

## ■ ■ JOBS ACT

# Tutele crescenti ok, ma l'art. 18 non si tocca

■ ■ **CESARE DAMIANO**

**L**a delega sul lavoro ha ripreso il suo cammino al senato dopo l'interruzione estiva. La sua approvazione in via definitiva dovrà avvenire entro la fine dell'anno, ma non è escluso che si possa realizzare un percorso più breve.

Tutto dipende dalla profondità dell'intervento. Tanto più ci si attiene al testo del governo, tanto prima si potrà andare in porto. Se si pensa, viceversa, di introdurre novità non previste e sostanziali, il tempo della discussione si allungherà inevitabilmente.

— SEGUE A PAGINA 5 —

SEGUEDALLA PRIMA

■ ■ **CESARE DAMIANO**

**P**er evitare questo rischio non è sufficiente conferire al governo un'ampia delega che consenta una riscrittura delle regole del lavoro, fino all'ipotesi sostenuta dalla destra di cancellazione dell'articolo 18 o di completa revisione dello Statuto dei lavoratori, perché significherebbe per il parlamento firmare una cambiale in bianco.

Tutti sanno, infatti, che una volta approvata la delega l'esecutivo potrà emanare i decreti attuativi che non avranno bisogno di alcun passaggio parlamentare, ma del semplice parere non vincolante delle commissioni di merito. In questo contesto è evidente che le formule di compromesso che verranno trovate sui temi cruciali hanno bisogno di una definizione che chiarisca preventivamente quali saranno i contenuti dei decreti e quali dovranno avere, a loro volta, una totale coerenza con l'impostazione della delega. Lasciare aperti margini di ambiguità o di interpretazione sugli argomenti più importanti, di fronte a posizioni at-

tualmente contrapposte tra Nuovo centrodestra e Partito democratico, sarebbe disastroso. Per questo abbiamo chiesto al governo di convocare un incontro della maggioranza che coinvolga contemporaneamente camera e senato, al fine di chiarire quali siano gli spazi per un eventuale accordo sui contenuti, sui passaggi parlamentari e sui tempi. Questo confronto è essenziale.

Per quanto riguarda il merito, il primo tema che emerge nuovamente è quello della cancellazione dell'articolo 18, sbandierato propagandisticamente da Ncd nel corso dell'estate. L'argomento, occorre chiarirlo, non è oggetto della delega. L'unico punto che si collega alle regole del lavoro è quello del contratto di inserimento a tutele crescenti (o a tempo indeterminato che dirsi voglia). Noi ribadiamo, ancora una volta, che siamo favorevoli a questa nuova forma di assunzione che può essere rivolta alle categorie deboli del mercato del lavoro, in primo luogo i giovani e gli over 50, a condizione che non venga messo in discussione l'articolo 18. La nostra proposta, già contenuta in un disegno di legge presentato dal Pd nella scorsa legislatura, prevede un periodo di prova che va da un

minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni, terminato il quale l'imprenditore ha di fronte a sé due strade: risolvere il rapporto di lavoro con un costo uguale a quello del contratto a termine; stabilizzare il lavoratore, usufruendo degli sconti fiscali per il periodo pregresso e per quello futuro. Il lavoratore, da quel momento, potrà godere di tutte le tutele del lavoro a tempo indeterminato, compreso l'articolo 18.

Noi sosteniamo questa tesi per vari motivi: il primo, è che riteniamo un errore politico per il governo annunciare al paese che, per superare l'attuale situazione caratterizzata da deflazione, recessione e dal più alto tasso di disoccupazione mai registrato da molti anni a questa parte, la formula risolutiva sarebbe quella di rendere liberi i licenziamenti. Una scelta di questo genere equivarrebbe a gettare altra benzina sul fuoco del conflitto sociale. Il secondo motivo è che è semplicemente falso affermare che abolire l'articolo 18 crei occupazione: le politiche della destra hanno precarizzato in questi anni il mercato del lavoro, con danni incalcolabili a carico dei giovani e, nonostante l'esistenza di decine di forme di assunzioni flessibili, l'occupazione diminui-

... JOBS ACT ...

## Tutele crescenti ok, ma l'art. 18 non si tocca

sce. Il terzo, è il rifiuto di accettare una soluzione che elimini le tutele contro il licenziamento senza giusta causa soltanto per i giovani, creando protezioni diverse tra padri e figli. Infine, prevedere le tutele per il solo licenziamento discriminatorio sarebbe una beffa: deve ancora nascere l'imprenditore che utilizzerebbe come motivo per il licenziamento l'appartenenza di genere o di razza, la scelta politica, sindacale o re-

ligiosa e l'orientamento sessuale del lavoratore alle sue dipendenze. Molto più semplicemente addurrebbe come pretesto una motivazione di carattere economico, che compenserebbe il licenziamento con un semplice indennizzo monetario.

Noi pensiamo che le attuali preoccupazioni degli imprenditori, che non assumono perché non producono e non vendono, non sia quella di abbassare le

tutele, ma di abbassare il costo del lavoro: eliminiamo l'Irap per queste nuove assunzioni con il contratto di inserimento e, in un contesto di ripresa degli investimenti e di scommessa sulla crescita, invoglieremo le imprese a tornare a creare nuova occupazione mettendo in collegamento le loro esigenze di flessibilità con il bisogno di stabilità e di futuro dei giovani.

@cesare **damiano**



*Più ci si  
attiene al testo  
del governo,  
più la riforma  
potrà andare  
presto in porto*

