

Primo maggio. Un decreto fondato sull'istinto di classe

Nonostante i buoni dati su PIL e occupazione, e contrariamente all'opinione prevalente al momento persino tra gli economisti neoliberali, il 1° maggio il Governo ha aumentato la precarietà del lavoro e smontato il RdC, stravolgendo le ragioni della Giornata Internazionale del Lavoro

Claudio Treves

La domanda iniziale che ci si dovrebbe porre nel commentare il decreto legge 48/23, varato con l'annesso codazzo di polemiche il 1° maggio, riguarda la sua necessità: serviva un provvedimento così? Mi spiego meglio: da diversi mesi l'Istat segnala che sia il PIL italiano che l'occupazione, sia totale che femminile, mostrano segnali positivi e incoraggianti, addirittura il Pil mostra dati superiori alla media europea e a quelli dei nostri diretti concorrenti (Francia, Germania e Regno Unito). Ancora, l'occupazione sembra polarizzarsi tra una quota crescente di rapporti a tempo indeterminato, molti dei quali sono la trasformazione di precedenti rapporti a termine, e uno "zoccolo" purtroppo duro di rapporti precari, la stragrande maggioranza dei quali di breve durata e soggetta a frequenti reiterazioni. In tali circostanze, la teoria neoclassica, Bibbia delle forze politiche liberali e conservatrici, dice che non è il momento di allentare ulteriormente le regole del lavoro, bensì di promuovere operazioni di consolidamento. Ma evidentemente oltre la teoria ha prevalso nel Governo l'istinto di classe più becero, rappresentato esemplarmente dalla Ministra del Lavoro, espressione dei consulenti del lavoro, e dalla Ministra del Turismo, la cui "base elettorale" doveva evidentemente essere risarcita dello "sgarbo" rappresentato dall'obbligo di mettere a bando le concessioni balneari: ecco allora le due misure, estensione fino a €15.000 dell'ammontare delle prestazioni compensate con i redivivi voucher, e attacco al Decreto Dignità (più correttamente la legge 87/18) riscrivendo le causali per l'apposizione di

un termine al contratto di lavoro. Completano le ciliegie di questo provvedimento lo scalpo del Reddito di cittadinanza, e la manomissione degli obblighi di informazione che il lavoratore ha diritto di ricevere al momento della stipula del suo contratto di lavoro. In questa sede mi devo limitare all'essenziale, e pertanto mi concentrerò solo sulle modifiche al contratto a termine, partendo dalle argomentazioni a sostegno delle modifiche svolte dalla Ministra del Lavoro. In sostanza, la Dott.ssa Calderone ha detto che non si può parlare di accrescimento della precarietà se si pone a base del ricorso al contratto a termine le causali stabilite dalla contrattazione collettiva a tutti i livelli, compreso quello aziendale, né che cambi molto l'aver esteso a 24 mesi la durata del contratto a termine con quelle causali succitate, visto che la percentuale degli attuali contratti a termine con durata superiore a 12 mesi (che nella normativa attuale faceva scattare l'obbligo di causali definite nel Decreto Dignità) è del tutto trascurabile (pari al 2,7% del totale). Esaminerò separatamente le due osservazioni della Ministra.

1) Il nuovo testo sopprime le causali indicate nel decreto dignità, e le sostituisce – per ogni contratto a termine di durata fino a 24 mesi – con le seguenti (chiedo scusa ai lettori ma purtroppo i testi bisogna leggerli per poterli commentare):

«a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b -bis) in sostituzione di altri lavoratori».

Il punto interessante è il b): per un anno il datore di lavoro (casomai assistito dal consulente) può stipulare col lavoratore in procinto di essere assunto un contratto a termine giustificato da esigenze tecniche, produttive o organizzative. Non c'è bisogno di aver studiato Marx per capire l'evidente sproporzione di potere insita in una simile situazione – e forse varrebbe la pena di ricordare che il diritto del lavoro nasce proprio per sfatare il formalismo delle "parti" costituenti il rapporto di lavoro apparentemente uguali, e per tutelare il contraente debole; alla Ministra del Lavoro la lezione dev'essere sfuggita... Ma c'è di più: collegate il punto b) con il punto a). In questo anno in cui il datore è così libero, che interesse potrà avere a

sottoscrivere un accordo in azienda, se può agire più o meno indisturbato? O meglio: potrebbe presentarsi alla RSU e dire: “Sentite, dovrei assumere a termine, se mi date carta bianca per iscritto va bene, altrimenti sappiate che io posso fare tutto direttamente con i prossimi lavoratori da assumere...”. Anche qui, la sproporzione di potere balza agli occhi, e va smascherato così il tentativo della Ministra di nascondersi dietro una finta valorizzazione della contrattazione collettiva. Ma il vero allarme è che questa situazione di sostanziale “presa in ostaggio” della rappresentanza sindacale si potrà protrarre per un intero anno, con il possibile ulteriore stravolgimento delle relazioni di lavoro nel senso di una torsione “individualistica” molto accentuata, accrescendo le già forti difficoltà del sindacato confederale a rappresentare davvero l’intero mondo del lavoro.

2) La Ministra ha sicuramente ragione, i numeri non mentono: una infima minoranza dei contratti a termine dura più di 12 mesi. Ma se la premessa è corretta, non lo è necessariamente la conclusione. Anzi, si dovrebbe cogliere questa ammissione della Ministra per evitare un tic spesso ricorrente nella sinistra e in genere nella cultura di opposizione, ossia sostenere l’opposto di quanto proposto dal Governo: proprio perché la stragrande maggioranza dei rapporti a termine è già oggi libero da causali, perché con durata inferiore ai 12 mesi, non serve allungare il periodo a 24 mesi, bensì rivedere il principio dell’acausalità in sé, ripristinando nel suo vero significato. Ovvero il principio di fonte comunitaria secondo cui la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, con la logica conseguenza che un rapporto diverso (a termine) è certamente legittimo se risponde a causali definite in legge e/o nel contratto collettivo, e, ancora, che ogni contratto a termine è suscettibile di scrutinio giuridico. Senza andare troppo lontano, la riforma spagnola del Governo Sanchez si basa su questa semplice verità, e i risultati occupazionali sono lì a dimostrare che non è avvenuta alcuna catastrofe né occupazionale né del PIL come profetato dai soliti “commentatori indipendenti”, ma che anzi i risultati in entrambi i campi sono eccellenti.

Per concludere due spigolature sul testo: molti hanno giustamente segnalato che la riforma del Reddito di cittadinanza smantella l’unico strumento universale contro la povertà che l’Italia si era data con colpevole ritardo

rispetto ai paesi “civili”. Al suo posto il Governo indica lui – alla faccia dell’approccio “liberale” conclamato – quale “categoria” è meritevole di sussidio. Ma c’è dell’altro: chi fosse ritenuto meritevole di sussidio e trovasse un’occasione di lavoro era già tenuto a segnalare la cosa all’Inps, pur essendoci una norma secondo la quale la costituzione di un rapporto di lavoro è dal 2007 soggetta all’obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro. Nonostante l’inutilità di questo adempimento già presente, adesso il Governo lo rende sanzionabile, e il testo lo dice chiaramente: non importa che il datore di lavoro lo segnali, se tu non lo fai entro 30 giorni dall’inizio del rapporto ti sanziono sospendendoti il sussidio, che addirittura decade se l’inadempienza si protrae per tre mesi. Mezzucci per trovare – e sarà facilissimo – occasioni di “risparmio” sulla pelle di chi si sarà dimenticato di fare una cosa del tutto inutile, perché l’Amministrazione è già in possesso dell’informazione richiesta.

Seconda spigolatura. Ho detto sopra che il Governo “manomette” le informazioni da fornire al lavoratore al momento dell’assunzione. Stiamo parlando del recepimento di una direttiva europea, modificato in senso progressivo del precedente Governo previa confronto con le parti sociali. La cosa interessante era l’obbligo, nel caso di rapporti di cui fosse incerta la distribuzione oraria (ad es. il lavoro intermittente o a chiamata) per il datore di lavoro di indicare al momento dell’assunzione la distribuzione teorica delle ore da lavorare in un quadro anche plurisettimanale, con indicazione altresì del preavviso in caso di variazione della prestazione. Ebbene, quest’obbligo è sparito dietro il paravento di indicare nella lettera di assunzione “il riferimento normativo che disciplina la materia”, dove è noto che l’indicazione di un “riferimento normativo” è di immediata e chiara comprensione da parte di chi è stato in procinto di essere assunto a chiamata (ad es. in un centro commerciale o un call center).

Questo testo, che ho analizzato molto superficialmente, è stato varato il Primo maggio; raramente si è così spudoratamente usata la Giornata Internazionale del Lavoro per stravolgerne le ragioni. Come ho cercato di mostrare, oltre le stesse ragioni di “convenienza” che la situazione solleciterebbe (ad es. usare le condizionalità normative per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, come pure timidamente aveva provato il precedente Esecutivo nella versione finale del PNRR), ha avuto il

sopravvento la becera pulsione di classe dell'espressione più retriva dell'imprenditoria nostrana. A tutti noi il compito di impedirne il successo.