

Memoria del Sin.Pa. per l'audizione del 17 aprile 2012 presso la Commissione Lavoro del Senato su AS 3249 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Se, come affermano diversi studiosi, le crisi aiutano a riformare, non sempre le riforme adottate in tempo di crisi sono buone riforme. E quelle che si stanno susseguendo in materia di pensioni prima, e di lavoro in questi giorni, non si possono certo considerare buone riforme. Con la scusa del rigore finanziario o del rendere appetibile investire nel nostro Paese, si gravano i lavoratori e i pensionati di carichi troppo pesanti, che a nostro avviso non rilanceranno il Paese, anzi, potrebbero addirittura portarlo a non uscire dalla crisi. Come dimostrano le cronache anche degli ultimi giorni, sono tanti gli imprenditori o i lavoratori che purtroppo si sono suicidati perchè non sono riusciti a fronteggiare una crisi sempre più stringente. È necessario quindi che tutti si confrontino per trovare le soluzioni migliori. Purtroppo però, il Governo, prima dell'approvazione in Consiglio dei Ministri del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, ha dato luogo ad incontri sul tema limitati a poche sigle sindacali e datoriali, mentre in contemporanea nel nostro Paese si assisteva a continue discussioni in un dibattito molto mediatico e teorico.

Secondo quanto dichiarato dal Governo, la riforma del lavoro sarebbe tesa a creare "una maggiore mobilità che protegga il lavoratore ma non renda sclerotico il mercato del lavoro" e "favorirà la distribuzione più equa delle tutele dell'impiego, contenendo i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e adeguando all'attuale contesto economico la disciplina del licenziamento individuale". C'è da registrare però che definire le regole non crea di per sé occupazione e l'organizzazione del mercato del lavoro da sola non basta a determinare lo sviluppo, se mancano investimenti e incentivi. Nell'attuale periodo di



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

crisi economica che il nostro Paese sta attraversando, caratterizzato dalla chiusura di numerose realtà produttive del nostro territorio e dalla perdita di migliaia di posti di lavoro, un irrigidimento della flessibilità in entrata, con il pretesto di combattere la precarietà, ed una contemporanea apertura alla flessibilità in uscita, con la revisione dell'articolo 18, non può che acuire lo scontro sociale e di certo non comporta la creazione di nuovi posti di lavoro.

Alcuni stanno cercando di far passare il concetto che bisogna metter mano allo Statuto dei lavoratori perchè così facendo si aiutano le imprese in crisi a sopravvivere. Ma non è così. Le aziende in crisi possono già licenziare senza che si metta mano a nulla. Parlare dell'articolo 18 è un falso problema. L'articolo 18 così come è formulato oggi tutela i lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti esclusivamente contro i licenziamenti dichiarati dal giudice inefficaci (l'esempio tipico è il licenziamento intimato verbalmente) o nulli, perchè intimati senza giusta causa o giustificato motivo (ad esempio per motivi di fede politica o religiosa). In questi limitati casi, e solo in questi, interviene la tutela dell'articolo 18 che prevede il reintegro sul posto di lavoro per il dipendente ingiustamente licenziato. Appare quindi evidente che chi ne chiede l'abrogazione dicendo che impedisce di licenziare in caso di crisi aziendali o che vieta in maniera assoluta di licenziare nelle aziende con più di 15 dipendenti, mente e lo fa o per disinformazione o in maniera strumentale cercando di rendere legittimo il licenziamento discriminatorio.

Tra l'altro, sempre in materia di licenziamenti, nel testo del disegno di legge che stiamo esaminando si riduce da 270 giorni a 180 giorni il termine entro il quale deve essere depositato il ricorso successivo all'impugnazione nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato. Consigliamo di valutare attentamente la riduzione dei tempi, argomento peraltro ampiamente discusso anche

in occasione del lungo iter di approvazione del cosiddetto disegno di legge Collegato lavoro.

Le soluzioni alla crisi del nostro Paese dovrebbero essere altre. Si potrebbe guardare oltralpe ad esempio per quel che riguarda la marcata differenza tra noi e gli altri Paesi in tema di tassazione e costo del lavoro, dovuto sia a diverse condizioni socio-economiche e produttive, sia alla presenza di diversi sistemi di contrattazione nazionale. Anche per questo motivo, soprattutto negli ultimi anni, si sono verificati da un lato fenomeni di "migrazione" dei lavoratori o di "fuga dei cervelli", dall'altro delocalizzazioni di diverse aziende del nostro Paese in aree con un costo della manodopera decisamente inferiore a quello di casa nostra. Se si pensa che da noi il costo del lavoro all'ora è di 24,41 euro, mentre in Romania è di 4,20 o in Bulgaria di 2,88, come può un'impresa operare sullo stesso mercato di una estera che ha un costo del lavoro così inferiore rispetto al nostro? Ora, se si introduce la possibilità di licenziare più facilmente, sarà ancora più semplice per le imprese cercare nuove vie di fuga all'estero, nei paradisi dove il sindacato non esiste, dove la vita si compera per pochi euro. Si dovrebbero adottare quindi iniziative e strumenti per abbattere il costo del lavoro, introducendo sgravi per gli imprenditori che operano sul nostro territorio senza ridurre gli stipendi, ma piuttosto adeguandoli al reale costo della vita a livello territoriale.

Con questo disegno di legge non si è provveduto a diminuire significativamente il costo del lavoro in generale mentre si è aumentato il costo del lavoro per i contratti a tempo determinato per contrastarne l'abuso (vediamo favorevolmente anche la previsione dell'incremento dell'intervallo di tempo che deve trascorrere tra la fine di un contratto ed il suo rinnovo). Per quanto riguarda inoltre la questione delle partite IVA, siamo favorevoli ad aumentare i controlli e ad evitare che si continui con lo sfruttamento di questo strumento contrattuale in maniera difforme da quello che



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

dovrebbe essere. Se un datore di lavoro ha necessità di una figura professionale per una collaborazione coordinata e continuativa, la inquadri come tale e non si nasconda dietro i "vantaggi" dei lavoratori a partita IVA. Non bisogna considerare il lavoratore come "merce" da fatturare e sfruttare, andando contro i principi del vivere civile.

Per fronteggiare la crisi come Sindacato Padano riteniamo inoltre utile seguire la strada tracciata con l'articolo 8 della manovra finanziaria dell'agosto 2011, che apre alla contrattazione territoriale, oltretutto in sintonia con la lettera della BCE inviata all'Italia nello scorso agosto. Noi lo diciamo da anni che bisogna andare verso un sistema federalista, anche per quanto riguarda i contratti di lavoro. La visione globalizzante e devastante del contratto unico, di misure che gravano con una fiscalità dittatoriale sulle imprese, sono il cappio al collo della ripresa. La vera riforma che ancora manca al sistema è il federalismo dei contratti.

Per di più, la ricerca di manodopera sempre più a basso costo ha condotto anche all'utilizzo spregiudicato nei processi produttivi delle cooperative, sottopagando i relativi lavoratori. Tutto ciò è la base per una vera e propria concorrenza sleale nei confronti delle aziende che svolgono la stessa attività ma con costi decisamente più elevati. L'uso improprio delle cooperative ha progressivamente snaturato il concetto stesso di cooperazione e quindi ha drogato la filiera dei servizi, con gravi conseguenze occupazionali. Purtroppo questi lavoratori, come tanti altri (ad esempio quelli a ritenuta d'acconto o gli interinali), al momento non sono tutelati dal famoso articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Lo Statuto è infatti del 1970, anno in cui quelle figure e fattispecie lavorative non erano ancora state introdotte. È evidente dunque che si debba procedere alla riforma dello Statuto dei lavoratori, ma non nell'ottica di togliere tutele a chi le ha ora, bensì di estenderle a chi non le ha. Sono milioni le persone che sono escluse dal regime dello Statuto stesso e non si può non tenerlo presente in un processo di riforma del lavoro.



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Un altro aspetto della riforma del mercato del lavoro che il Sin.Pa. ritiene molto interessante è l'attenzione riservata all'apprendistato, sicuramente uno degli strumenti migliori per introdurre i giovani nel mondo del lavoro. La nostra Organizzazione Sindacale, infatti, è firmataria dell'Intesa Governo-Parti Sociali sul Testo Unico dell'apprendistato siglata l'11 luglio 2011. Già il Testo Unico sull'Apprendistato varato dal precedente Governo aveva cercato di ridare nuovo slancio a questo istituto, che per funzionare deve essere agile, delegando molto della materia alla contrattazione collettiva territoriale ed aziendale. L'utilizzo dell'apprendistato deve essere esteso il più possibile e, di contro, deve essere disincentivato il ricorso ad altre forme di contratti precari. Quello che va sicuramente evitato è che qualche datore di lavoro poco corretto possa far uso di questa forma di assunzione in modo improprio vanificandone il significato di contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani. Il periodo di formazione del giovane apprendista deve essere reale, ovvero utilizzato per far sì che “apprenda il mestiere” e non solo un modo per godere di incentivi fiscali e sgravi contributivi. Troppo spesso si assiste ad una formazione fatta solo sulla carta mentre il giovane viene fin da subito introdotto nel processo produttivo senza il fondamentale affiancamento da parte di chi dovrebbe insegnargli il lavoro. Soprattutto la parte della formazione finalizzata a prevenire gli infortuni sul lavoro non deve rimanere solo un adempimento formale ma deve essere calata sul luogo di lavoro. Deve essere confermata la possibilità di usare l'apprendistato di alta formazione per i praticanti degli studi professionali (che spesso sono privi di tutele e sfruttati tramite l'utilizzo improprio dello stage e quant'altro). La possibilità di svolgere il praticantato attraverso un contratto di apprendistato rappresenta senza dubbio una base di partenza per i futuri professionisti.

E parlando di futuro, vediamo con favore gli interventi previsti per il sostegno alla genitorialità ed a particolari categorie di lavoratori, quali donne, anziani e disabili.



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Come Sin.Pa. abbiamo partecipato a diversi incontri tra parti sociali e ministero del Lavoro, alla presenza anche della Consigliera nazionale di parità, in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro, in cui si sono illustrate e discusse buone pratiche già attuate a livello aziendale nel nostro Paese. Ci auspichiamo che si possano estendere questi "esperimenti virtuosi" anche ad altre realtà del nostro territorio, per favorire sempre più una "buona vita lavorativa".