la Repubblica

30-APR-2023
pagina 1-22 /
foglio 1 / 2

L'analisi

03374 03374

Una beffa per i lavoratori

di **Marco Bentivogli**

È prevista per domani l'approvazione in Consiglio dei ministri del decreto lavoro. Accanto alle misure che riguardano il welfare, la norma forse più attesa è quella sulle nuove regole dei contratti a termine.

Decreto del Primo Maggio

Una beffa per i lavoratori

di **Marco Bentivogli**

È prevista per domani l'approvazione in Consiglio dei ministri del decreto lavoro. Accanto alle misure che riguardano il welfare, la norma forse più attesa è quella sulle nuove regole dei contratti a termine.

C'è molta confusione sull'origine vera della maggiore liberalizzazione dei contratti a termine a seconda della resa dei conti interna ai partiti. L'attenzione generale da mesi è oscillata dal "facciamo come in Spagna", "aboliamo il Jobs Act" o altri slogan al governo di destra che, su spinta delle associazioni datoriali, chiede un superamento delle causali, già modificate dalla legge 92 del 2012, dal Jobs Act (2015) e poi dal decreto dignità (2018). Le causali sono le motivazioni la cui sussistenza rende possibile la stipula di un contratto a termine o la possibilità di eventuali proroghe dello stesso.

Nel nuovo decreto, il contratto di riferimento resta il contratto a tempo indeterminato, quello a termine è di norma di 12 mesi, fino al massimo di 24 solo in presenza di alcune motivazioni (causali). Con il decreto lavoro vengono ridefinite e viene ripristinata la possibilità di arrivare fino a 36 mesi.

Quale è il nodo? Raggiunta la scadenza del contratto non c'è alcun automatismo per passare a tempo indeterminato, a meno che non la si superi. Le aziende sono ben attente a non superare tale limite. L'unico rafforzamento del percorso verso un contratto di lavoro a tempo indeterminato necessita di incentivi e non solo. Avvenne per il Jobs Act, ma non per la misura in sé quanto per l'incentivo fiscale ad esso collegato. Avvenne solo per qualche mese dopo il decreto dignità che si prefiggeva di "abolire la precarietà" ma che riuscì solo a ridurre i contratti superiori ai 12 mesi. Nella maggioranza dei casi, le aziende arrivano a 12 mesi e, piuttosto che trasformare i contratti a tempo indeterminato, sostituiscono la persona a termine con un'altra. Non solo, il decreto dignità ha aumentato i contratti brevissimi: in Italia nel 2019 questi contratti, di durata inferiore a una settimana arrivarono a 1/3 del totale (Scicchitano, 2021). Proprio quelli combattuti dalla recente riforma spagnola (introdotti dal governo Rajoy della destra popolare). Complessivamente l'Italia ha circa il 17% di contratti a termine, la Spagna è passata dal 25% del 2021 al 15% nel privato, ma sono saliti dal 10 al 30% nel settore pubblico (Ferreiro e Gomez, 2023). Nessuno tiene conto della crescita in Italia del part-time obbligatorio che è una delle forme maggiori di abusi.

Tornando alla bozza del "decreto lavoro", vi è uno spazio (non quanto meriterebbe) alla contrattazione collettiva, nazionale o aziendale. Tale spazio è relativo alla possibilità di deroghe al termine dei 12 mesi nei casi individuati su specifiche esigenze di natura temporanea. In assenza della contrattazione collettiva (nazionale o aziendale) si utilizzeranno le commissioni di certificazione (previste dal dl 276/2003) con il nuovo scopo di validare (o meno) contratti a termine per "esigenze temporanee di natura tecnica, organizzativa e produttiva". Il vaglio dei contratti da parte di tali commissioni rischia di essere velocissimo e insulso (perché scollegato dalla realtà, ricordate il timbro provinciale sugli accordi di produttività spacciato per contrattazione?) o lento, burocratico e inservibile. Ci auguriamo che nel testo finale il rinvio alle commissioni sparisca e con esse l'ambiguità sulla contrattazione individuale.

Solo chi vede il lavoro da molto lontano può pensare che rafforzare o allentare le causali sia di per sé risolutivo. Le causali sono un deterrente a un utilizzo improprio dei contratti a termine in fase di assunzione ma diventano esigibili soprattutto in caso di vertenza individuale del lavoratore. Un diritto che, prevalentemente, viene rispettato solo in caso di vertenza è un diritto in larga parte inesigibile.

Le aziende e i loro consulenti devono decidersi, quale è il problema? Non trovare lavoratori o avere le mani più libere sui contratti a termine? Perché l'allarme sull'assenza di disponibilità dei lavoratori contrasta con la necessità sostituirli più facilmente. Ricordo che l'Ocse ha definito il nostro Paese come "intrappolato in *low skilled equilibrium*". Le competenze sono il problema e serve più coraggio sul diritto soggettivo alla formazione anche nei contratti


la Repubblica

Italia mai così precaria

Bebè morta tra gli stracci il disagio vive a Milano

Paolo Ferri Le sfide di Marte


Una beffa per i lavoratori

Che valore ha la politica

Priorità alla giustizia sociale

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 3374 - L.1878 - T.1739

brevissimi e lungo tutta la vita. Oltre agli incentivi, la formazione favorisce l'investimento sulle persone e allontana un loro utilizzo "usa e getta".
Come sempre, ascoltare troppo le corporazioni non ha mai ridotto la precarietà, in compenso ci ha reso il Paese della "certezza del contenzioso" e dell'incertezza del diritto per lavoratori e imprese. Le norme devono essere semplici, chiare ed esigibili. Combattere il precariato lo si fa più facilmente in un Paese che funziona, che affronta le sue contraddizioni. E il governo Meloni, per la verità come altri, pensa che si facciano le leggi sugli argomenti acchiappa-applausi delle convention, dove vecchi brontoloni si autocelebrano dando la colpa ai giovani che "non hanno voglia di lavorare", senza approfondimenti, senza un'idea precisa sul lavoro, senza la conoscenza dei dati reali. Si poteva, almeno, risparmiare il Primo Maggio.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 3374 - L.1878 - T.1739