volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Il futuro di voucher e contratti a termine

Autore: Enzo Martino

Il decreto legge 12 luglio 2018 n. 87 (*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*) ha passato il vaglio della Camera che, nella seduta del 2 agosto, ha approvato la legge di conversione. Il provvedimento, trasmesso al Senato per il varo definitivo atteso entro Ferragosto, contiene alcune modifiche rispetto a quello pubblicato in Gazzetta ufficiale. Quel testo è già stato oggetto di un commento su questo sito e, dunque, si esaminano qui solo le novità introdotte nel corso dei lavori parlamentari, limitando il discorso, anche questa volta, alle norme in materia di lavoro.

La più rilevante novità è la reintroduzione dei voucher, come è stata impropriamente definita nella polemica politica. I buoni lavoro, che costituivano la forma di pagamento del cosiddetto “lavoro accessorio”, sono l’emblema stesso della precarietà ed è paradossale vederli risorgere in un provvedimento che si propone di contrastarla. Si tratta di un pegno politico che Di Maio ha pagato all’alleato Salvini per poter mantenere le misure di contrasto ai contratti a termine, le quali invece sono rimaste sostanzialmente inalterate nonostante le forti reazioni di tutte le opposizioni parlamentari e del mondo imprenditoriale. Ma quali sono le caratteristiche tecniche dell’intervento sui voucher e quale sarà la sua reale portata sul mercato del lavoro?

Per comprenderlo, bisogna risalire al boom nell’utilizzo dei voucher che si era prodotto negli ultimi anni, al punto che la CGIL aveva deciso di inserire la richiesta di abrogazione del lavoro accessorio in uno dei tre quesiti referendari promossi nel 2016, considerandola questione prioritaria per la difesa della dignità del lavoro al pari del ripristino dell’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori in materia di reintegrazione nel posto di lavoro.

La vicenda è nota e per certi aspetti ancora brucia. Dichiarato inammissibile dalla Corte costituzionale il quesito sull’articolo 18, la normativa sui voucher venne abrogata dal Governo, evidentemente terrorizzato dalla batosta elettorale nel referendum costituzionale del 4 dicembre 2016, con il decreto legge n. 25 del 17 marzo 2017 (che interveniva anche in materia di solidarietà negli appalti, e cioè sulla terza richiesta referendaria del maggior sindacato italiano). Così il referendum, già indetto per il 28 maggio 2017, non si tenne, in quanto l’Ufficio centrale della Cassazione non poté fare altro che prendere atto dell’intervenuta abrogazione di tutte le disposizioni oggetto dei due quesiti residui. Ma ecco il colpo di scena: un mese dopo il Governo Gentiloni inserì, in sede di conversione di un decreto legge (il d.l. n. 50/2017, convertito con legge n. 96/2017), l’art. 54 *bis* recante la disciplina delle “prestazioni occasionali” e l’istituzione del libretto di famiglia per il lavoro domestico. Quindi, onestà intellettuale impone di precisare che i voucher, o qualcosa che gli assomiglia molto, vennero reintrodotti non dall’attuale Governo, bensì da quello Gentiloni.

Ma la storia non finisce qui. La CGIL, sentendosi scippata del referendum da una sorta di

gioco delle tre carte del Governo, presentò ricorso all'Ufficio centrale del referendum, sostenendo che la nuova disciplina era omogenea con quella precedente sul lavoro accessorio e pertanto non era tale da poter vanificare il referendum. Il ricorso venne però respinto dalla Cassazione, sul presupposto che la nuova normativa si differenziava da quella abrogata sul lavoro accessorio non soltanto dal punto di vista nominalistico, ma anche per il contenuto, e ciò in quanto l'occasionalità e la saltuarietà (cancellate da una serie di interventi legislativi, e in particolare dal Jobs Act) emergeva ora chiaramente non solo come limite quantitativo ma anche come limite intrinsecamente qualitativo, verificabile, se del caso, in giudizio. I fatti hanno dato ragione alla Suprema Corte, in quanto le prestazioni occasionali (ribattezzate "PrestO") non hanno più avuto la diffusione massiccia e patologica del passato.

Cosa succede ora? La modifica introdotta estende la possibilità di utilizzo delle prestazioni occasionali. Particolarmente significative sono le modifiche nel settore del turismo, con l'aumento da 5 a 8 del numero massimo di dipendenti a tempo indeterminato ai fini dell'ammissibilità del ricorso a tali prestazioni nonché con l'aumento da 3 a 10 giorni dell'arco temporale di riferimento della durata della prestazione (modifica quest'ultima che si estende anche all'agricoltura e agli Enti locali). L'allargamento nell'utilizzabilità delle prestazioni occasionali costituisce un pessimo segnale politico, ma le modifiche non stravolgono l'impianto normativo della legge del 2017. Tali prestazioni, infatti, devono rimanere connotate dai requisiti di saltuarietà e occasionalità, verificabili in sede giudiziaria e in difetto dei quali il lavoratore può chiedere il riconoscimento di un rapporto a tempo indeterminato.

In questo contesto, pertanto, non è scontato che si sia destinati ad assistere a una nuova esplosione del fenomeno dei buoni lavoro delle dimensioni di quella generata dagli interventi normativi di progressiva liberalizzazione dell'istituto succedutisi nel triennio 2012-2015.

I lavori parlamentari hanno invece sostanzialmente confermato la stretta sui contratti a tempo determinato e sulla somministrazione, con alcuni significativi miglioramenti. In particolare sono stati confermati:

- la riduzione della durata massima del singolo contratto a 12 mesi (contro gli attuali 36);
- la riduzione del tetto massimo complessivo del contratto a termine, comprensivo di rinnovi o proroghe, a 24 mesi (anziché gli attuali 36);
- la previsione di idonee "causali" di tipo temporaneo per legittimare lo sforamento dei 12 mesi, causali che devono essere indicate anche prima dei 12 mesi in caso di rinnovo (ma non di proroga) di un contratto più breve;
- la riduzione da 5 a 4 del numero di proroghe consentite;
- il rafforzamento della forma scritta del contratto;
- l'allungamento dei termini per l'impugnazione, che passa da 120 a 180 giorni.

Tra le modifiche più rilevanti introdotte alla Camera, vanno invece segnalate:

- la previsione esplicita della conversione del contratto in caso di violazione dei limiti temporali ovvero di violazione delle “causali”;
- lo slittamento al 1 novembre 2018 dell’entrata in vigore delle nuove norme su rinnovi e proroghe, al fine di dare più tempo alle imprese per adeguarsi;
- il rafforzamento della previsione che le norme sul contratto a termine si applicano anche alla somministrazione a tempo determinato (cosiddetto “lavoro in affitto”);
- la previsione di un tetto quantitativo massimo del 30 per cento rispetto all’organico per contratti a termine e somministrazioni a tempo determinato (nella disciplina pregressa esistevano due distinti tetti massimi del 20 per cento, cumulabili tra loro);
- l’introduzione, quanto mai opportuna, della fattispecie di “somministrazione fraudolenta”;
- la previsione di una sia pur parziale decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato degli under 35.

È presto per dire se le nuove norme possano costituire o meno uno strumento idoneo a contrastare, almeno parzialmente, la precarietà. Il loro effetto sul mercato del lavoro andrà evidentemente monitorato, così come previsto dal legislatore.

Una cosa però è certa: rispetto agli effetti disastrosi del Jobs Act, che ha generato precarietà incontrollata, il provvedimento, pur gravemente insufficiente e in parte contraddittorio, si pone in controtendenza rispetto alle politiche del lavoro dell’ultimo quindicennio. Lo hanno ben capito Confindustria e la stampa mainstream, che hanno reagito in modo talora scomposto, nonostante la battaglia per ridare dignità al lavoro sia ancora tutta da combattere.