

Superati gli schemi del secolo scorso

# I contratti più flessibili non sono sempre precari

Quasi sette assunzioni su dieci avvengono con rapporti a termine e le riforme devono tenerne conto. Il banco di prova sarà il confronto sulla legge delega

EMMANUELE MASSAGLI

■ ■ ■ La fiducia confermata dalla Camera dei deputati al dl lavoro (Decreto legge 20 marzo 2014 n.34) come modificato dal maxi-emendamento del Senato mette la parola fine al travagliato, seppur relativamente breve, percorso di conversione in legge della prima parte dell'articolato *jobs act* renziano. Al vaglio dei senatori c'è ora la seconda metà del progetto, quella più corposa: il disegno di legge delega n. 1428, contenente le direzioni di riforma del Governo in materia di ammortizzatori sociali, politiche attive, semplificazione delle procedure e degli adempimenti, riordino delle forme contrattuali, maternità e conciliazione.

Rimandando al difficile dibattito sulla legge delega la costruzione di un impianto riformatore organico, il Governo ha affidato al primo decreto alcune misure urgenti «per favorire il rilancio dell'occupazione». Com'è noto, lo scontro politico si è polarizzato soprattutto attorno a due temi: l'apprendistato e il contratto a termine (nella legge di conversione sono contenute novità anche in materia di Durc, contratti di solidarietà e anagrafe dei lavoratori).

Più sostanziosi gli emendamenti in materia di apprendistato intervenuti durante le letture parlamentari: è corretta-

mente stato ristabilito l'obbligo di forma scritta, per quanto semplificata, del piano formativo dell'apprendista; è intesa, ma non più scritta, la decadenza dell'obbligo di formazione di base e trasversale se non comunicata ed erogata nei tempi dalla regione; l'obbligo percentuale di assunzione apprendisti al termine del percorso è del 20% solo per aziende oltre i 50 dipendenti; è confermato il minore salario per l'apprendista di primo livello e la deroga sull'età degli apprendisti di terzo livello quando iscritti all'istruzione tecnica e professionale. Il risultato finale è una riforma solo marginale dell'apprendistato professionalizzante, poiché semplicemente si fotografa quanto già in essere nella prassi o nella contrattazione collettiva. Più originale e potenzialmente capace di incidere sulla futura regolazione della tipologia contrattuale la novità del "solo" 35% della retribuzione dovuto all'apprendista-studente per le ore di formazione.

Il testo finale, esito del difficile compromesso interno alla maggioranza e tra le diverse anime del Partito Democratico soprattutto, non è invero così dissimile dalla prima versione del decreto legge 34 per quanto concerne il contratto a termine: è confermata l'acausalità lunga (36 mesi) e il tetto legale del numero dei lavoratori a termine da assumere (20% rispetto agli assunti a tempo indeterminato); sono cambiati il numero di proroghe concesse (ora cinque), la sanzione per il superamento

della soglia percentuale (solo amministrativa), la deroga per i contratti a tempo determinato per le attività di ricerca.

La novità più dirompente dell'intero decreto è certamente l'acausalità fino a 36 mesi (il massimo concesso dalla normativa comunitaria) del contratto a tempo determinato, che, noncurante dell'articolo 1 dello stesso decreto che nel 2001 ha introdotto nel nostro ordinamento il contratto a termine, come modificato nel 2007 («il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro») diventerà sempre di più la forma prevalente di ingresso e prima permanenza nel mercato del lavoro. Invero non è certamente la norma la ragione di questo crescente monopolio: già i dati sono chiari nell'individuare il contratto a tempo determinato come la forma del 68% dei nuovi contratti di lavoro, nonostante la penale economica introdotta dalla legge Fornero del 2012. Va certamente dato atto al governo Renzi, indipendentemente dal giudizio sull'operazione, di avere approvato la più drastica riforma in direzione della flessibilità dal 2003 ad oggi. Quello che sembrava fino a solo qualche mese fa un tabù del nostro diritto del lavoro, che gli stessi datori di lavoro richiedevano svergognatamente, ovvero l'aggiramento dell'articolo 18 per il tramite di un più lungo contratto a termine, è diventato improvvisamente una certezza normativa, che né la Camera né il Senato hanno messo in dub-

bio, limitandosi a un innocuo intervento sul numero delle proroghe. L'impressione è che la sostanziale facilità con la quale è stato conseguito questo risultato abbia distratto i media dalla riflessione sulla portata innovativa del testo, che salta a piè pari quindici anni di litigi (spesso sterili, ma violenti) sul binomio flessibilità-precarietà, nonché neutralizza la sperimentazione di un eventuale contratto con tutele crescenti già immaginato in legge delega. È una conseguenza inaspettata della crisi economica: a quanto pare si è tutti più concreti e difficilmente contrari all'affermazione «meglio un lavoro a termine che un non lavoro».

Adesso il decreto trasformato in legge ha da affrontare il vero giudice di qualsiasi atto che voglia rilanciare l'occupazione: la realtà. Fra circa tre mesi i dati mensili comunicati dall'Istat si riferiranno a giugno 2014, primo mese di attuazione del decreto Poletti definitivo, e si potrà incominciare ad osservare, senza la lente del pregiudizio ideologico o del perfezionismo giuslavoristico, la capacità delle nuove norme di attivare quei posti di lavoro che sono nella pancia delle imprese, ma che non vengono coperti per timore del futuro, dei costi e del continuo cambio delle regole. Non ci si aspetta nessun miracolo, certo, ma qualche timida percentuale positiva (ovvero persone che trovano lavoro!) giustificherebbe il pragmatismo e l'azzardo di questo intervento.

twitter@EMassagli

### UN MODELLO INSOSTENIBILE

- 1 **Struttura rigida:** il contratto standard è ancora quello del vecchio rapporto di impiego pubblico

---

- 2 **Costi di transazione:** la legislazione del lavoro è diventata inconoscibile...

---

- 3 Da 20 anni le nuove leggi sono interamente dedicate a regolare modi complicati per evitare il modello standard



**Il contratto di ricollocazione presuppone la rinuncia alla Cassa integrazione**



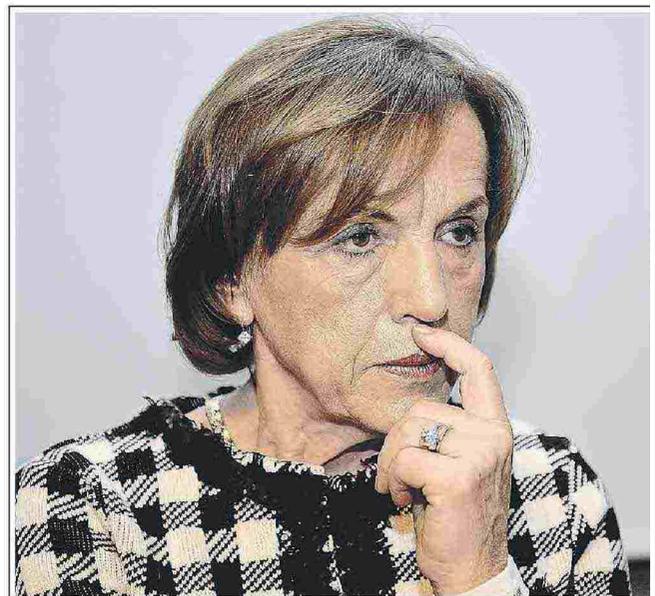
### LA PROTEZIONE CRESCENTE

**Un costo di separazione di entità minima all'inizio, gradualmente crescente nel tempo**



**Dal 3° o 4° anno di servizio in poi l'impresa che licenzia (esclusi motivi disciplinari o personali) deve offrire al lavoratore un contratto di ricollocazione (L. n. 247/13, c. 215):**

- decade il controllo giudiziale sul motivo economico-organizzativo del licenziamento, ma non quello su discriminazioni e motivi illeciti
- servizio di outplacement il cui costo standard è pagato dalla Regione a ricollocazione ottenuta
- rafforzamento del trattamento Aspi (90% decrescente, prolungato in proporzione all'anzianità)



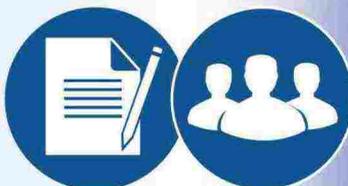
*L'ex ministro del Lavoro Elsa Fornero [Lapresse]*

## Gli aspetti critici del Decreto Poletti

⊗ La direttiva UE n. 99/70 prevede il primo contratto a termine libero, ma impone una disciplina limitativa per proroghe o rinnovi

⊗ La legge Fornero (n. 92/12) liberalizza il primo contratto a termine

⊗ Il Decreto n. 34/14 liberalizza anche i 4 rinnovi (o proroghe) successivi, entro i primi 36 mesi: c'è ancora un rischio di contenzioso giudiziario



P&G/L

