

DECRETO LAVORO: UN PUNTO DI VISTA AUTOREVOLE

Lavoropiù incontra Eufrasio Massi.

Attualmente in pensione, è stato per 40 anni dipendente del Ministero del Lavoro. Per 10 anni ha svolto il ruolo di funzionario presso l'Ufficio di Roma con responsabilità nelle Unità che si occupavano delle controversie collettive di lavoro e del collocamento. Ha diretto, in qualità di Dirigente, le strutture di Parma, Latina, i Servizi Ispettivi centrali, Modena, Verona, Padova e Piacenza (le ultime tre DTL in reggenza insieme alla titolarità di Modena).

Ha fatto parte di numerose commissioni che si sono occupate di mercato del lavoro, di incentivi all'occupazione, di ammortizzatori sociali e di controversie di lavoro e collabora, da sempre, con riviste specializzate.

Attualmente scrive su riviste specializzate, cura il sito dottrinalavoro.it nel quale si è trasformato il vecchio dplmodena.it e partecipa a seminari e convegni su tutta la materia del lavoro e sulle relative novità.

1. Quale disposizione avrebbe elaborato nel decreto lavoro in maniera differente dal legislatore?

È facile parlare non stando sui banchi parlamentari ove alcune disposizioni sono frutto, necessariamente, di compromessi. In ogni caso, a mio avviso, con riferimento ai contratti a termine si sarebbe dovuto focalizzare il momento della percentuale del 20% non al 1° gennaio ma al momento dell'assunzione, come è stato fatto, di recente, nel Turismo, (le imprese nascono, crescono, diminuiscono l'organico anche durante l'anno), si sarebbe dovuta scrivere meglio la sanzione amministrativa prevista in caso di sfioramento della percentuale del 20% (non è chiarita se è la sola ed, inoltre, non è previsto, come nella maggior parte dei casi, un possibile pagamento in misura minima attraverso l'istituto della diffida). Una piccola critica anche per l'apprendistato: è stato previsto che il piano formativo desumibile dalla contrattazione collettiva, sia scritto in "forma sintetica" (ma gli accordi nazionali, sovente, non si soffermano molto sui vari profili) ma è stata tolta ai datori di lavoro la possibilità di elaborare il piano nei trenta giorni successivi all'assunzione. Ciò costringerà i datori di lavoro a fare tutto prima dell'instaurazione del rapporto, cosa che, sotto l'aspetto prettamente operativo (per coloro che vogliono, ad esempio, passare al vaglio degli Enti



bilateral) potrebbe creare qualche problema, soprattutto se l'approvazione di detti Enti dovesse tardare. Ma, detto questo, il giudizio sulla Legge n. 78 è positivo, soprattutto alla luce della fine delle ragioni giustificatorie che sono state, finora, all'origine di molto contenzioso.

2. Secondo Lei, la cosiddetta Legge Fornero ha avuto ripercussioni negative sull'occupazione? Se sì, per quale motivo?

Sì, per una certa rigidità su alcuni istituti contrattuali soprattutto sul contratto a termine (si pensi, all'intervallo tra un contratto e l'altro che era stato portato fino a 90 giorni). In ogni caso, si è fortemente "scontato" il periodo recessivo.

3. Perché il contratto di apprendistato risulta ad oggi poco utilizzato dai datori di lavoro?

Perché fino al 26 aprile 2012 (data dell'entrata in vigore piena del D.L.vo n. 167/2011) la normativa era molto rigida e parcellizzata nelle competenze. Dopo, ha inciso fortemente la crisi.

4. Ritiene che l'istituzione dell'Agenzia Nazionale per l'Impiego possa fare cambiare pelle ai Centri per l'Impiego come auspicato nel Jobs Act?

Non è una norma che può far cambiare pelle: ma sono i comportamenti, le modalità, un nuovo approccio ai problemi del lavoro che lo possono fare. Sono in grado i centri per l'impiego, la cui esperienza (salvo rarissime eccezioni)

non è stata particolarmente positiva di far ciò, in un momento in cui le Province nel cui ambito sono inseriti, hanno vita grama?

5. Nel 2014 la disoccupazione in Emilia Romagna (fonte Sole24Ore) si attesterà al 9,00% circa; un tasso impensabile 5 anni fa. Collaborazione sempre più stretta tra Agenzie per il Lavoro e Centri per l'Impiego, introduzione di un sistema di Accreditamento Regionale per l'erogazione dei servizi e di un Sistema Dotale per il disoccupato: potrebbero essere queste, secondo Lei, le possibili novità da adottare, replicando modelli già in vigore in altre regioni italiane, al fine di agevolare la crescita occupazionale in Emilia Romagna?

Senz'altro, il sistema da Lei ipotizzato potrebbe essere positivo: in ogni caso, anche a costo di ripetermi, serve un vero cambio di passo da parte dei centri per l'impiego.

6. La Legge 78/2014 generalizza l'assenza di ragioni giustificatorie e l'acausalità tout-court nell'attivazione di un contratto di somministrazione a tempo determinato (STD) e nell'attivazione di un contratto a tempo determinato (CTD). Quali saranno, secondo Lei, i primi effetti di questa importante novità: un drastico calo del contenzioso, un aumento dell'occupazione, tutti e due i fattori od altro?

Senz'altro un drastico calo del contenzioso, ove "magna pars" era rappresentata dai ricorsi sulle ragioni giustificatorie. L'occupazione aumenta con le opportunità di lavoro e non con le tipologie contrattuali: però non si può non rimarcare come, oggi, il datore di lavoro possa assumere, sostanzialmente, a tempo determinato per un massimo di 36 mesi senza alcuna paura circa le motivazioni alla base del contratto. Per quel che concerne, invece, il contratto di somministrazione, direi che le opportunità e lo spettro occupazionale siano di molto aumentati anche alla luce delle possibilità offerte dal nuovo CCNL, recentemente rinnovato.

7. Lo Staff Leasing quale strumento di contrasto e di regolarizzazione per gli appalti non genuini. Ad oggi, però, non sembrerebbe avere ancora incontrato il successo auspicato dal legislatore. Quali i motivi secondo Lei?

Le fornisco una risposta tecnica: fino a quando l'art. 18 del D.L.vo n. 276/2003 che disciplina le sanzioni in materia di somministrazioni irregolari resterà così (gli accertamenti ispettivi, se fatti bene, sono lunghi e complessi dovendosi ricostruire per ogni lavoratore trovato il numero delle gior-

JOBS ACT



nate irregolari) le false cooperative avranno buon gioco. È necessario, a mio avviso, prevedere una riscrittura di detto articolo con forti sanzioni amministrative quantificate "per fasce" di lavoratori utilizzati (come già avviene per il mancato rispetto dell'orario di lavoro) che colpiscono le cooperative non genuine e gli utilizzatori con possibili sospensioni dell'attività per questi ultimi in presenza di comportamenti recidivanti. Con una sanzione amministrativa che si basi sul numero dei lavoratori irregolari trovati sul posto di lavoro anche l'attività degli organi di vigilanza sarebbe più agile e veloce.

8. Lei è citato spesso come un "faro", un punto di riferimento fondamentale per la cultura giuslavoristica del nostro Paese. La Sua guida della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena ha spesso indicato la strada a tutti gli operatori del settore. È stato difficile conciliare la burocrazia tipica del sistema pubblico nazionale e l'approccio critico e competente con cui ha sempre trattato la dottrina del lavoro?

Innanzitutto la ringrazio per il complimento. Io ho sempre cercato, investendo sul mio ruolo e trasmettendo ai miei collaboratori questo "modus operandi", che è di servizio al cittadino, di creare un "corpo professionale" che desse interpretazioni e risposte basate sulla corretta conoscenza delle disposizioni. Io ho sempre cercato, vivendo in prima linea i problemi operativi, di socializzare le conoscenze cercando di dare un volto più moderno e attinente alla realtà alla mia Amministrazione. Purtroppo, questa "forma mentis" non ha germogliato altrove, anzi, è stata oggetto di invidie, pur se so benissimo che è stata molto apprezzata da funzionari, quadri intermedi e personale (ma anche qualche Dirigente, soprattutto delle articolazioni periferiche). Di ciò è testimonianza la vicenda del sito dplmodena.it che fu chiuso perché non era uniforme al cliché ministeriale e poi fu riaperto nel giro di una settimana nel corso del 2012 (senza alcun riconoscimento) grazie alle decine di migliaia di operatori del lavoro e di cittadini, professionisti, associazioni, organizzazioni sindacali, lavoratori pubblici e privati che si sollevarono contro lo stesso Ministro Fornero. Quindi, è stato molto difficile conciliare questa attività con la burocrazia ministeriale (mi riferisco, principalmente a chi, in passato, ha avuto incarichi di diretta collaborazione con i Ministri pro - tempore) che, legata in via prioritaria alla salvaguardia delle posizioni acquisite ed all'esercizio del potere, non fornisce al personale del territorio, sollecitamente, i chiarimenti operativi necessari per rispondere alle richieste del cittadino utente.♦