

IL DECRETO POLETTI

Un passo avanti sul lavoro

PROGRESSI REALI

Provvedimento nella giusta direzione: bene semplificare e non mettere le persone perbene ai limiti della legalità e a rischio contenziosi
di **Giampaolo Galli**

Nella discussione di questi giorni sul decreto Poletti si ha a volte la sensazione che alcuni degli oppositori non abbiano pienamente compreso come è cambiato il mercato del lavoro. Naturalmente tutti sanno che la fabbrica tayloristica non esiste più. Ma non tutti sembrano avere compreso che, nell'era di Internet, la realtà è segnata da una estrema frammentazione delle catene del valore e da rapporti di fiducia fra un professionista o un imprenditore individuale e pochi collaboratori. Anche nelle aziende strutturate è quasi sparito il lavoro ripetitivo e prevalgono rapporti di collaborazione all'interno di piccole squadre in cui è cruciale il rapporto di fiducia. Come ha argomentato Pietro Ichino, in questo contesto la produttività finisce per dipendere molto più che un tempo dalle capacità dei singoli, nonché dalla fluidità dei rapporti di collaborazione. Ne consegue che i tentativi di imbrigliare realtà multiformi dentro schemi rigidi, volti al nobile scopo di tutelare il contraente debole, producono spesso risultati opposti a quelli che si volevano realizzare, oltre che ipocrisia, mostriciattoli giuridici e frequente contenzioso. Lo sa chiunque abbia gestito rapporti di lavoro in un'azienda o anche in un ente pubblico. Per capirsi, è utile prendere ad esempio quella microazienda di cui tutti i politici hanno esperienza che è rappresentata dal rapporto fra un parlamentare e il suo collaboratore. Questa microazienda esiste da sempre naturalmente, ma oggi, a differenza che nei decenni passati, può essere considerata abbastanza rappresentativa della realtà del mondo produttivo. In questo microcosmo troviamo tanti dei paradossi e delle ipocrisie di cui è intriso

il nostro diritto del lavoro.

In un ordine del giorno approvato dalla Camera il 6 novembre scorso, primo firmatario Khalid Chaouki, la realtà dei collaboratori è così descritta: «Non vi è alcun modello contrattuale al quale il parlamentare possa far riferimento, non vi è alcuna relazione far l'incarico ricoperto, il numero di ore lavorate e la retribuzione, non vi è alcuna chiarezza sul dovere di versamenti di tasse, contributi e non vi è alcun elemento di trasparenza». Come è possibile che, nella patria del diritto e nel cuore delle istituzioni, la realtà sia una simile giungla dal punto di vista non solo delle tutele del lavoratore, ma anche dei più banali adempimenti tributari e contributivi? La risposta ovvia sta nella prima grande ipocrisia che caratterizza i nostri rapporti di lavoro. Si ricorre a «contratti di lavoro atipici, in particolare partite Iva e collaborazioni a progetto, nonostante il rapporto di lavoro abbia, molto spesso le caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato». Dato che questi rapporti non sono soggetti alla contrattazione collettiva, la retribuzione è lasciata «alla sola e unica contrattazione fra parlamentare e collaboratore con il rischio di produrre distorsioni e irregolarità nei rapporti di lavoro». In pratica, spesso le retribuzioni mensili sono di poche centinaia di euro. Non vi è alcuna tutela per malattia, maternità e disoccupazione. Il licenziamento è ad nutum o quasi, come chiarisce la seguente formula inserita in alcuni contratti: «il committente può recedere prima della scadenza del termine e comunque per fine del mandato parlamentare».

I contratti sono intrinsecamente a rischio contenzioso, perché, analogamente alle famigerate causali che Poletti vuole finalmente abolire, i progetti fanno fatica a descrivere l'effettivo contenuto dell'attività del collaboratore. Inoltre, non è affatto facile organizzare il lavoro in modo da poter escludere tassativamente l'esistenza di un rapporto effettivo di subordinazione.

Il singolo parlamentare è vittima incolpevole di una legislazione sbagliata. Non potrebbe certo assumere con

contratti a tempo indeterminato. E nemmeno con contratti a termine che hanno una durata massima di trentasei mesi, inferiore alla durata della legislatura.

Le condizioni dei collaboratori migliorerebbero molto se si potessero applicare i nuovi contratti a termine di Poletti. Occorrerebbe però introdurre qualche modifica per allargarne le maglie, non certo per restringerle come qualcuno vorrebbe fare in questi giorni. La durata massima non potrebbe certo essere di tre anni, ma almeno di cinque e le proroghe dovrebbero forse essere più di otto, perché un parlamentare non può certo tenersi un collaboratore inefficiente per più di poche settimane.

Moltissimi parlamentari hanno sottoscritto l'odg Chaouki. Siamo in molti a ritenere che l'attuale situazione non sia accettabile dal punto di vista delle tutele delle persone e delle civiltà giuridica. Dobbiamo semplificare e chiarire, non mettere le persone per bene ai limiti della legalità e a rischio contenziosi. Lo stesso vale per milioni di imprenditori piccoli e grandi che in questi giorni hanno accolto quasi con euforia il decreto Poletti. Anche loro si trovano nella situazione del parlamentare: anche per loro il futuro è dannatamente incerto, anche loro non possono permettersi di tenere un collaboratore inefficiente, anche loro sono stupefatti di essere considerati degli opportunisti quando in realtà sono vittime di una legislazione sbagliata. Via le causali dunque, ma limiti quantitativi semplici da calcolare e da verificare. Ecco perché il decreto è un passo avanti per le imprese, ma anche per le persone.

Giampaolo Galli è deputato del Pd

© RIPRODUZIONE RISERVATA

