

Valerio De Stefano: «La Waterloo del precariato è molto lontana»

- Roberto Ciccarelli, 18.07.2018

Intervista. Il giudizio del docente di diritto del lavoro all'università di Lovanio sul "Decreto Dignità": "Scambiare una stretta sul contratto a tempo determinato con la reintroduzione dei voucher non è un avanzamento, è il passo del gambero". "A destra come a sinistra si parla solo dell'aspetto quantitativo dell'occupazione ma non affrontano in alcun modo le questioni connesse alla qualità del lavoro"

Valerio De Stefano, docente di diritto del lavoro all'università di Lovanio, il decreto dignità è una Waterloo del precariato o un boomerang che aumenterà la precarietà?

In realtà non è né luno, né laltro. È una misura limitata che riguarda solo una parte del precariato, tra laltro nemmeno la più vulnerabile in Italia. Ricordo che i lavoratori a tempo determinato godono comunque delle tutele riservate alla subordinazione per quanto la presenza di un termine renda i loro rapporti meno stabili. Il precariato riguarda anche le false partite Iva, i finti stage, il lavoro mascherato da volontariato, le false cooperative, i subappalti selvaggi. Di tutto questo il "decreto dignità" non si occupa. Con buona pace del ministro Di Maio la Waterloo del precariato è ben al di là da venire.

Si dice che, dopo tanti anni di neoliberalismo, almeno c'è un'inversione di tendenza. Basta questo?

L'idea di limitare gli abusi della flessibilità è un'idea positiva e non va demonizzata. Non va automaticamente ricondotta a una diminuzione o a un aumento dell'occupazione. Per il momento, però, la strategia del governo è confusionaria. Certamente scambiare una maggiore regolamentazione delle regole del contratto a tempo determinato con la reintroduzione dei voucher non è un passo avanti.

Ha ragione Boeri per cui la stretta sui contratti a termine porterà a un aumento delle cessazioni dei contratti o il governo per cui questa idea "non è scientificamente fondata"?

Boeri anticipa che ci saranno delle cessazioni di contratto, esprime un'opinione con stime che possono essere più o meno condivisibili. A questi rilievi il governo oppone ben poco, nel senso che al di là delle minacce e dei commenti sgradevoli sulle persone, inaccettabili quando si parla di opinioni tecniche, il governo non ha preparato stime diverse. Avrebbe anche potuto sostenere che uno degli scopi della norma è limitare gli abusi dei contratti precari. E quindi che può anche portare a un minimo aumento della disoccupazione, ma se in generale c'è una più forte tutela di tutti i lavoratori, allora questa potrebbe essere anche una controindicazione accettabile. Ma non l'ha fatto.

A sinistra si sostiene che questo provvedimento porterà a un aumento dell'occupazione. Lo pensa anche lei?

Bisogna evitare di pensare che l'aumento o la diminuzione dell'occupazione siano deterministicamente e matematicamente correlate alle protezioni giuslavoristiche. Non dispongo di dati certi, e non credo esistano in questo momento, per ritenere che il decreto aumenterà o diminuirà l'occupazione. Oltretutto questa non è l'unica prospettiva su cui basare le riforme del mercato del lavoro.

Ne esiste un'altra?

Quella relativa alla qualità del lavoro esistente. I livelli di remunerazione, la salute e la sicurezza, l'accesso alla formazione, alla rappresentanza sindacale, ad esempio. I lavoratori a tempo

determinato, in somministrazione, e tutti gli altri “atipici” hanno minori salari a parità di lavoro, nonostante che la normativa vigente lo vieti, scontano rischi sulla salute e sulla sicurezza maggiori e hanno più timore a sindacalizzarsi rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

Il decreto dignità si occupa di tutto questo?

No. E nemmeno i suoi critici. Anzi, non se ne occupa proprio nessuno e questa è una mancanza grave del dibattito in corso. I critici e i sostenitori del decreto, a destra come a sinistra, si stanno occupando solo dell'aspetto quantitativo dell'occupazione ma non affrontano in alcun modo le questioni connesse alla qualità del lavoro.

Come spiega la reazione esagitata delle imprese contro il decreto?

È una reazione dovuta al fatto che per giorni non si è capito cosa ci fosse davvero nel testo e che cosa delle nuove regole si applicasse ai rapporti in corso. Questo ha reso più difficile la programmazione delle aziende. Ma il loro allarmismo, e quello dei commentatori mainstream, è del tutto sproporzionato. Le nostre regole sul lavoro a termine sono comunque molto flessibili rispetto ad altri paesi europei. La presenza di causali, o la necessità di ricorrere al lavoro a termine solo se esiste un'esigenza temporanea, è un elemento che si ritrova nella legislazione di molti paesi avanzati e non ha nulla di assurdo. Se, però, la comunicazione da parte del governo e la riflessione della maggioranza su questi temi si limita a slogan inconsistenti come quello sulla Waterloo è molto difficile fare emergere qualsiasi elemento positivo dalle riforme.

Cosa fare per sgonfiare il record dei contratti precari creato dal Jobs Act?

Offrire incentivi mirati e quindi non a pioggia per la creazione a tempo indeterminato è una possibile ingrediente di policy. Senza che però questo droghi il mercato spingendo i datori di lavoro ad aspettare le cicliche decontribuzioni per assumere stabilmente. Dall'altro lato, la causale non è un tabù, è prevista nelle legislazioni di altri paesi europei. Inserirla dopo un primo contratto acasuale è un buon compromesso tra flessibilità e esigenza di stabilizzazione. Quello che bisognerebbe fare, e che finora non è stato fatto, è pensare a causali che riguardino non tanto il singolo lavoratore ma proprio la posizione lavorativa. Questo per limitare il turn-over, cioè vedere imprese che, una volta scaduto il periodo di acausalità, si rivolgono a nuovi lavoratori invece di stabilizzare i precedenti. Se un'azienda ha bisogno in permanenza di una certa posizione non deve potere coprire tale posizione sempre con contratti a tempo determinato, avvicinando nuovi lavoratori nella stessa posizione.

Di Maio ha annunciato incentivi alle imprese per la stabilizzazione e un taglio al costo del lavoro. Non è la prosecuzione delle politiche che il governo contesta?

È difficile commentare queste intenzioni di Di Maio su misure che richiederebbero coperture finanziarie significative se nemmeno su un decreto semplice come quello sulla “dignità” è stato possibile avere chiarezza fino al momento della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Il punto è capire a chi si danno gli incentivi e per cosa. Se sono a pioggia l'effetto sarà che le aziende assumeranno a tempo determinato per poi stabilizzare prendendo gli incentivi. Bisognerebbe invece legare gli incentivi alla creazione di nuovi posti di lavoro e possibilmente in settori con alto valore aggiunto. Dare incentivi indiscriminatamente vuol dire fare trasferimenti fiscali a favore delle imprese. Il che può essere anche legittimo, purché non lo si presenti come un regalo ai lavoratori.

Saranno ripristinati i voucher. Come si conciliano con la lotta al precariato?

Turismo e agricoltura sono settori vitali per la nostra economia, ma la presenza di manodopera flessibile non può andare a scapito delle protezioni che servono a tutelare i bisogni primari dei lavoratori. Se i voucher fossero la contropartita rispetto alle norme più stringenti sul lavoro a tempo determinato saremmo di fronte a un governo che si muove con il passo del gambero.

Dal decreto dignità è stata rimossa l'estensione della subordinazione ai lavoratori digitali. Di Maio ora vuole fare un contratto nazionale dei riders. Cosa ne pensa?

Se soddisferà sia i lavoratori del settore che le piattaforme è un'idea apprezzabile. Però vanno prima capiti i contenuti del contratto e il suo campo di applicazione. Se anche non si volesse modificare il criterio della subordinazione ai lavoratori digitali, come sembrava dalla bozza iniziale che però procedeva addirittura per decreto legge e non per legge ordinaria, bisognerà occuparsi dei compensi dei lavoratori, dell'eliminazione del cottimo, della tutela della salute e della sicurezza dei fattorini, e della loro protezione in caso di malattie, incidenti e maternità. È fondamentale che la contrattazione riguardi i criteri con cui operano gli algoritmi che controllano la prestazione. Bisogna negoziare l'algoritmo.

© 2018 IL NUOVO MANIFESTO SOCIETÀ COOP. EDITRICE