Il “decreto dignità” varato ieri in tarda serata dal Consiglio dei Ministri, pur contenendo misure interessanti e condivisibili, da tempo richieste dalla CGIL a partire dall’intervento sui tempi determinati, manca di coraggio nell’affrontare, attraverso un intervento organico, un profondo ridisegno delle regole del mercato del lavoro.
Questo pare essere il vero limite dell’intervento del Governo che per dimostrare con forza la volontà annunciata di rimettere al centro il lavoro e la sua dignità deve per necessità ambire ad una proposta più forte che parta dagli investimenti volti a creare occupazione, dal sostegno agli ammortizzatori sociali per affrontare l’enorme problema sociale determinato dalla crisi, dal rilancio e dagli investimenti sulle politiche attive del lavoro.
Se non sostenute da un organico disegno di contrasto alla precarietà, infatti, le positive misure sul tempo determinato rischiano di spostare il peso della precarietà su forme ancora meno tutelate ed ampiamente abusate, quali i tirocini, le false partite Iva se non di incrementare il ricorso al lavoro intermittente o al lavoro autonomo tout court.
Nettissima è la contrarietà della CGIL verso l’intervento volto al ripristino dei voucher “vecchia maniera“, a partire dal lavoro agricolo, strumento che muove in direzione contraria alla annunciata difesa della dignità del lavoro.
Poco coraggio anche nell’intervento sui licenziamenti ingiustificati che riprende una vecchia proposta di innalzamento delle indennità senza tuttavia intervenire né sul ripristino della reintegra né sull’impianto più generale delle norme contenute sul decreto sulle tutele crescenti.
Nessun “licenziamento“ del Jobs Act o della legislazione che in questi anni ha scelto la via della riduzione dei diritti come leva competitiva quindi, ma alcune norme che speriamo non siano solo un messaggio utile alla propaganda ma un inizio di un percorso di riforma vero.
Anche la norma sulle delocalizzazione, che pure rappresenta un primo tentativo per arginare un fenomeno negativo per l’economia e la occupazione in Italia, ha il limite di non essere una risposta compiuta e forte che renda esigibile l’insieme delle norme previste e, nel contempo, affronti, anche dal punto di vista sociale, attraverso il ridisegno degli ammortizzatori, le ricadute sociali che tali comportamenti di impresa determinano negativamente sui lavoratori e sulla occupazione.
Il pacchetto sulle misure fiscali, infine, pur “svuotato“ rispetto ad alcuni annunci su misure usciti in questi giorni, va nel segno opposto rispetto a una politica che deve fare della lotta all’evasione e all’elusione uno dei principali filoni di intervento.
A seguire una nota dettagliata sulle singole misure, predisposta dalle singole Aree.

Intervento su contratti a termine, somministrazione, licenziamenti

E’ noto come, con la fine degli incentivi generalizzati sui contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, la maggior parte delle nuove attivazioni di rapporti di lavoro avvenga con contratti a termine, per lo più di breve durata, dato per altro confermato anche dai modesti risultati fino ad ora conseguiti con gli incentivi per i bonus Garanzia Giovani e Sud.

Per quanto concerne l’intervento sui contratti a termine è indubbio che, in particolare per la reintroduzione delle causali, ancorché previste solo dopo un primo contratto o per rinnovi che superano la durata di 12 mesi, l’intervento proposto è positivo.

Risulta condivisibile oltre alla reintroduzione delle causali anche la riduzione del limite massimo che passa dai 36 mesi ai 24, così come il numero delle proroghe possibili da 5 a 4.
La previsione della norma d’introduzione di un aggravio del costo contributivo per ogni rinnovo, anche per la

somministrazione, a partire dal secondo, è in termini di principio misura condivisibile.

Tuttavia appare evidente come tale aggravio, cioè l’aumento dello 0,5% del contributo NASpI della legge 92/12, rischi di essere ragione per la quale le imprese possano decidere di non rinnovare alla scadenza dei 12 mesi, procedendo ad alimentare il turn over attraverso plurimi contratti a tempo determinato di 12 mesi. Le norme sul diritto di precedenza previste dalla disciplina dell’81/2015 rimangono invece inalterate.

Sempre sulla reintroduzione delle causali rimane aperto il tema della loro definizione in relazione al rapporto con la contrattazione collettiva, non previsto dal testo, e che invece proprio nella definizione delle causali può rappresentare un elemento di flessibilità rispetto alla rigidità del legislatore.

L’accusa di incremento del contenzioso indotta dalle modifiche al tempo determinato, rivolta da più soggetti di parte datoriale alla misura, appare del tutto infondata in quanto è evidente che la riduzione del contenzioso determinata dalla totale liberalizzazione del tempo determinato prevista dalla normativa precedente, si è totalmente prodotta a scapito della possibilità per i lavoratori di rivendicare la stabilizzazione di rapporti di lavoro reiterati.

Certo è che, se gli imprenditori useranno i contratti a termine rispettando in modo trasparente i criteri di utilizzo rappresentati dalle causali, non ci sarà alcuna impennata del contenzioso.

Per quanto concerne l’intervento sulla somministrazione, il decreto prevede la completa sovrapposizione della disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione a termine a quello a tempo determinato, eccetto gli articoli riferiti al numero complessivo dei contratti e ai diritti di precedenza.

Tale sovrapposizione può indurre effetti paradossali e che dovranno essere oggetto di valutazione, quali ad esempio quelli che si determinano dalla disciplina dello stop and go.
A noi pare che l’intervento comunque rischi di ingenerare un effetto opposto a quello voluto dal legislatore perché si regolamenta in modo restrittivo il lavoro in somministrazione a tempo determinato, lasciando inalterata la disciplina per la somministrazione a tempo indeterminato.

Va infatti ricordato che la somministrazione è il rapporto più tutelato tra quelli non tradizionali,più del contratto a termine stesso, ad es. per quanto concerne il principio della parità di trattamento e per la bilateralità di settore.

Per quanto attiene al termine di impugnazione dei contratto a termine, è condivisibile l’ampliamento da 120 a 180 giorni.

L’intervento sull’art. 3 del D.lgs. 23/15 in materia di Indennità licenziamento ingiustificato che introduce un innalzamento in modo che la misura non potrà essere inferiore a sei mensilità e non superiore a trentasei mensilità, muove nella direzione, da sempre auspicata, del rafforzamento della funzione di deterrenza contro i facili licenziamenti rispetto alla norma precedente.

Occorre tuttavia sottolineare che non viene in alcun modo toccato l’intero impianto dello stesso decreto.
In primo luogo perché non viene reintrodotta la reintegrazione; in secondo luogo, al giudice non viene data libertà di calibrare il risarcimento; in terzo luogo perché l’aumento delle indennità di licenziamento non riguarda due situazioni cruciali nella disciplina dei risarcimenti:

– licenziamenti con vizi procedurali e formali (rimane il range 2-12 mensilità, riducibile alla metà nelle piccole aziende). Basti pensare ai licenziamenti con vizio di motivazione per capire la grandezza del fenomeno;
– l’offerta conciliativa prevista dall’art. 6 del Jobs Act (range 2-18 mensilità, che per i lavoratori da aziende piccole si riduce addirittura a 1-6), strumento di forte compressione di tutela del lavoratore in tutti i casi di licenziamento illegittimo, non viene modificata né tanto meno abolita.

Delocalizzazioni

Le misure del Decreto Legge di contrasto alle delocalizzazioni d’impresa rappresentano finalmente un primo positivo tentativo per arginare un fenomeno negativo per l’economia e l’occupazione in Italia. Il provvedimento va quindi nelle giusta direzione.

Al fine di rendere maggiormente efficaci ed esigibili l’insieme delle norme previste è necessario tuttavia chiarire e meglio definire problematiche e criticità presenti e sulle quali, come CGIL, avanziamo indicazioni e proposte migliorative.
Il provvedimento è rivolto innanzitutto ed esclusivamente alle imprese che ricevono aiuti di Stato.

L’aiuto preso in considerazione riguarda il contributo per “investimenti produttivi”. In realtà una parte cospicua dei finanziamenti pubblici alle imprese sono indirizzati a sostegno dei processi di “ricerca e sviluppo” o processi analoghi (diversificazioni, marketing, ecc..).

Se questi finanziamenti, in una interpretazione restrittiva della norma, fossero esclusi dai vincoli previsti per le imprese che delocalizzano, la norma stessa ne risulterebbe fortemente menomata e limitata. Sarebbero di fatto escluse dalla restituzione di ciò che è stato ricevuto e, a maggior ragione, dal vincolo a mantenere la produzione nei siti italiani per 5 anni, una parte significativa delle imprese che intraprendono questi percorsi.

Il chiarimento quindi sull’area d’intervento degli aiuti di Stato deve necessariamente riguardare l’insieme degli aiuti a vario titolo erogati alle imprese, oltre l’iper-ammortamento derivante da Industria 4.0, allargando e definendo con precisione la dizione “investimenti produttivi”.

Nessuna misura di politica industriale e sociale è invece prevista per tutte le altre imprese che non ricevono aiuti di Stato ma che decidono comunque di chiudere in Italia e di delocalizzare parte o tutta l’attività produttiva in Europa. Nessun riferimento è previsto in questi casi all’utilizzo del fondo antidelocalizzazione e ai possibili criteri per arginare il fenomeno attraverso il sostegno a possibili processi di riconversione industriale e/o, di subentri di nuova imprenditorialità, e quindi di interventi sociali a difesa dell’occupazione e del reddito dei lavoratori coinvolti.

Anche la stessa definizione di “delocalizzazione” merita una puntuale precisazione.

In questi anni di globalizzazione i processi di spostamento della produzione, di parte o di interi cicli di lavoro, verso i Paesi a basso costo del lavoro, hanno intrapreso molte e diverse vie. Tra queste la più rilevante riguarda il cosiddetto conto-terzismo, o forme analoghe, che consiste nell’affidamento di commesse di lavoro ad aziende locali già esistenti all’estero o appositamente costituite da imprenditori locali. Il danno occupazionale anche in questi casi è stato rilevante e per nulla secondario rispetto a quelli presi in esame dal Decreto che riguardano le delocalizzazioni verso stabilimenti collocati all’estero di proprietà delle aziende destinatarie da parte dell’Italia di aiuti di Stato.

Questo per sottolineare l’esigenza di approfondire un fenomeno complesso, quello della delocalizzazione, che ha molte facce e per le quali sono necessari interventi organici e differenziati.

Altro chiarimento preliminare riguarda la necessità di evitare contenziosi circa l’interpretazione in materia di “vincoli derivanti dai trattati internazionali” in caso di delocalizzazione in Paesi extra UE e i vincoli fatti salvi “derivanti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato e di utilizzo dei strutturali europei” in caso di delocalizzazioni in ambito europeo. In assenza di una chiara interpretazione del rapporto tra tali vincoli europei e internazionali e le norme del Decreto non è difficile immaginare l’apertura di contenziosi che metterebbero a rischio l’efficacia e l’esigibilità del provvedimento.

In ogni caso resta aperto un enorme problema sociale che il Decreto non affronta.
Se il provvedimento in questione è da considerarsi un primo passo positivo come deterrente contro i processi di delocalizzazione che danneggiano la nostra economia e la nostra occupazione nazionale, non si può non prevedere un intervento di carattere sociale laddove i comportamenti d’impresa, rispettando o contravvenendo ai limiti imposti dal provvedimento, si scaricano comunque negativamente sui lavoratori e sull’occupazione.

Ci riferiamo a tutti quei casi già avvenuti e a quelli che potranno ripresentarsi nei quali prevale la decisione di delocalizzare la produzione con gravi conseguenze sull’occupazione, attraverso forti riduzioni dei posti di lavoro, o, nei casi peggiori, attraverso la chiusura dei siti produttivi italiani. La normativa precedente del Jobs Act ha cancellato, in particolare per i casi di cessazione dell’attività, la possibilità per i lavoratori di ricorrere alla tutela degli ammortizzatori sociali, trovandosi da un giorno all’altro licenziati, e negli altri casi ha aumentato il costo del ricorso agli ammortizzatori sociali determinando per le imprese una maggiore convenienza a licenziare.

È necessario quindi che il Decreto sia integrato anche su questi aspetti, modificando profondamente le previsioni del Jobs Act, e prevedendo la costituzione di un fondo ad hoc alimentato sia dalle restituzione degli aiuti di Stato da parte di quelle imprese che non rispettano i vincoli previsti, sia da parte di una quota da prevedersi per tutte le imprese che beneficiano di finanziamenti pubblici a vario titolo, come operazione di equità a vantaggio del nostro Paese per rafforzare le politiche a difesa dell’occupazione.

Misure in materia di semplificazione fiscale

Il pacchetto di misure fiscali (Titolo IV, Articoli 9, 10, 11) del decreto deliberato dal CDM del 2 luglio appare privo di tutte le più importanti misure fiscali annunciate, dalla dual tax alla sanatoria delle cartelle esattoriali. Anche le misure in decreto sembrano “svuotate”. La principale motivazione va attribuita alla mancanza di coperture e, dunque, al mancato gettito che tali misure produrrebbero.

Ciò nonostante, si ravvisa chiaramente il segno opposto a una politica di lotta all’evasione fiscale.

Nello specifico:

Modifica del Redditometro. L’abolizione dello strumento che misura il tenore di vita era già stata decisa dal precedente Governo, ma ora ne viene stabilita una modifica futura, dopo aver sentito l’Istat e le associazioni di consumatori. Lo strumento attuale resta valido per gli accertamenti in essere.

Il redditometro è uno strumento incompleto, soprattutto sul versante patrimoniale, ma almeno contribuisce a prevenire e identificare la formazione dell’evasione e dell’elusione fiscale.

Proroga per lo Spesometro. Il meccanismo, che impone di comunicare elettronicamente le fatture (in entrata e in uscita) direttamente all’Agenzia delle entrate, continuerà ad operare. Il decreto prevede solo una revisione delle due scadenze semestrali per la trasmissione dei dati.

È sbagliata l’abolizione degli strumenti di contrasto all’evasione, che invece potrebbero essere rivisti e migliorati. Lo spesometro, ad esempio, potrebbe essere sostituito dall’invio in tempo reale degli incassi.

Abrogazione dello Split payment per i professionisti. La misura prevede che la P.A. possa trattenere l’Iva per le imprese che la forniscono, così da evitare che la debbano poi versare all’erario. In pratica, si tratta di una misura di semplificazione e, al tempo stesso, contrasto all’evasione fiscale. Il decreto stabilisce che i professionisti che fatturano con la P.A. possano essere esentati da tale meccanismo, sebbene siano già soggetti alla ritenuta d’acconto.

Inammissibilità al credito di imposta dei beni intangibili (es. brevetti e marchi) acquistati dalle imprese di uno stesso gruppo. Misura positiva contro l’elusione fiscale.

Le misure annunciate, così come quelle presenti nel “decreto dignità” non rispondono affatto alla necessità di una redistribuzione del prelievo e del reddito. Da tempo, la CGIL richiede una riforma organica del sistema fiscale all’insegna dell’equità, della progressività e della legalità. Tutte le proposte di contrasto strutturale all’evasione e all’elusione fiscale avanzate dalla CGIL – e spesso unitamente a CISL e UIL – sono immediatamente praticabili e rendono sostenibili le proposte di restituzione fiscale, sia dal punto di vista economico che sociale, come ad esempio la modifica delle aliquote IRPEF e l’aumento delle detrazioni per i redditi da lavoro e da pensione.