

L'analisi

Decreto lavoro e Jobs act
contraddizioni da sanareLuigi
Mariucci

● LA VERSIONE DEFINITIVA DEL DECRETO LAVORO SUI CONTRATTI A TERMINE E SULL'APPRENDISTATO CONTRADDICE GLI OBIETTIVI DEL PIANO LAVORO DICHIARATI DA MATTEO RENZI LO SCORSO GENNAIO NELLA «ENEWS» PUBBLICATA SUL SUO SITO. Lì, oltre ad annunciare che il Jobs Act avrebbe contenuto sette piani industriali «con indicazione delle singole azioni operative e concrete necessarie a creare posti di lavoro» (di cui però non c'è traccia), sul tema delle regole si affermava testualmente: «Riduzione delle varie forme contrattuali, oltre 40, che hanno prodotto uno spezzatino insostenibile. Processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti».

Il decreto lavoro va ora esattamente nella direzione contraria. Invece del supposto contratto unico, rinviato a una futuribile legge delega, si liberalizzano totalmente il contratto a termine e la somministrazione di lavoro (cosiddetto interinale) eliminando del tutto la giustificazione causale fino a tre anni, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, e consentendo ben otto proroghe, anch'esse senza giustificazione causale, nell'arco del triennio. Il che significa, non essendovi alcun vincolo alla assunzione definitiva, che al termine del triennio il lavoratore può ricominciare lo stesso iter con un altro datore, in un infinito gioco dell'oca della precarietà. Oppure che lo stesso datore, passato il triennio, può ricominciare il gioco con un altro lavoratore, e persino con il medesimo per mansioni diverse. E che diventa possibile assumere a termine praticamente di mese in mese lo stesso lavoratore nel corso di un solo anno. Il tutto sarebbe finalizzato ad incrementare l'occupazione e semplificare le procedure.

È bene chiarire che in questo modo non si tratta di semplificare ma di snaturare le regole del lavoro. Si prende una brutta china: infatti è già accaduto che un ministro abbia affermato che anche la tutela contro i licenziamenti illegittimi consiste in un inciampo «burocratico» (!). In questo modo non si favoriscono affatto le imprese virtuose, quelle che investono sulla qualità del lavoro e della produzione, ma si premiano i comportamenti abusivi tipici di quelle pratiche aziendali che fondano la cattiva gestione delle risorse umane sul reiterato ricatto occupazionale. Si aggiunga che già ora il contratto a termine costituisce il 70% delle assunzioni: quel dato prevedibilmente crescerà in virtù delle proroghe frazionate per mesi, e magari verrà spacciato come successo della «sperimentazione» la ul-

teriore cannibalizzazione delle forme corrette di assunzione.

Il decreto va quindi modificato in Parlamento, prevedendo quanto meno una durata minima dei contratti a termine «acausali», una limitazione del numero delle proroghe agganciata al rafforzamento del diritto di precedenza del lavoratore a termine rispetto a successive assunzioni a tempo indeterminato, una incentivazione fiscale e contributiva della stabilizzazione ed efficaci controlli dei servizi pubblici nei casi in cui la reiterazione del termine sia adottata come pratica sistematica del tutto separata da politiche di inserimento stabile al lavoro.

In caso contrario il decreto lavoro in oggetto finirà con l'andare in collisione con le discipline della Unione europea. Non si dimentichi che le normative di cui si parla modificano un decreto legislativo del 2001 emanato in attuazione di una direttiva comunitaria diretta a contrastare abusi e distorsioni nel ricorso al contratto a termine, di cui sono spia evidente la mancanza di giustificazioni oggettive e la reiterazione, come ha più volte affermato la Corte di giustizia europea.

Un rischio analogo peraltro si corre rispetto alle modifiche introdotte dal decreto in materia di apprendistato: venendo privato di veri contenuti formativi, con l'abolizione della forma scritta del piano formativo e della formazione trasversale, in totale contrasto con il sistema «duale» tedesco di cui si tessono gli elogi, e venendo cancellato l'obbligo di assumere almeno il 30% degli apprendisti già occupati come condizione di nuove assunzioni l'apprendistato finisce con l'assomigliare ai vecchi contratti di formazione lavoro; i quali caddero sotto gli strali delle autorità europee per violazione del divieto di aiuti di Stato, con il conseguente obbligo di restituire le agevolazioni contributive percepite.

Proprio in nome della «semplificazione», e per evitare nuovi contenziosi con l'Europa, occorre quindi mettere mano a robusti correttivi in sede di conversione del decreto. Anche al fine di restituire qualche coerenza tra il Jobs Act annunciato appena due mesi fa da Matteo Renzi e il primo e rilevante atto normativo del suo governo.

