

L'impatto. Le misure su apprendistato e contratti a termine ridurranno le liti

Con la riforma meno freni alle assunzioni in impresa

di **Gabriele Fava**
e **Maurizio Sacconi**

Il decreto legge in materia di lavoro anticipa con effetti immediati un percorso di riforma più ambizioso e solo in parte oggi conoscibile. Le misure su apprendistato e contratti a termine sono ragionevolmente destinate a produrre effetti diretti e indotti. Esse rendono più improbabile quel contenzioso che spesso inibisce la propensione ad assumere proprio per la loro semplicità.

La sequenza delle otto proroghe nei trentasei mesi senza causale incoraggia a fare lavoro anche quando le aspettative sono massimamente incerte. Non era stata sufficiente la causale generale sulle ragioni organizzative dell'impresa come avevano pesato su questa tipologia contrattuale le pause obbligate tra un periodo e l'altro. Ora essa diventa competitiva con il lavoro a fattura e con la collaborazione a progetto, ancor più quando prevale l'elemento della subordinazione.

E l'apprendistato, contratto ideale, a tutela progressiva, per un sostenibile ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, diventa molto più agevole. L'azienda viene finalmente riconosciuta nella sua implicita capacità formativa in quanto diventa facoltativa quella formazione esterna - e spesso estranea - che tanto l'ideologia voleva necessaria

quanto le Regioni non garantivano in termini qualitativi. Il progetto formativo perde rigidità, si libera dal formalismo ed acquista ragionevolmente contenuti sostanziali che potrebbero essere certificati in sussidiarietà dalle associazioni di categoria nell'interesse dell'occupabilità del lavoratore. Trova, finalmente, un vero incentivo quell'apprendistato per i più giovani in fun-

IL PASSO ULTERIORE

Datore di lavoro e lavoratore dovrebbero condividere la cattiva ma anche la buona sorte con salari sempre più collegati a risultati e utili

zione della qualifica o del diploma grazie alla possibilità di una remunerazione giustamente ridotta nelle molte ore di apprendimento.

Non meno significativi appaiono gli effetti indotti in quanto la discontinuità rispetto alle vecchie disposizioni sembra riaprire una stagione di maggiore fiducia nei confronti dell'impresa e della sua naturale attitudine a fare lavoro di qualità quando non inibita. Il mutato clima, se confermato dal voto parlamentare, costituisce il migliore viatico per una legge delega che ha il compito di razionalizzare tanto la regolazione quanto le politiche di sostegno ai senza lavoro. Sarà

quella la sede in cui affrontare necessariamente - e non solo per tre anni - la certezza delle conseguenze di un rapporto di lavoro in cui si consuma l'elemento costitutivo della reciproca fiducia anche dopo lunghi anni di collaborazione. Pagando s'intende. Il datore di lavoro attraverso un congruo risarcimento ove non sia dimostrabile la giusta causa. Le funzioni pubbliche attraverso sussidi sostenuti da una sempre più generalizzata assicurazione obbligatoria e un voucher a disposizione dei disoccupati affinché scelgano liberamente tra i servizi pubblici e privati di formazione e di collocamento, remunerandoli a risultato.

Ma la stessa regolazione del rapporto di lavoro, ancorché semplificata, deve poter essere adattata, nell'ambito di principi inderogabili, alle concrete circostanze dell'impresa con particolare riferimento alla rotazione delle mansioni, all'orario di lavoro, ai contenuti formativi, alle protezioni sociali complementari a quelle garantite dalla legge. È la via aperta dall'art. 8 del Dl 138/11 affinché, in prossimità, datore di lavoro e lavoratore si adattino per competere insieme condividendo non solo la cattiva ma anche la buona sorte con salari sempre più collegati ai risultati e agli utili. Utopia? No. Solo ingresso in una dimensione naturale, post ideologica, dei rapporti di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

