

IL DIBATTITO SULLE NUOVE MISURE ALL'ESAME DEL GOVERNO

Intervista a cura di Roberto Mania, pubblicata su *la Repubblica* il 13 febbraio 2012

Sospendere per tre anni l'applicazione dell'articolo 18 per i nuovi assunti a tempo indeterminato, impedire le collaborazioni autonome nell'area del lavoro sostanzialmente dipendente e disincentivare il contratto a termine può favorire l'occupazione giovanile e ridurre l'area della precarietà?

Per aumentare l'occupazione giovanile occorrono altre misure: soprattutto servizi capillari di orientamento scolastico e professionale, diffusione di servizi di formazione on the job, livelli migliori di istruzione. Queste misure di cui stiamo discutendo servono invece per migliorarne la qualità, facilitando l'accesso al lavoro con un rapporto a tempo indeterminato. Oggi più di quattro quinti dei nuovi rapporti si costituiscono in forma di contratto a termine o di collaborazione autonoma. Tutti hanno da guadagnare da misure che puntino a invertire la proporzione, contrastando in modo efficace l'abuso delle collaborazioni autonome e incentivando la stabilizzazione del contratto a termine.

Tra le ipotesi allo studio del governo c'è anche quella di consentire la sperimentazione di nuove tecniche di protezione ispirate al modello *flexsecurity*, dove imprese e Regioni siano disponibili ad accollarsene il maggior onere, per le nuove assunzioni e in particolare per i nuovi insediamenti delle multinazionali. Pensa che possa essere efficace per far tornare gli investimenti in Italia?

Per riaprire l'Italia agli investimenti stranieri è indispensabile una legislazione del lavoro semplice, allineata rispetto ai migliori standard internazionali, facilmente traducibile in inglese. L'idea di offrirla in via sperimentale per i nuovi insediamenti, dove l'impresa sia disposta ad accollarsi i maggiori oneri economici connessi con la nuova tecnica di protezione della sicurezza del lavoratore, mi sembra straordinariamente positiva.

La discrezionalità dei giudici nell'interpretazione del giustificato motivo di licenziamento è troppo ampia?

In linea generale, affidare al giudice il controllo del motivo disciplinare del licenziamento non presenta particolari problemi. È invece molto sbagliato affidargli il controllo del motivo economico od organizzativo, che implica valutazioni estremamente opinabili, per le quali comunque ai giudici per lo più manca la competenza.