

DOSSIER **RIFORME** DOSSIER DOSSIER [

lavoro

Primo atto di coraggio

L'opinione del Presidente di **Adapt**, l'associazione fondata da Marco Biagi per promuovere studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.

EMMANUELE **MASSAGLI**

Il 16 maggio 2014 è finalmente stata approvata la legge n. 78 che ha convertito con modificazioni il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante «disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese». Si tratta del primo atto del Jobs Act di Matteo Renzi, l'ambizioso piano di riforme del mercato del lavoro presentato dall'allora segretario del PD l'8 gennaio 2014. Invero quelle appena approvate sono misure volutamente di breve termine, mirate ad ottenere qualche risultato positivo in termini di minore disoccupazione e maggiore occupazione (in particolare giovanili) già dal prossimo autunno. Le misure strutturali sono contenute in un ulteriore articolato normativo, il disegno di legge n. 1428 in discussione al Senato, che contiene cinque principi di delega miranti a modernizzare la disciplina degli ammortizzatori sociali, migliorare i servizi per il lavoro e le politiche attive, operare una decisa semplificazione delle procedure e degli adempimenti, riordinare le forme contrattuali, sostenere la maternità e permettere una migliore conciliazione vita-famiglia-lavoro.

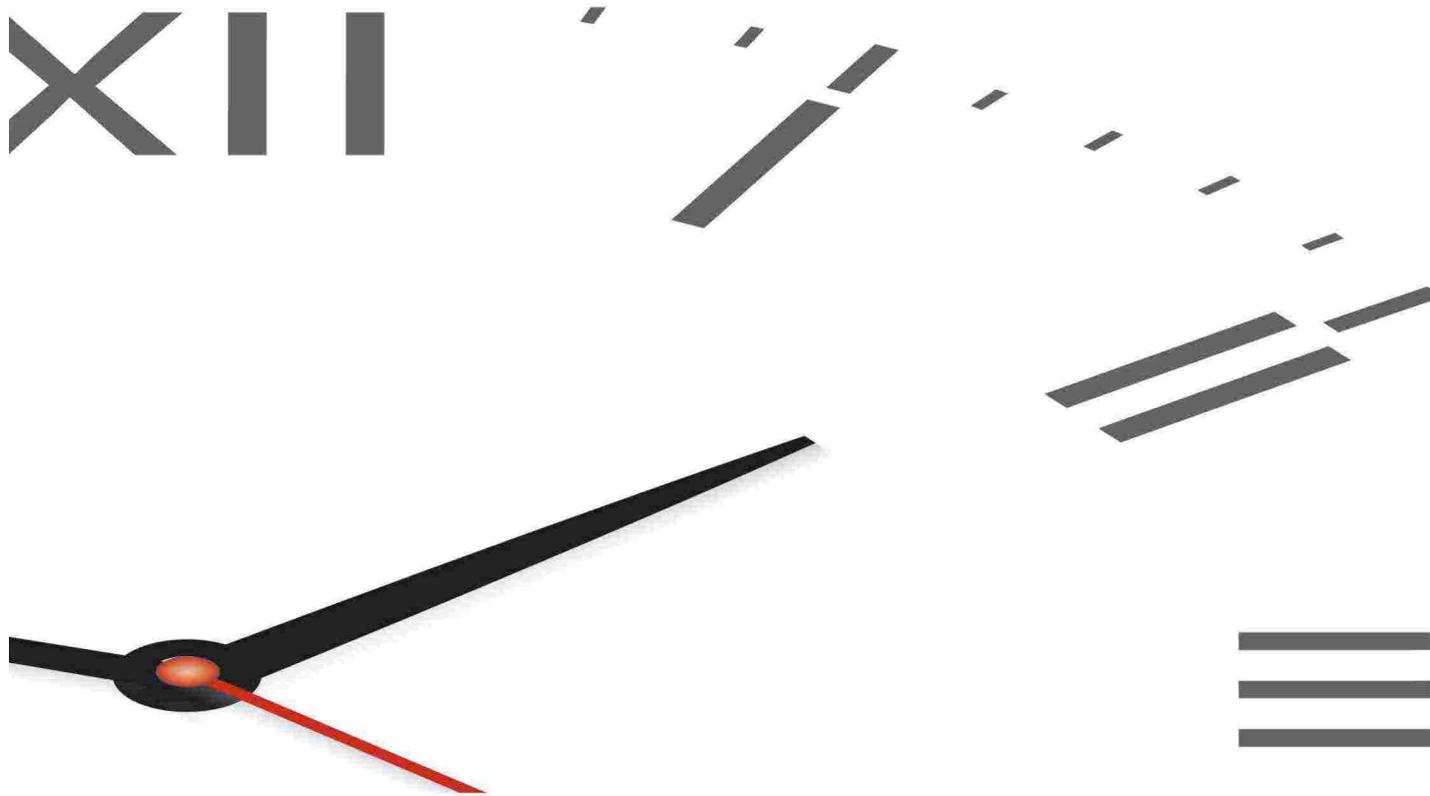
Pur non avendo il decreto 34 particolari velleità riformatrici, è innegabile lo stravolgimento all'impalcatura del nostro diritto del lavoro determinato dalla permessa acausalità per 36 mesi del contratto a tempo determinato. Con buona pace del comma 01 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (la fonte di regolazione proprio del

contratto a termine) che chiarisce essere «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato» «la forma comune di rapporto di lavoro», con questo nuovo intervento anche la legislazione riconosce de facto il contratto a tempo determinato come la forma di lavoro prevalente nell'Italia della crisi economica.

La statistica già aveva ufficializzato questo primato, calcolando che circa il 68% delle nuove assunzioni è a termine, nonostante l'aggravio economico dell'1,4% deciso dalla legge Fornero del 2012 (legge 92). È stata proprio la macroscopica evidenza di questo dato a convincere il Ministro del lavoro e delle politiche sociali a sfidare i sacerdoti dell'eterno dibattito tra flessibilità e precarietà, affermando con pragmatismo il criterio «meglio a termine che a casa» e sperando che una acausalità così vasta possa convincere i datori di lavoro ad allungare la durata dei contratti a tempo determinato, solitamente non superiori a sei mesi, anche per timore del diffuso contenzioso in materia di causali.

Pur sperando che la realtà premi l'audacia del Governo, non è difficile prevedere gli effetti negativi di questa liberalizzazione sul numero dei contratti a tempo indeterminato. La ragione di questo impari confronto è probabilmente da ricercarsi nell'obsolescenza regolatoria proprio del contratto a tempo indeterminato, più che nella eccessiva semplificazione del «cugino» a termine.

La mancata modernizzazione di un diritto del lavoro co-



struito per neutralizzare preventivamente la furbizia datoriale e non per incoraggiare la propensione ad assumere degli imprenditori è certamente un problema grave dell'economia italiana. Sono circa quindicimila, in maggioranza sconosciuti o disapplicati, i precetti che ingarbugliano la regolazione dei rapporti di lavoro, senza vantaggio alcuno né per i datori di lavoro né per i lavoratori.

Non a caso il quarto articolo del disegno di legge n. 1428 è dedicato al riordino delle forme contrattuali: la semplificazione del contratto a tempo determinato se non vuole rimanere un intervento squilibrato, o quantomeno contraddittorio rispetto alla regolazione "in uscita" del contratto a tempo indeterminato, deve facilitare il tentativo di riforma proprio del contratto a tempo indeterminato, perché possa preservare la sua caratteristica «forma comune di rapporto di lavoro», pur modernizzando la regolazione e la gestione del licenziamento, dell'inquadramento contrattuale e dell'assegnazione delle mansioni. Molto debole e anacronistica appare la strada del contratto unico, in un mondo che ha sempre più bisogno di dettaglio e profilamento; certamente più interessante la sperimentazione di tutele crescenti nel tradizionale impianto del contratto a tempo indeterminato.

Il primo "gradino" di un rinnovato contratto a tutele crescenti non potrà che essere l'apprendistato, che di fatto già svolge questa funzione. Anche questo istituto è stato interessato dall'intervento del decreto-legge n. 34, sep-

pure in forma molto minore rispetto al contratto a termine. Particolarmente innovativa (e sottovalutata) è la novità relativa alla retribuzione dell'apprendista per la qualifica e per il diploma professionale, cosiddetto apprendista di primo livello, da calcolarsi tenendo conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione solo nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo. Non si tratta certamente di una modifica capace di moltiplicare da un giorno con l'altro le poche decine di contratti di apprendistato-scuola censiti in Italia, ma può aprire un varco perché i contratti collettivi nazionali di lavoro inizino a regolare questa tipologia di apprendistato, l'unica capace di attivare quella virtuosa alternanza scuola-lavoro che è alla base delle ottime performance tedesche in materia di disoccupazione giovanile.

Il decreto-legge n. 34 e la relativa legge di conversione appaiono quindi un buon primo passo nel cammino di riforma del nostro diritto del lavoro. Necessario però arrivare alla metà, per non tradire le attese dei tanti (si vedano i risultati delle elezioni europee) che credono in una stagione di rinnovamento: occorrerà la stessa capacità di osservazione della realtà senza pregiudizi ideologici e ancor più coraggio per completare l'ambizioso progetto presentato a gennaio. La speranza è che non si tratti di una riforma "a tempo determinato".●

Emmanuele **Massagli** è Presidente **ADAPT**
www.adapt.it