www.bollettinoadapt.it, 17 giugno 2013

Contratto a termine
Riflessioni sulla necessità di superare il c.d. "fermo tecnico" tra un contratto e l'altro

di Giancarlo Bergamo

Costosa, inadeguata a creare occupazione e fonte di appesantimenti burocratici. Tra i vari provvedimenti del governo Monti, quello che ha sollevato più critiche, mettendo d'accordo professionisti del settore e studiosi, sindacati e categorie produttive, è stata sicuramente la riforma del mercato del lavoro.
Mentre il nuovo Governo studia le possibili modifiche alla riforma Fornero, seguendo la politica del "costo zero" e della "semplificazione", circa mezzo milione di contratti a termine sono in scadenza. Un'indagine del centro studi Datagiovane rivela che quasi un rapporto di lavoro a termine su quattro in vita alla fine del 2012 si esaurirà nel giro di pochi mesi e che entro settembre potrebbero venir meno circa 500mila rinnovi.
Nella maggior parte dei casi questi rapporti dovranno scontrarsi con i limiti introdotti dalla legge 92/2012 che ha allungato la pausa nel rinnovo tra un contratto e l'altro, portandola a 60 giorni (per i contratti fino a 6 mesi) e 90 giorni (oltre i 6 mesi). Tutto ciò ovviamente nell'apprezzabile intento di combattere quella flessibilità che sfocia sempre più spesso nella precarietà.
Del resto, la possibilità contemplata dalla riforma Fornero di abbassare i periodi di "stop and go" in sede di contrattazione collettiva, non sembra sia bastata a ridurre il malcontento delle aziende. Questo è un dato di fatto che la Ugl Terziario, firmataria dell'accordo datato 19 dicembre 2012, insieme a Confcommercio – Imprese per l'Italia, continua a riscontrare: le aziende del commercio sono sempre meno inclini a rinnovare il contratto alla stesso lavoratore, e ciò per ovvie ragioni.
Per limitare l'effetto restrittivo introdotto dalla riforma del mercato del lavoro, occorre dunque un immediato ripensamento degli "stop" tra un contratto e l'altro, che dovrebbero essere ridimensionati secondo quanto previsto prima della riforma Fornero (10 giorni per i contratti fino a 6 mesi e 20 per quelli di durata superiore) o addirittura azzerati per i contratti a termine che vedono coinvolti i giovani, come sostenuto recentemente dal ministro del lavoro Giovannini.
A differenza di quanto sostenuto da altre sigle sindacali, che mostrano freddezza dinanzi all'ipotesi di ridurre, se non addirittura di azzerare l'intervallo di tempo tra due contratti a termine, riteniamo che, a livello generale, per combattere la c.d. "flessibilità cattiva", esista già la clausola della durata complessiva dei contratti a termine che, tra proroghe e rinnovi, non può superare i 36 mesi, derogabili una sola volta con una speciale autorizzazione.
Non si comprende allora il senso di mantenere in vita ulteriori condizioni restrittive, come il prolungamento degli intervalli tra un contratto e l'altro.

Giancarlo Bergamo
Segretario generale UGL Terziario