

1. Per i licenziamenti discriminatori (fra cui quelli della lavoratrice madre e quelli per causa di matrimonio) nulla cambia rispetto alla tutela che abbiamo appena descritto.
2. Per i licenziamenti disciplinari (o soggettivi) bisogna distinguere. Se il licenziamento è ingiustificato perchè il fatto contestato dal datore si rivela inesistente o se è espressamente previsto che la violazione del lavoratore sia punita con una sanzione disciplinare meno grave, si prevede che il giudice condanni il datore alla reintegrazione del lavoratore (ferma la facoltà per il lavoratore di scegliere in alternativa l'indennità sostitutiva) e al risarcimento del danno, oltre che il pagamento dei

contributi previdenziali ed assistenziali. Lo stesso accade nei casi di licenziamenti per malattia prima della scadenza del c.d. periodo di comporto (cioè il periodo in cui il lavoratore può stare a casa in malattia senza pregiudizi alla stabilità del suo rapporto di lavoro).

Invece nelle altre ipotesi di licenziamento disciplinare o soggettivo (non meglio specificate, e si noti che il ventaglio è notevolmente ampio, riguardando tutti i casi di assenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo), non è prevista la reintegrazione ma solo l'indennità fino a 24 mensilità. Idem se vi sono stati vizi di forma o procedura (con però riduzione dell'indennità, che in quest'ultimo caso arriverà al massimo a 14 mensilità).

3. Per i licenziamenti economici (od oggettivi), se il giudice accerta l'assenza di giustificato motivo oggettivo (il suo ventaglio è ancora più ampio di quello soggettivo) , condanna il datore a pagare un'indennità onnicomprensiva compresa tra le 12 e le 24 mensilità, fatta salva la facoltà del lavoratore di dimostrare che in realtà si tratta di licenziamento discriminatorio o disciplinare, con conseguente applicazione della tutela prevista nei casi 1) e 2), e salvo che il giudice ritenga manifestamente infondate le motivazioni addotte dal datore, perché in questo caso è prevista l'applicazione della condanna alla reintegrazione.

III – Gli Ammortizzatori Sociali

La riforma si articola in vari punti:

1. Si crea l'**Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI)** , destinata a sostituire l'**indennità di mobilità e le varie indennità di disoccupazione attualmente previste**. L'ambito si estende ai lavoratori apprendisti e artigiani, e si applica in generale a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e anche con contratti diversi nel settore pubblico che abbiano maturato almeno 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio. La durata di questa "indennità" sarà di 12 mesi per i lavoratori sotto i 55 anni e di 18 per quelli sopra i 55 anni. Il massimo previsto (il minimo non lo è più) è di 18 mesi. Il modo per calcolarla concretamente è il seguente: l'indennità mensile sarà pari al 75% della retribuzione se quest'ultima non supera i 1180 € (il che significa che l'indennità minima sarà di 885€ al mese). Se la retribuzione mensile è più alta, all'indennità base si aggiunge il 25% del differenziale fra questa retribuzione e i famosi 1180€. Il che significa che, per esemplificare, che se prendiamo uno stipendio medio di 1500€ lordi, otterremo che l'indennità sarà di 965€!) . La somma concretamente irrogata sarà poi abbassata del 15% dopo i primi 6 mesi e di un altro 15% dopo i secondi 6 mesi. Per tutto il periodo in questione sono inoltre garantiti i contributi, con aliquota a carico dei datori (più alta nel caso di lavoro a tempo determinato, come detto sopra). Si prevede inoltre un **contributo da licenziamento da versare all'atto del licenziamento** (ma solo per i rapporti a tempo indeterminato), pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. La introduzione dell'Aspi, nello specifico, **abroga**: l'indennità di mobilità, incentivi per iscritti nelle liste di mobilità, disoccupazione nei casi di sospensione, disoccupazione per apprendisti, misure d'incentivazione del raccordo pubblico e privato. Quindi il discorso si riduce a questo : la sostituzione di queste numerose indennità con la "unica" Aspi è davvero "dalla parte dei lavoratori", slogan spesso citato dalla ministra Fornero? Da alcuni conti, si direbbe proprio di no. Prendiamo nuovamente in prestito dai Compagni dei ccw alcuni interessanti dati, da cui si evince chiaramente che la durata complessiva del periodo di tutela fornito al lavoratore diminuisce drasticamente, e che in più, potendo contare sempre meno sulla cassa straordinaria, la durata della tutela è verosimilmente molto più ridotta.
2. **Tutele in costanza di rapporto di lavoro** (es: cassa integrazione, cioè quelle tutele che operano mentre il lavoratore ha un posto di lavoro). Per estendere l'utilizzo di questi strumenti è prevista la previsione c/o l'Inps di fondi di solidarietà, destinati a costituire trattamenti di integrazione salariale nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. I fondi funzioneranno con le seguenti caratteristiche: **obbligo del pareggio in bilancio dell'ente erogatore**, con conseguente impossibilità di erogare in carenza di risorse, **contribuzione a carico dei datori e dei lavoratori** (2/3 i primi, 1/3 i secondi). Si applicherà a tutte le imprese con più di 15 dipendenti. Ciò in parziale sostituzione della Cassa in deroga
3. **Protezione dei lavoratori anziani**: è sostanzialmente prevista una indennità aggiuntiva generale a

carico dei datori di lavoro, per poter così tutelare i lavoratori a cui manchino meno di 4 anni per la pensione, nel caso vengano licenziati.

4. La tutela della lavoratrici madri, dei lavoratori padri, dei disabili e dei migranti, innanzitutto esteso a tutti i lavoratori la protezione consistente nel divieto di “dimissioni in bianco”. Si estende inoltre il “periodo di rafforzamento” (cioè il periodo in cui le dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre devono essere convalidate dal Ministero Del Lavoro) fino a tre anni di vita del bambino. E’ inoltre reso obbligatorio il congedo di paternità, da utilizzare fino al compimento dei 5 mesi di età del bambino, per un massimo di 3 giorni continuativi (al di là della presa per il culo che questa previsione manifesta, si tenga presente che ciò parrebbe – fino a delucidazione contraria – eliminare la più favorevole – rispetto a 3 giorni lo è tutto – facoltà del congedo di paternità, nel senso che almeno se la lavoratrice era autonoma e il marito lavoratore dipendente, quest’ultimo poteva stare in paternità essendo l’unico tutelato). Si intendono inoltre favorire le varie forme di baby-sitting, prevedendo l’introduzione di voucher di cui la lavoratrice madre potrà usufruire in alternativa al facoltativo periodo di maternità.

Circa i soggetti disabili, al fine di favorirne l’integrazione nel mercato del lavoro, è prevista (ma sul punto il progetto di riforma è molto poco preciso) l’aumento del numero di lavoratori disabili in rapporto ai lavoratori totali.

Circa i lavoratori migranti, si prevede un aumento del tempo di disoccupazione necessario per la perdita del permesso di soggiorno.

5. Politiche attive e servizi per l’impiego: favorire i mezzi per la ricerca attiva di un rapporto di lavoro, definendo livelli uniformi; inoltre si prevedono meccanismi di apprendimento permanente dei lavoratori (nonché dei soggetti disoccupati), al fine di rendere costante la progressione delle loro qualificazioni. Il tutto sarà precisato con un Accordo fra il Governo, le Regioni e le Parti sociali da porre in essere entro il 30 giugno 2012.