

Il proliferare dei contratti non fa bene al mercato. Bisogna semplificare tutelando le parti

Sul lavoro oggi vince la precarietà

Su 100 assunzioni solo 18 sono a tempo indeterminato

DI SIMONA D'ALESSIO

Il dato che colpisce di più è che al giorno d'oggi, nel nostro Paese, «su 100 assunzioni, soltanto 18 sono a tempo indeterminato». E le formule contrattuali precarie (e particolarmente prive di tutele, specie per i giovani) sono il lavoro a chiamata, il lavoro accessorio, le collaborazioni occasionali, i tirocini e gli stage ecc., dichiara a *ItaliaOggi* Claudio Treves, coordinatore del dipartimento politiche attive del lavoro della Cgil, interpellato sulla «scoperta» (per molti, ma non per l'organizzazione di Corso d'Italia, visto che la è arrivata dallo stesso segretario generale, Susanna Camusso, ndr) che per entrare nel mondo del lavoro ci sono ben 46 contratti, divisi fra rapporti subordinati, para-subordinati, «speciali» e autonomi. Secondo il sindacalista, tuttavia taluni modelli possono rientrare nella sfera autonoma, a patto però che il compenso stabilito non sia mai «inferiore al costo contrattuale del lavoratore subordinato comparabile». È ormai necessario, si inserisce nel discorso Stefano Di Niola, responsabile del dipartimento delle relazioni sindacali della Cna-[Rete Imprese Italia](#), «arrivare a semplificare, oppure accorpate determinati contratti lavorativi, sia ovviamente per

dare maggiori garanzie agli occupati, sia perché avere su questo fronte la certezza del diritto è fondamentale per gli imprenditori italiani che vogliono attrarre investimenti stranieri». «Questo nugolo di proposte sicuramente non è d'aiuto allo sviluppo, e può far nascere timori di contenzioso», prosegue, dinanzi all'elenco di tipologie, fra cui, eccezion fatta per i tradizionali modelli a tempo indeterminato, determinato, part-time, co.co. pro., tirocinio ecc., ce ne sono alcune davvero poco conosciute (e, di conseguenza, scarsamente utilizzate nel nostro mercato), delle quali fanno parte il contratto di lavoro a chiamata a termine con obbligo di risposta e la somministrazione a tempo indeterminato-staff leasing.

E, analizzando il proliferare dei modelli, il rappresentante dell'organizzazione di pmi ne bolla subito alcuni come «poco conosciuti nel mercato e dalle parti datoriali e, di conseguenza, ai giorni nostri poco usati», mentre assolve il part-time visto che può rappresentare una scelta volontaria del dipendente (magari una donna, che dopo una maternità desidera un orario più flessibile e consono alle nuove esigenze familiari), e non può essere annoverato nella «gabbia» del precariato.

—© Riproduzione riservata—

