

Non c'è lavoro senza aziende competitive

di Filippo Menichino

Esattamente un anno dopo il suo annuncio, il Jobs Act trova finalmente attuazione legislativa. Come sempre i media puntano più sull'aspetto emozionale, sottolineando la sostanziale dipartita dell'art. 18 e l'attesa messianica per la creazione di nuovi posti e dell'indennità di disoccupazione per tutti.

In realtà, continua a sfuggire ai più, il tendenziale spostamento di asse nelle politiche del lavoro; dalla visione dell'azienda intesa come ammortizzatore sociale nella quale molte necessità dello Stato venivano scaricate sul privato, ad una nuova visione di welfare dove lo Stato deve fare la sua parte.

Ad ognuno – sembra dire il Governo- la propria responsabilità, alle aziende di produrre ricchezza ed occupazione, allo Stato di occuparsi dei soggetti deboli che hanno perduto il posto: offrendo “un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione” e la costituzione di un voucher da spendere presso le agenzie del lavoro pubbliche o private, a scelta. Questo è lo scambio che il Governo ha posto in essere quando ha deciso di flessibilizzare il rapporto di lavoro, con la contropartita di un welfare solidale, alla stregua di ciò che succede da cinquant'anni nei paesi europei più evoluti.

Ora per le politiche attive si spende e si investe almeno dieci volte di più. E' inutile, sottintende il Governo, scannarsi sulla conservazione del posto di lavoro che un giorno potrebbe non esserci più, molto meglio tentare di proteggere il lavoratore sul mercato garantendogli la sua occupabilità, indipendentemente dalle vicende individuali lavorative. Si intravede il desiderio di non basarsi sull'utilizzo improprio della CIGS: 20 miliardi all'anno per lo più utilizzati come mera assistenza, senza creare nulla per il futuro dei lavoratori che, una volta terminata la CIGS, si trovano soli ad affrontare il mercato.

Nel decreto legge appare, sul finire del provvedimento, periodicamente il “contratto di ricollocazione” che è una vera e propria rivoluzione copernicana, poiché finalmente si dà un segnale di volere veramente voltare pagina, di abbandonare l'idea della salvaguardia a tutti i costi del posto, molte volte fittizia, e di accedere all'idea positiva che anche sul mercato lo Stato non lascia soli i lavoratori, ma cercherà di assisterli, indirizzarli e formarli. Certo per raggiungere questi obiettivi sarà necessario avere una Pubblica Amministrazione efficiente, un centro per l'impiego che non si limiti ad occuparsi delle graduatorie e dei curricula, ma sia parte attiva nell'individuazione dei posti disponibili.

Non tutto è male nella Pubblica Amministrazione, molti impiegati pubblici sono volenterosi e coscienti, ma purtroppo non hanno le competenze professionali e di mercato per aiutare concretamente il lavoratore; a quanto risulta da recenti studi solo il 3% delle offerte di lavoro sono state intermedie dall'ex collocamento pubblico. Nella ricollocazione dei lavoratori contribuiscono le agenzie per il lavoro private ove il lavoratore è libero di spendere il proprio voucher.

Ma è stata una battaglia durissima poiché fortissima è stata l'opposizione di una parte politica (clamoroso è stato il comportamento del Ministero del Lavoro che ha ritardato per anni la partenza della ricollocazione per i lavoratori in Italia) e che mal si adeguava all'idea che lo Stato contribuisse ad un'iniziativa privata, seppure molto più efficiente. All'inizio erano stati previsti come fondo per il ricollocazione 20 milioni di Euro, che è niente. Con il decreto attuale il fondo è stato incrementato di ulteriori 30 milioni, mentre le successive risorse sono state demandate alle Regioni, qualora esse decidano di avvalersi del contratto di ricollocazione. Inizialmente nello schema del decreto il fondo del contratto di ricollocazione era destinato soltanto ai nuovi assunti che avrebbero perso il lavoro, ed era una soluzione ragionevole, poiché le risorse erano poche. Ma le pressioni della Commissione lavoro del Parlamento hanno indotto il Governo ad includere tra i fruitori del servizio anche tutti i disoccupati provenienti dalle "vecchie assunzioni" ed anche coloro che avevano la protezione dell' art. 18 che, evidentemente, non è servita allo scopo.

Nei talk show televisivi non si parla mai del contratto di ricollocazione, e tutti sono ossessivamente concentrati su l'articolo 18 sì, o l'articolo 18 no, e se sarà più facile licenziare. Certamente sarà più facile però con una tutela in più di prima, ma i precari, tutti i giovani scandalosamente fuori mercato, avranno molte più opportunità di essere assunti a tempo indeterminato. Come sempre sono i fattori emozionali a tenere banco; e purtroppo anche questo è uno specchio del Paese.

Comunque sono chiari gli obiettivi politici che il Governo si propone. In primo luogo, adeguare la legislazione del lavoro a quella europea, per tentare di far crescere l'asfittico mercato dell'occupazione. Non è un problema di maggiore flessibilità o meno, ma di adeguamento agli standard europei. Lo dicono tutti gli studi di settore, e tutti coloro che frequentano le imprese straniere. Già la riforma Fornero aveva innovato rispetto alla legislazione precedente, per quanto concerne le previsioni di costo ed i tempi di risoluzione delle controversie, nonché quelli per l'impugnazione dei licenziamenti, ma mancava un aspetto di immagine internazionale ed in parte di sostanza (quantomeno per le piccole e medie imprese). Senza Fornero, ben difficilmente il Governo Renzi avrebbe avuto la forza politica di modificare l'art. 18.

L'idea giuridica forte, sottesa alla normativa del Jobs Act, è che non si può più considerare il licenziamento come un inadempimento agli obblighi contrattuali e ben si sa che contro l'inadempimento non c'è che il rimedio della reintegra. Per quasi cinquant'anni si è pensato che il lavoratore avesse un diritto al posto di lavoro e che soltanto una giusta causa od un giustificato motivo avrebbe potuto sciogliere legittimamente il contratto. Per la verità non era stato sempre così in Italia.

Prima del 1970 il licenziamento era un mero atto di gestione, sempre valido e come tale idoneo a risolvere il rapporto; né più né meno come nei contratti civilistici, ove la regola generale era il recesso ad nutum, qualche volta con preavviso, ed altre volte senza, comunque, sempre un recesso valido e libero da motivazione qualificata. Nel 1966 il legislatore stabilì che il licenziamento doveva essere assistito da un motivo giustificato, in mancanza del quale il datore di lavoro era tenuto al pagamento di una piccola indennità (2,5 - 6 mesi); tuttavia il licenziamento rimaneva sempre valido anche in mancanza di una qualificata motivazione (tutela obbligatoria). La rivoluzione copernicana si ebbe nel 1970, probabilmente perché il legislatore aveva preso coscienza che il Paese era lontano dagli standard di welfare europei, e che il lavoratore praticamente era stato lasciato solo sul mercato dopo la perdita del posto. E l'economia dell'epoca consentiva previsioni molto più

a lungo termine. Pensò, quindi, il legislatore, di proteggere i lavoratori blindando il posto di lavoro attraverso la reintegrazione, in tutti i casi in cui il licenziamento non fosse stato assistito da un giustificato motivo. E la richiesta di adempimento era il classico mezzo utilizzato nella disciplina civilistica per ricostruire il contratto violato da un recesso non valido. Insomma il legislatore del 1970 considerò il licenziamento senza giustificazione un negozio inidoneo a sciogliere il rapporto e per conseguenza naturale volle la sua ricostituzione attraverso la reintegrazione.

Questa è la storia antica, ora i decreti attuativi vogliono rompere questi schemi giuridici e ritornare a prima del 1970, anni in cui il licenziamento era sempre valido e se non giustificato comportava soltanto il pagamento di un'indennità. A meno che – dicono i decreti attuativi – il licenziamento si affetto da motivo illecito, o che il fatto disciplinare addotto dal datore sia stato dimostrato inesistente, secondo le nuove norme, esso, giusto o sbagliato che sia, sarà sempre idoneo a sciogliere il rapporto di lavoro, fermo il riconoscimento di un'indennità da 4 a 24 mesi che comunque è la più alta in Europa.

Alcuni si scandalizzeranno, poiché ritengono incongruo che il datore di lavoro sia arbitro di far cessare il rapporto per un fatto di scarso valore disciplinare (un ritardo al lavoro di pochi minuti, una telefonata in più del dovuto, ecc...). La filosofia del Jobs Act è molto chiara: non c'è lavoro se non ci sono aziende solide e competitive; dev'essere l'imprenditore e non il Giudice a stabilire ciò che ritiene utile per la propria azienda, stabilirne la dimensione e i collaboratori con cui operare, con l'unico limite di non agire in modo illecito e discriminatorio, e di non utilizzare impropriamente il proprio potere disciplinare.

Comunque per tornare al caso dell'irrilevanza del motivo, disciplinare, una motivazione che platealmente non soddisfa gli interessi disciplinari del datore di lavoro non è senza tutele, poiché in primo luogo il licenziamento dovrà essere dichiarato ingiustificato, con la condanna del datore al pagamento delle indennità, ed in secondo luogo il Giudice potrà accertare anche se dietro un motivo pretestuoso e non giustificato non si nasconda invece il motivo illecito e la rappresaglia nei confronti del lavoratore; in questo caso e soltanto in questo si darà luogo alla reintegrazione.

Poiché una cosa è il licenziamento invalido (nullo) ed altra è il licenziamento ingiustificato (sempre valido) che comporta soltanto il pagamento di un'indennità. Molto pubblicizzato, è stato l'obiettivo di consentire maggiori opportunità a tutti di ottenere contratti di lavoro a tempo indeterminato (anche per la generosa defiscalizzazione), eliminando la scandalosa situazione nella quale tanti giovani si trovano, tra partite IVA fasulle, contratti a progetto inesistenti e contratti a termine non più rinnovati al primo stornire della crisi. Va da sé che le norme non potranno creare maggiore occupazione, ma sicuramente consentiranno una grande fluidificazione del mercato, ed una grande sostituzione nelle mansioni intermedie; se ne avvantaggeranno le imprese, ed il tempo dirà se il mercato riuscirà ad assorbire il turn over.

Milano, 6 marzo 2015 – L'informatore

<http://www.informatore.eu/articolo.php?title=non-c-%C3%A8-lavoro-senza-aziende-competitive>