

La volontà di inserire nel sistema giuslavoristico italiano un contratto a tutele crescenti non è certamente una novità dell'ultima ora. Si tratta, in buona sostanza, di puntare al rilancio dell'occupazione attraverso un innovativo contratto di lavoro, a tempo indeterminato, che congela le tutele legate all'[articolo 18](#), per poi introdurre gradualmente le garanzie per il lavoratore.

In dettaglio questa nuova formula **non aspira ad essere un contratto unico**, che sostituisce tutti gli altri, e neanche l'ennesima fattispecie contrattuale precaria. Il contratto a tutele crescenti consiste difatti in un contratto a tempo indeterminato, ma regolato in modo meno rigido, con garanzie appunto crescenti all'aumentare dell'anzianità. Certo, rimangono da sciogliere i nodi degli emendamenti. E non è cosa da poco. Al momento, **la questione che infiamma di più è il rebus sull'articolo 18**. Assodato che la possibilità **di reintegro del lavoratore licenziato non sparirà** del tutto, rimane da capire quando e come scatterà la soglia di tutela baluardo dello Statuto dei Lavoratori. Le ipotesi più plausibili – fermo restando il triennio scoperto – sarebbero il **criterio dell'età anagrafica** (ad esempio tutela reale per over 55) **o dell'anzianità di servizio** (5 - 10 anni).

La prima doverosa considerazione è che l'introduzione di questa nuova tipologia contrattuale potrebbe rivelarsi positiva nell'ottica di rendere più appetibile il ricorso al contratto a tempo indeterminato da parte delle imprese, tenuto conto che tale scelta rappresenta solo il 15% dei nuovi rapporti di lavoro attivati. Laddove si arrivasse a realizzare questa riforma tuttavia, si rendono necessarie – a cascata – due ulteriori misure.

Innanzitutto **è urgente compiere un'operazione più ampia di semplificazione**, volta ad uniformare gli standard contrattuali, riconducendoli a poche, razionali tipologie effettivamente applicate. In *pole position* il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo determinato e l'apprendistato. È tempo poi di intraprendere una vera e propria battaglia contro gli abusi del finto lavoro autonomo e parasubordinato, ridimensionando il ricorso sconsiderato alle collaborazioni coordinate e continuative.

Altro passaggio fondamentale per l'avvento del contratto a tutele crescenti è rendere tale tipologia contrattuale attrattiva perché meno costosa. E per renderla meno costosa occorrono interventi *ad hoc*, da inserire nella legge di Stabilità. A tale proposito, è probabile che si provvederà ad un ulteriore taglio dell'Irap o ancora, all'alternativa di introdurre una deducibilità dalla base imponibile Irap del costo del lavoro riservandola proprio ai contratti a tempo indeterminato.

Una questione da non sottovalutare inoltre, è se l'eventuale ridimensionamento dell'art. 18

riguarderà solo i nuovi assunti, visto che l'emendamento del governo indica gli stessi come i destinatari della riforma, nell'ottica di salvaguardare i diritti acquisiti di chi è già occupato. Qualora ciò si realizzasse, è ipotizzabile oltre ad un'accentuazione del divario tra giovani e non anche sul posto di lavoro, una serie di conseguenze. In primo luogo, **far convivere in azienda lavoratori a cui si applica il regime di cui all'art. 18 e a cui non si applica, potrebbe far lievitare i contenziosi legali**, facilmente attivabili attraverso la strada delle cause per discriminazione. Ancora, un eventuale passaggio da un contratto coperto da art. 18 ad un contratto a tutele crescenti potrebbe interferire sul *turnover* volontario dei lavoratori da un'azienda all'altra o nelle procedure di cambi appalto o cessioni di ramo d'azienda, visto il drastico cambiamento di regime che ciò potrebbe comportare. Più opportuno allora orientarsi verso l'uniformità nel sistema delle tutele in caso di licenziamento illegittimo.

Ancora, per rendere l'impianto della riforma razionale, **serve intervenire sul sistema degli ammortizzatori sociali**, estendendone l'applicazione e la durata, oltre che puntare sull'implementazione di virtuose politiche attive per coloro che perdono il proprio impiego. A tale proposito, buona è l'idea di mettere in campo un contratto di ricollocazione finalizzato alla riqualificazione del lavoratore licenziato - anche con il coinvolgimento delle agenzie private per il lavoro - magari pagate a risultato ottenuto. Lo stesso sindacato, avrebbe un ruolo fondamentale in questa partita, potendo seguire e tutelare il lavoratore nell'arduo processo di ricollocazione. In tal senso, **si auspica anche ad un intervento del Governo in tema di formazione**, strumento e arma fondamentale per migliorare il bagaglio di *know how* necessario al lavoratore per essere spendibile in un mercato del lavoro complesso come quello attuale.

In definitiva, non si incentri il dibattito solo sulle garanzie ma soprattutto sul bene principale da garantire: il lavoro. È infatti intelligente discutere di garanzie laddove vi sia qualcosa da garantire, che **allo stato attuale non c'è. Il Lavoro.**

Governo, sindacati, società civile e lavoratori. È tempo di combattere la battaglia verso il recupero di produttività e competitività del nostro sistema economico. Gli strumenti ci sono, si pensi, solo al potenziale della contrattazione di secondo livello.

Solo così operando, in una logica complessiva, il Jobs Act potrà forse avere buone ricadute pratiche. Viceversa, si tratterebbe di un'ennesima, vuota, riforma di sole parole.

Giancarlo Bergamo

Esperto in Relazioni industriali

Scarica il pdf 