

L'APPROFONDIMENTO



Torna la rigidità Che cosa non va nel contratto unico

*** SILVIA SPATTINI*

MICHELE TIRABOSCHI**

■■■■ Quale il futuro della somministrazione in caso di approvazione del progetto di contratto unico? Difficile dare una risposta, anche per la eterogeneità e la continua mutevolezza delle proposte sin qui formulate. Certo è che le agenzie del lavoro oggi spingono per la liberalizzazione del loro mercato attraverso il superamento della causale contenuta nella legge Biagi che, come è noto, consente la somministrazione temporanea di manodopera in presenza di ragioni oggettive e la somministrazione continuativa (il cosiddetto *staff leasing*) nelle ipotesi tassative indicate dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro.

Invero una eliminazione della causale che legittima la somministrazione si potrebbe facilmente produrre già oggi, a legislazione vigente, mediante gli accordi di prossimità, e cioè contratti aziendali o territoriali sottoscritti da sindacati comparativamente più rappresentativi in presenza di obiettivi di crescita, emersione del sommerso, contrasto a una crisi occupazionale. Il veto posto da talune organizzazioni sindacali all'articolo 8 della manovra estiva, che consente siffatte deroghe patite alla legge, rende tuttavia impervia, almeno nel breve periodo, questa strada.

■■■■

La soluzione potrebbe allora essere nel decantato contratto unico di primo ingresso? Non pare proprio. A ben vedere, anzi, l'idea di contratto unico presuppone logicamente e concettualmente il superamento - o comunque una drastica riduzione - della variegata gamma di tipologie contrattuali atipiche o flessibili per far spazio a un contratto a tempo indeterminato che, nel consentire maggiore flessibilità in uscita, chiude la strada a buona parte delle flessibilità in entrata nel mondo del lavoro.

È ben vero che alcuni dei progetti più accreditati di contratto unico eliminerebbero il cosiddetto "clausalone" della legge Biagi (che sarebbe abrogata), ma questo per sostituirlo con la vecchia tecnica dei casi tassativamente indicati dalla legge o dalla contrattazione collettiva. A differenza della normativa vigente, dopo il primo contratto a tempo determinato, sarebbe possibile una proroga oppure un nuovo contratto soltanto nei casi

tassativi previsti da un contratto collettivo applicabile oppure per lavori stagionali o di durata limitata (spettacoli, stagioni teatrali, fiere, mercati, manifestazioni commerciali); per esigenze a carattere meramente occasionale o straordinario; per prestazioni intermittenti di durata pari o inferiore a sei giorni lavorativi relative a servizi occasionali; per sostituzione di un lavoratore; per attività di ricerca scientifica o di insegnamento; per l'assunzione di un dirigente; per lo svolgimento di servizi alla famiglia (da parte di persona fisica). Una drastica restrizione delle prestazioni temporanee, insomma.

■■■■

Le agenzie di somministrazione potrebbero certo essere attratte dalla possibilità di una prima assunzione a tempo determinato senza la necessità di una specifica ragione, ma questo margine di manovra è fortemente limitato dalla concorrenza di un contratto a termine per prima assunzione altrettanto liberalizzato. Senza dimenticare che la maggiore facilità di licenziamento renderebbe meno appetibile per molte imprese il ricorso alla somministrazione che, come è noto, è oggi spesso utilizzata anche a fronte dei maggiori costi per aggirare alcune delle principali rigidità del diritto del lavoro italiano.

Il dibattito avviato dal nuovo governo ci darà nei prossimi giorni indicazioni più precise sui contenuti concreti del progetto di riforma. Da quanto già oggi si può intravedere, tuttavia, lo spazio per la somministrazione risulterà drasticamente circoscritto con buona pace di quanti si sono spesi in questi anni per accreditare questa forma di gestione del personale contro veti e pregiudizi che ancora oggi faticano a essere superati.

*Direttore Adapt

**Presidente Adapt

www.adapt.it

