

Le nuove tipologie contrattuali per favorire l'accesso al mondo del lavoro

di Annalisa Grumo

L'Università degli Studi di Bari (facoltà di giurisprudenza) in collaborazione con l'Università del Molise ed il Centro Studi Diritto dei Lavori di Bari hanno organizzato il 16 marzo 2012 una giornata studio presso l'Aula A. Moro di Bari per riflettere e proporre le possibili soluzioni al tema della flessibilità nel mercato del lavoro, scelta non del tutto casuale, ma fondata sulla piena consapevolezza e cognizione della insostenibile situazione di crisi che questo delicatissimo momento storico presenta al nostro paese.

L'incontro coincide con un evento di estrema importanza che non può passare inosservato: il decimo anniversario della scomparsa del compianto Prof. Marco Biagi. Il tema richiede di retrocedere al momento in cui il prof. Marco Biagi venne assassinato dalla Brigate Rosse, il 19 marzo 2002. Un anno dopo la sua scomparsa venne a lui dedicata la legge n. 30/2003 (di riforma del lavoro) che oggi, come ieri, è al centro di numerosi dibattiti, scontri politici e sociali, tali da richiedere un intervento capillare e concreto di "riordino" delle diverse tipologie contrattuali dalla stessa introdotte.

La c.d. legge Biagi si proponeva, nel lontano 2003, di riformare il mercato del lavoro in Italia, anche modificando le forme contrattuali già esistenti. L'obiettivo primario era quello di rendere quanto maggiormente flessibile l'ingresso nel mercato del lavoro, in contrapposizione alla rigidità del sistema che creava alti tassi di disoccupazione.

La riforma, la cui vastità era evidenziata dallo stesso numero di articoli (ben 86), aveva reintrodotta il lavoro a chiamata ed inserito lo *staff leasing*, lo *job sharing*, le *co.co.pro.* (che andavano sostituire le *co.co.co.*), il lavoro interinale o temporaneo abrogato e modificato la disciplina del contratto di lavoro a termine, intervenendo su numerosi contratti di lavoro (somministrazione, apprendistato, contratto di lavoro ripartito, contratto di lavoro intermittente, lavoro accessorio e occasionale, lavoro in appalto).

L'ambito di applicazione della legge era esclusa, tuttavia, dal settore del pubblico impiego, nel quale, paradossalmente si registra la maggiore precarietà.

Numerose delle nuove tipologie contrattuali introdotte dalla c.d. legge Biagi hanno consentito alle imprese in cui sono state applicate di beneficiare di sconti contributivi e fiscali nonché di un più facile ricambio del personale.

Nei primi anni di attuazione della legge si è registrata una considerevole riduzione del tasso di disoccupazione (tornato a quello del 1992).

Tuttavia l'ampio ventaglio di forme contrattuali tipizzate ha, in molti casi, disorientato le imprese (soprattutto quelle medio-piccole), che si sono spesso limitate a far sottoscrivere contratti di *co.co.pro.*, limitando il progetto in esso richiesto al mero oggetto sociale e lasciando il lavoratore (para-subordinato) in una situazione psicologica grave, da "precario cronico" che non partecipa pienamente alla

gestione dell'azienda, né gode della formazione professionale, né può contare su una stabilità economica che gli consenta di crearsi una famiglia, di chiedere un prestito per comprarsi una macchina o un mutuo per la casa.

Alla flessibilità del lavoro, pur prevista nella normativa, non è seguita, di fatto, una riforma parallela sugli ammortizzatori sociali che consentisse il ricollocamento dei "precari" nel mondo del lavoro.

La riforma Biagi sembra, pertanto, avere solo incrementato la disoccupazione per tutte le fasce di età ed in modo particolare per giovani che pagano a caro prezzo il costo della crisi economica e finanziaria.

Sicuramente, allo stato dei fatti, sarebbe opportuno realizzare una "riforma coraggiosa" che non punti soltanto all'introduzione di ulteriori forme contrattuali, ma si proponga di revisionare gli ammortizzatori sociali (cioè proteggere le persone quando gli ammortizzatori finiscono o non sono affatto previsti).

La lotta alla disoccupazione richiede il riordino delle tipologie contrattuali per l'ingresso nel mondo del lavoro, prevedendo il c.d. "premio di stabilità" per tutti coloro i quali convertono i contratti a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in modo da rilanciare la centralità del lavoro stabile, tutelato e professionale come leva per il progresso e la coesione sociale.

Per fare in modo che il lavoro a tempo indeterminato torni ad essere il "normale" rapporto di lavoro occorre che sia incentivato fiscalmente e contributivamente e "costi meno" di ogni altro rapporto di lavoro "precario", di cui deve esserne incentivata la trasformazione.

In analogia con le esperienze di altri Paesi europei sarebbe opportuno riconoscere nell'apprendistato il canale preferenziale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, con formazione effettiva

e certificata e, comunque, favorire l'erogazione di borse di studio per la realizzazione di esperienze professionali anche nell'ambito di tirocini, master e stage formativi di qualità in Italia o all'estero (Progetto Leonardo, Erasmus, al Senato italiano, Parlamento Europeo ecc.).

Infine si potrebbe valorizzare il lavoro autonomo mediante i c.d. prestiti d'onore.

Personalmente ritengo che per restituire all'uomo il lavoro che lo delinea nella sua dimensione umana, sociale ed economica sarebbe preferibile incentivare solo alcune delle tipologie contrattuali esistenti (eliminandone alcune perché fonte di abuso come il contratto a progetto o l'associazione in partecipazione) e, quantomeno rendere i contratti a termine di lunga durata, nel caso in cui non ne fosse la trasformazione.

Utile sarebbe anche l'incoraggiamento dello Stato verso chi intenda avviare una attività di lavoro autonomo o di piccola impresa attraverso l'erogazione di servizi e contributi anche a fondo perduto o di borse di studi a giovani studenti, ex studenti e ricercatori per sviluppare proprie idee imprenditoriali.

Allo stato, tuttavia, sembra che l'unico strumento da privilegiare sia l'apprendistato, ritenuto il contratto di inserimento occupazionale più collaudato e qualificato anche secondo l'esperienza dei paesi europei. Di fatto l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo in virtù del quale, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista, non solo una retribuzione ma anche gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualifica tecnico-professionale o di un titolo di studio.

Lo scorso 28 luglio 2011 è stato approvato il T.U. sull'apprendistato che necessita di essere reso operativo nelle aziende, strutture pubbliche e private.

Le proposte avanzate rappresentano sicuramente delle alternative possibili all'incremento del lavoro, ma non assolute ed uniche

Inoltre bisogna fare i conti con la realtà odierna che non lascia ampi margini di scelta alla soluzione del problema perché, come ben sappiamo, l'Italia versa in uno stato di impoverimento totale trascinato nel corso degli anni e, quindi, anche la forza d'animo di cambiare pagina da un giorno all'altro si è affievolita, in aggiunta alla mancanza di risorse economiche per fronteggiare la disoccupazione.

Lo stato delle cose va comunque affrontato anche se qualcuno deve patire e in maniera drastica, ma prima o poi si uscirà da questo incubo di cui noi giovani siamo protagonisti per eccellenza.