

Come per la legge Fornero

La solita sinistra manovra per svuotare la riforma

Il Decreto è appena arrivato alla Camera e già Damiano (Pd) promette interventi radicali sulla soppressione della causale e sui rinnovi dei contratti a termine

■ ■ ■ GIULIANO CAZZOLA*

■ ■ ■ Il decreto n. 34 (in cui sono raccolte le norme del Job act già definite) ha mosso i primi passi verso la conversione in legge alla Camera. La Commissione Lavoro ne ha cominciato l'esame mercoledì scorso; ma già dalle dichiarazioni preliminari, si è capito che il provvedimento non avrà vita facile e che i problemi più seri verranno dall'interno della maggioranza. Il presidente della Commissione, Cesare Damiano, ha dichiarato che intende modificare il testo nei punti più qualificanti: dalla soppressione del vincolo della causale per tutto l'arco dei 36 mesi, al numero delle possibili otto proroghe fino alle norme di semplificazione del contratto di apprendistato per quanto riguarda il piano formativo e l'obbligo di trasformazione di una quota di rapporti per poterne stipulare di nuovi.

Insomma, se passasse questa linea, non si capirebbe quale senso continuerebbe ad avere il decreto. Il provvedimento ha scomposto gli schieramenti: a sostenerlo ci sono una parte (minoritaria?) del Pd, Forza Italia, il Ncd e - immaginiamo - le formazioni centriste (se ancora esistono). A volere delle modifiche sostanziali sono l'altra parte (maggioritaria?) del Pd e una forza di opposizione come il Sel. Le altre opposizioni faranno solo demagogia. Nei giorni scorsi, a quanti lamentavano

che la liberalizzazione dei contratti a termine avrebbe favorito la precarietà, il ministro Giuliano Poletti ha ricordato che già adesso il 70% delle assunzioni avviene con questa forma contrattuale. Più recentemente, il ministro ha sottolineato che, grazie alle modifiche introdotte nel decreto, il governo vuole ridurre il contenzioso. Proposito lodevole, perché, nella sua genericità, il cosiddetto «causalone» sottoponeva le imprese alla roulette russa dei tribunali.

La riforma del contratto a termine è importante, poi, per altri due motivi: 1) se ne rafforza la centralità al momento dell'assunzione non solo rispetto al contratto a tempo indeterminato, ma anche nei confronti delle forme atipiche, il cui utilizzo, adesso, è molto rischioso dopo le modifiche introdotte dalla legge 92 del 2012; 2) si rende marginale l'invenzione intellettualistica del contratto unico a tempo indeterminato e a tutela crescente non solo perché, per ora, è materia della delega, ma soprattutto perché ben pochi datori di lavoro ne faranno uso (anche se si dovesse alleggerire la protezione in caso di licenziamento) potendo avvalersi per un triennio di un contratto a termine liberalizzato e molto meno complicato, all'atto della risoluzione.

La Cgil deve rimproverare a se stessa di aver perduto apposta l'occasione dei contratti Expo. Nel testo iniziale del decreto legge n.76 del 2013 (il pacchetto Giovannini) era

contenuta una norma che posticipava fino a tutto il 2015, la possibi-

lità di assumere a termine, esonerando i datori dalla trappola di indicare la causale. In sostanza, si trattava di liberalizzare l'utilizzo dei contratti a tempo determinato nella prospettiva e durante lo svolgimento di un evento eccezionale come l'Expo 2015 (sempre che i pm non ne determinino il fallimento preventivo), adottando uno strumento di flessibilità, di carattere sperimentale temporaneo, dal momento che le imprese interessate non avrebbero mai potuto caricarsi di organici stabili, a partire dalle fasi preparatorie. Durante la conversione del decreto la norma venne stralciata e affidata ad un avviso comune per il quale il ministro Enrico Giovannini si affrettò ad aprire un tavolo di confronto nel mese di settembre dello scorso anno. Ben presto si capì che quel negoziato era destinato ad arenarsi. I sindacati (in primis la solita Cgil) insisterono per individuare le aree territoriali e i settori (a loro dire collegati all'Expo) nei quali fosse consentito applicare le nuove regole. Non arrivando così a capo di nulla. Il limite temporale, che includeva in sé anche il criterio della sperimentazione, avrebbe permesso, in sede di verifica degli effetti sull'occupazione, di assumere o meno, a ragion veduta, delle ulteriori decisioni di carattere strutturale.

***dalla rubrica "Politically (in)correct" consultabile su www.bollettinoadapt.it**

IL CONFRONTO

Rapporto tra retribuzione e inquadramento professionale degli apprendisti



GRAN BRETAGNA

Industria
46%

Servizi
70%



GERMANIA

Industria
29%

Servizi
34%



SVIZZERA

Industria
14%

Servizi
17,5%



IRLANDA

1° anno **30%**

2° anno **45%**

3° anno **65%**

4° anno **80%**



FRANCIA

% salario minimo

Sotto i 19 anni



25%

Da 20 a 23 anni



42%

Sopra i 24 anni



78%



ITALIA

Ccnl legno arredo

1° anno **65%**

2° anno **70%**

3° anno **75%**

4° anno **85%**

Ccnl turismo

1° anno **80%**

2° anno **85%**

3° anno **90%**

4° anno **95%**



Il ministro Giuliano Poletti e Cesare Damiano, presidente della Commissione Lavoro [Ansa]

VECCHIO E NUOVO APPRENDISTATO

Com'era OBBLIGATORIA	Formazione pubblica	Come sarà FACOLTATIVA
Com'era PRESENTI	Vincoli di stabilizzazione	Come sarà ABOLITI
Com'era OBBLIGATORIA	Forma scritta del piano formativo	Come sarà FACOLTATIVA
Com'era OBBLIGATORIA	Assunzione precedenti apprendisti prima dei nuovi	Come sarà ABOLITA



www.ecostampa.it

