

Ma i precari non sono un blocco unico

La flessibilità italiana è il risultato di tre diverse riforme in pochi anni

ROMA – Cosa sia il posto fisso per il quale il ministro Tremonti ha espresso la sua preferenza è abbastanza chiaro: si parla di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, situazione lavorativa che nel nostro Paese si caratterizza per un'elevata tutela contro il rischio di licenziamento nelle imprese con più di 15 dipendenti e ancora di più nelle amministrazioni pubbliche. Chi non rientra in questa categoria può essere un lavoratore autonomo (imprenditore, professionista, commerciante, artigiano) ma può anche far parte di un universo meno facile da definire e delimitare precisamente: quello della flessibilità, il cui nome meno neutrale è "precarità". Da noi è questa l'alternativa reale al posto fisso, anche se probabilmente il ministro intendeva contrapporre ad esso il modello americano, basato su un'alta mobilità sia lavorativa che geografica, e in generale su minori tutele.

Schematicamente parlando, la flessibilità può essere in uscita o in entrata. In Italia il principale tentativo di incidere sulla prima è stato il fallito assalto all'articolo 18, in tema di giusta causa di licenziamento. Si è invece molto sviluppata, a partire dalla fine degli anni Novanta, la flessibilità in entrata: è raro, o almeno assai più raro che in passato, che un giovane faccia il suo ingresso nel mondo del lavoro aggiudicandosi direttamente un contratto a tempo indeterminato. Questa svolta è stata giustificata come un inevitabile antidoto alla rigidità del mondo del lavoro italiano, e certamente ha dato il suo contributo a migliorare l'occupazione; l'altra faccia della medaglia è l'incertezza sperimentata da milioni di giovani, costretti, a differenza dei loro genitori, a restare anche per anni senza una ragionevole prospettiva per il proprio futuro. La recessione ha poi ulteriormente peggiorato le cose, spingendo verso la disoccupazione soprattutto i lavoratori atipici e sprovvisti di tutele.

Il mondo della flessibilità comprende al suo interno situazioni diverse, a loro volta risultato di interventi legislativi differenziati anche nel tempo. Il primo fu il cosiddetto pacchetto Treu, del 1997, che sostanzialmen-

te introdusse in Italia il lavoro interinale (un'impresa si serve delle prestazioni temporanee di personale fornito da apposite agenzie). Altrettanto importante, anche se meno noto, è il decreto legislativo 368 del 2001: attuando una direttiva europea, liberalizzò di fatto i contratti a tempo determinato. È stata dedicata invece molta attenzione alla legge 30 del 2003 (o legge Biagi) che ha introdotto un'ampia varietà di forme contrattuali (lavoro intermittente, ripartito, a chiamata etc.) alcune delle quali non particolarmente utilizzate.

C'è poi il segmento del lavoro flessibile che confina con quello autonomo: sono i cosiddetti co.co.co, collaboratori coordinati e continuativi, figura in buona parte disciplinata dal Codice civile: con la legge Biagi si sono trasformati in collaboratori a progetto.

L. Ci.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LO SCENARIO

LAVORO INTERINALE



Introdotta con la legge Treu del 1997 e poi modificata dalla legge Biagi (2004) i soggetti coinvolti sono tre: l'impresa che ha bisogno di una prestazione di lavoro temporaneo, l'agenzia che svolge un ruolo di intermediazione e il lavoratore (dipendente dell'agenzia) che viene inviato a svolgere la prestazione lavorativa



COLLABORATORI A PROGETTO

I collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co) sono stati per molto tempo una scappatoia alla rigidità del mercato del lavoro italiano: sulla carta lavoratori autonomi di fatto, in molti casi dipendevano a tutti gli effetti. La legge Biagi ha tentato di vincolarne l'utilizzo all'esecuzione di un determinato progetto (co.co.pro)



CONTRATTI A TERMINE

I contratti a tempo determinato sono stati liberalizzati in Italia nel 2001. In precedenza il ricorso a questa forma contrattuale era limitato a casi particolari. Nel 2007 sono state introdotte alcune limitazioni per evitare la continua reiterazione di contratti a termine: se prorogati oltre un tempo complessivo di 36 mesi i contratti diventano a tempo indeterminato, con alcune eccezioni

IN ORIGINE FU IL PACCHETTO TREU

Pensato per sbloccare un mercato del lavoro rigido

EFFETTI POSITIVI E NEGATIVI

È migliorata l'occupazione, è aumentata l'incertezza

