

... E QUELLA DI RETE IMPRESE ITALIA

Di Niola: necessario snellire

Domanda. Stefano Di Niola, responsabile del dipartimento delle relazioni sindacali della Cna-Rete Imprese Italia, quali contratti le sembrano poco usati nel nostro mercato?

Risposta. Il telelavoro in forma parasubordinata, a seguire la somministrazione a tempo indeterminato-staff leasing, e il cosiddetto «job sharing», che viene definito anche «lavoro ripartito». Considero, inoltre, basati su una normativa molto lacunosa i contratti di lavoro a chiamata a termine con obbligo di risposta, e quelli a chiamata a tempo indeterminato con obbligo di risposta, nonché il contratto di inserimento, di cui posso dire con certezza che la legislazione di riferimento è particolarmente nebulosa e, per l'assunzione di donne, è addirittura completamente assente da anni. Proprio sulla componente femminile, invece, mi trovo a dover «salvare» le tipologie di part-time che fanno parte dell'elenco.

D. In che senso ritiene che debbano essere «salvate» le tipologie che prevedono gli orari ridotti per i dipendenti a tempo indeterminato e non?

R. È molto semplice: non vanno considerate come delle formule di precariato, poiché sono convinto che in molti casi, soprattutto riguardanti ad esempio le donne che, magari per impegni familiari, non possono più sostenere il turno intero, sia opportuno che le dipendenti siano messe nella condizione di scegliere di lavorare per mezza giornata. La disciplina lo contempla, si tratta di un'opportunità che va colta se, appunto, il lavoratore stesso chiede di servirsene in una particola-

re circostanza, o fase della vita. In questa prospettiva, si tratta a mio giudizio di fornire incentivi all'occupazione, un'ottima strategia per l'impresa che in questo modo trattiene il proprio personale. L'obiettivo, comunque, cui dobbiamo tendere deve essere la semplificazione del numero dei rapporti. E su eventuali assunzioni «anomale», sappiamo bene che esiste la possibilità di analizzare le cifre e, successivamente, di fare una riflessione fra le parti per trovare delle soluzioni adeguate per tutti. Difatti, la legge stabilisce che un datore di lavoro, al momento

in cui sta ampliando l'organico della sua azienda, debba subito procedere ad una comunicazione obbligatoria telematica sul nuovo arrivato, nella quale siano presenti i dettagli sulla tipologia di inserimento. Ebbene, il ministero del lavoro può an-

dare a fondo sull'argomento, perciò ritengo sarebbe molto interessante aprire una discussione su quei numeri.

D. In un Paese come l'Italia, dove la disoccupazione giovanile (di chi ha meno di 29 anni) sfiora ormai il 30%, non è bizzarro che siano nate così tante modalità di rapporto lavorativo subordinate ed autonome?

R. Sicuramente sì, perché significa che siamo alle prese con una precarizzazione reale del mercato del lavoro nazionale. E non è ciò che può fare bene a una società come la nostra che vuole essere moderna.

