

## Via la precarietà con il contratto unicolicenziamenti facili per i neoassunti

Ridurre la precarietà senza aumentare le rigidità per le aziende. Aumentare le opportunità per le fasce più deboli, giovani e donne in particolare, e nel contempo garantire la flessibilità e la mobilità necessaria al sistema produttivo. E' questa la sfida che già a partire dai prossimi giorni impegnerà governo e parti sociali con l'obiettivo di arrivare ad una riforma condivisa e strutturale del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali. Il primo appuntamento per avviare il confronto sarà al rientro delle festività, nella seconda settimana di gennaio.

Il ministro del Welfare, Elsa Fornero, si è portata i compiti a casa, in modo da analizzare il dossier lavoro anche in questi pochissimi giorni di riposo a cavallo di Capodanno. Le priorità sono tante, le idee non mancano, ma anche i paletti da superare non sono pochi. Ci sono quelli messi dai sindacati e dal Pd, che riguardano soprattutto il più che bollente articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Ma ci sono anche i vincoli derivanti dagli impegni con Bruxelles e dalla scarsità di risorse a causa del risanamento dei conti pubblici. Insomma, come ha sottolineato il premier Monti durante la conferenza stampa di fine d'anno, il governo è consapevole che si tratta di una riforma «delicata, impegnativa, essenziale».

Per renderla sostenibile dal punto di vista sociale ed evitare tensioni, bisognerà quindi comporre un puzzle abbastanza complicato. La prima parte che il governo ha intenzione di completare è quella relativa ai giovani. Disoccupazione e precarietà: questi i due nemici da battere. La domanda è: come convincere le aziende ad assumere di più e con contratti meno precari? L'opzione più gettonata è quella del contratto unico. I primi a parlarne nel 2007 furono gli economisti Tito Boeri e Pietro Garibaldi. Da allora si sono susseguiti vari disegni di legge e tanti dibattiti. Le proposte hanno un comune denominatore: via la giungla di tipologie contrattuali a termine oggi esistente, le nuove assunzioni saranno tutte a tempo indeterminato ma l'azienda potrà licenziare senza vincoli (con l'esclusione dei licenziamenti discriminatori) pagando al lavoratore un'indennità. La retribuzione sarà bassa nei primi mesi per poi salire in relazione alla produttività.

Tra i vantaggi per il lavoratore c'è anche quello della chiarezza e trasparenza delle regole contrattuali. Basta postille e clausole da azzeccagarbugli. Ed è a questo aspetto che il premier si riferiva quando, indicando le linee guida della riforma, parlava di «superare regolazioni con forti incertezze interpretative». Le differenze tra le varie proposte sull'introduzione di un contratto unico attualmente all'esame del Parlamento, riguardano soprattutto il periodo di applicazione: c'è chi indica tre anni, chi invece va oltre, fino alla proposta Ichino che non pone termini per i neo assunti. In ogni caso - per un periodo determinato o per tutta la vita lavorativa - per le nuove assunzioni verrebbe di fatto superato l'ostacolo dell'articolo 18 che attualmente non consente i licenziamenti individuali senza giusta causa o giustificato motivo nelle imprese con oltre 15 dipendenti.

Perché di una cosa il governo è convinto: per sbloccare un mercato di lavoro ingessato e duale (precari e ipergarantiti) «elementi di mobilità e flessibilità saranno essenziali». «Nel mondo di oggi e soprattutto di domani - sottolinea Monti - un lavoro stabile e a lungo termine, facendo lo stesso mestiere e nella stessa azienda, sarà sempre più raro». Uno scenario che rende indispensabile mettere mano all'altra parte del puzzle: l'ammodernamento degli ammortizzatori sociali. Che dovranno servire a sostenere il reddito di chi perde il lavoro, ma anche a favorirne il reimpiego. Un sistema diverso da quello attuale che - tra cassa integrazione e mobilità - garantisce i lavoratori delle grandi aziende e di alcuni settori, ma taglia completamente fuori tutti gli altri.