

■ ■ **LAVORO/1**

Il tempo determinato non è un tabù

Nessuna riforma sarà efficace come quella appena varata dal governo

■ ■ **GIAMPAOLO GALLI**

Non è la grande riforma del mercato del lavoro, le cui prospettive sono affidate a una legge delega, ma è sicuramente una radicale semplificazione. Il decreto Renzi-Poletti prende il toro per le corna con straordinaria energia e affronta i problemi che possono essere risolti subito; quelli che in tempi rapidi possono avere effetti positivi sull'occupazione in un momento tanto grave per la vita di milioni di famiglie.

Nel contratto a tempo determinato si elimina l'obbligo di indicare le causali, proseguendo lungo una strada già definita nella riforma Fornero limitatamente al primo contratto e alla durata di dodici mesi. Al posto delle causali, che sono fonte di infinito contenzioso, vi sono tre limiti quantitativi ben definiti e facilmente verificabili: il limite dei trentasei mesi, che fu introdotto dal ministro Cesare Damiano nel 2007, il divieto di rinnovo per più di otto volte, il tetto del 20 per cento degli occupati, salvo casi particolari o diverse pattuizioni nei contratti di lavoro.

È difficile capire per quale motivo qualcuno possa avere nostalgia delle causali. Nate con un fine nobile nell'accordo separato del 2001 che dava attuazione alla direttiva europea sul contratto a termine, nel tempo esse si sono rivelate burocrazia inutile. Non tutelano le persone ed espongono le aziende a un rischio di contenzioso che le scoraggia dal ricorrere a uno strumento contrattuale che, salvo per l'apposizione del termine, offre tutele assolutamente identiche a quelle del contratto a tempo indeterminato.

L'imprenditore che voglia assumere a tempo determinato si rivolge a un consulente del lavoro per scrivere una causale che minimizzi i rischi legali. In generale l'imprenditore se ne disinteressa, dato che il requisito fondamentale non è quello di aderire alle reali necessità

dell'azienda, ma è quello di evitare che a posteriori ci sia un ricorso. E ciò nonostante, in molti casi, al termine di un contratto i ricorsi ci sono e, per effetto dell'assoluta incertezza della giurisprudenza, il contenzioso si conclude spesso con l'obbligo di conversione a tempo indeterminato. È dunque evidente che la causale ha l'effetto di scoraggiare le aziende dall'utilizzare contratti a tempo determinato oppure di indurle a tenere le persone per periodi brevissimi, in maniera tale da contenere i rischi legali. La verità è che l'unica categoria davvero colpita da questa innovazione è quella degli avvocati.

Alcuni hanno criticato la riforma perché il nuovo contratto a termine spiazzerebbe il cosiddetto contratto unico a tutele crescenti. Ma chi avanza questa critica dovrebbe chiedersi come è possibile che l'abolizione di un adempimento inutile abbia effetti così importanti sulla stessa ragione d'essere del contratto unico. Il sospetto che viene è che se il contratto unico appare superfluo dopo il decreto, probabilmente esso era superfluo anche prima. A meno di ritenere che l'introduzione del contratto unico debba essere accompagnata da forti restrizioni delle altre forme di flessibilità in ingresso. Il che però peggiorerebbe notevolmente la flessibilità complessiva del mercato del lavoro e renderebbe oggettivamente necessario riaprire il capitolo delle flessibilità in uscita lungo strade ben più indigeste di quanto non sia già implicito anche nelle versioni più radicali della proposta del contratto unico.

Il nuovo contratto a tempo determinato favorisce la stabilizzazione dei rapporti di lavoro perché dà all'azienda un periodo più lungo per conoscere il lavoratore/lavoratrice. Probabilmente sostituirà forme ben più precarie di lavoro, come le partite Iva e i residui cocopro e cococo. È all'interno di queste forme contrattuali che si nascondono gli abusi, non nei contratti a termine.

Lo stesso vale per il contratto di apprendistato. Le semplificazioni introdotte sono rilevanti e la definizione degli obblighi formativi è più che mai incentrata oggi sull'autonomia negoziale delle parti sociali. È stato eliminato l'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con l'offerta formativa pubblica, ossia con i corsi organizzati dalle regioni. Si deve prendere atto che, su gran parte del territorio nazio-



nale, l'offerta formativa delle regioni non è stata all'altezza delle necessità ed è bene che l'obbligo di farvi ricorso diventi una mera facoltà.

Tantissimo rimane da fare sul mercato del lavoro, come previsto dal Jobs Act, riguardo in particolare ai servizi per il lavoro e le politiche attive, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della maternità alla semplificazione e codificazione. Le risorse che vengono oggi utilizzate per la cassa in deroga devono essere gradualmente devolute all'Aspi, in modo che essa possa coprire una platea più ampia di beneficiari. Ma difficilmente qualcuna di queste riforme potrà essere efficace come il decreto appena varato dal governo Renzi al fine di alleviare rapidamente le sofferenze di precari e disoccupati.