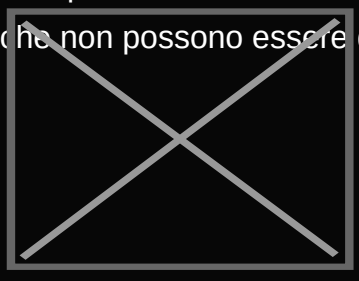
Dubbi e perplessità sugli effetti del Decreto Dignità

decreto-dignita-3-9bbf8566

Parafrasando un celebre film di “spaghetti western” diventato cult nella cinematografia italiana e non solo, si potrebbe dire che “…Continuavano a chiamarlo Dignità”. Con questo nome, come è noto, il Governo ha varato un decreto in estate (che fretta c’era, maledetta… estate?), poi convertito in legge che ha trovato subito la contrarietà di tutte le forze imprenditoriali e anche di FIPE. A ben guardare, di tutto si è tenuto conto nel varare queste norme, tranne che della dignità del lavoro. Senza voler scomodare la Costituzione Italiana, a torto a o a ragione sempre strattonata da una parte e dall’altra, il termine “dignità” questa volta non tiene conto di quella dei lavoratori e tantomeno di quella dell’impresa. Proviamo a spiegarne il perché.

NUOVE RIGIDITÀ

Il nuovo provvedimento è intervenuto in maniera pesante sulle misure riguardanti il mercato del lavoro ed in particolare sul contratto a tempo determinato, sul contratto di somministrazione e sui nuovi voucher. Il lavoro a tempo determinato sconta il pregiudizio di essere considerato “cattiva” occupazione, dimenticando che molte attività sono caratterizzate da fisiologici picchi di incremento, che non possono essere diversamente gestiti e che in ogni caso non si risolverebbero in contratti a



tempo indeterminato, come una lettura fuorviante e fatta a tavolino farebbe pensare. Per questa tipologia di assunzione sono state inserite una serie di rigidità. Per quanto riguarda la durata, mentre prima si poteva arrivare ad una durata massima di 36 mesi, adesso i contratti possono essere massimo di 24 mesi. Ma se il contratto dura più di 12 mesi debbono essere date le motivazioni per le quali si continua a far ricorso al contratto a tempo determinato: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività; b) esigenze sostitutive di altri lavoratori; c)

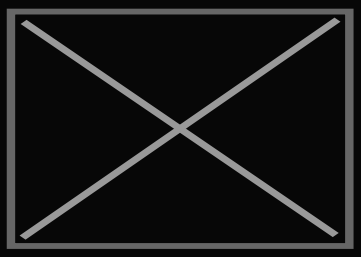
esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Il superamento del limite dei 24 mesi, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento.

RINNOVI E PROROGHE

Infine Il decreto-legge interviene anche in materia rinnovi e proroghe. I rinnovi possono essere effettuati solo in presenza delle causali indicate in precedenza e analogamente per le proroghe (al massimo quattro prima erano cinque) quando il contratto a tempo determinato, pur essendo di durata inferiore ai 12 mesi ma la cui proroga fa terminare il rapporto oltre i 12 mesi complessivi. L'aver introdotto queste forti limitazioni non tiene conto dell'importanza che per certi settori, come quello del turismo in generale e dei pubblici esercizi in particolare, riveste il contratto a termine e tutte le altre forme di lavoro flessibile in ragione della particolarità del settore che vive momenti di intesificazione dell'attività nel corso dell'anno. Aver riproposto la "causale" da inserire nei contratti a tempo determinato riporta la disciplina dei contratti a termine al passato.

EFFETTI PARADOSSALI

Se l'obiettivo, più volte sbandierato, era quello di tutelare i giovani dal precariato, ci troviamo invece di fronte al paradosso che si rischia di crearne di nuovo. Le imprese, infatti, di fronte ad un clima di incertezza interpretativa, che neppure le circolari ministeriali hanno fino in fondo chiarito, preferiscono fare contratti più brevi, fino a 12 mesi, non dovendo indicare la causale con la conseguenza però di un aumento del turn over, di una perdita di professionalità ed un incremento dei costi per la formazione. Inoltre la nuova disciplina legislativa limita, rispetto al passato il ruolo della contrattazione collettiva imponendo un abito uguale a settori differenti con esigenze fortemente disomogenee. Il timore è che tutte queste incertezze interpretative possano generare l'aumento di contenziosi che lasciano al giudice un margine di discrezionalità nella indefinitezza di certe regole. Che la volontà del Governo sia stata quella di "penalizzare" il ricorso al contratto a termine emerge anche da un'altra disposizione contenuta nel provvedimento. Il decreto-legge prevede, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, che il contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, introdotto dall'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92 a carico dei rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, sia aumentato dello 0,5%. Anche se è ancora presto per tirare le somme, gli ultimi dati rilevati sull'occupazione dall'ISTAT certificano a settembre un lieve peggioramento caratterizzato da una diminuzione degli occupati (-0,1% rispetto al mese precedente pari a -34

mila unità), un aumento delle persone in cerca di occupazione (+3,2% pari a 81 mila unità) e una riduzione degli inattivi (-0,3%, pari a -43 mila unità). La diminuzione degli occupati nell'ultimo mese si concentra tra i dipendenti permanenti (-0,5%, pari a -77 mila), mentre quelli a termine proseguono la loro tendenza positiva (+0,8%, +27 mila). Aumentano anche gli indipendenti (+0,3%, +16 mila) che recuperano in parte il calo del mese precedente. In sintesi: sono dati che confermano una fase di rallentamento dell'economia italiana, che gli effetti del Decreto Dignità non si sono ancora fatti sentire, perché c'è un forte calo di tempo indeterminato e prosecuzione nel trend di crescita del lavoro a termine. Come a voler dire che non si possono costringere le aziende ad assumere applicando regole e modalità che esse non ritengono sostenibili. Mentre invece sarebbe auspicabile che il Governo intervenisse con serie politiche attive del lavoro, come sosteniamo da tempo, e non con misure che, se non assomigliano all'assistenzialismo di vecchia maniera, ci si avvicinano molto. Restituire "dignità" non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche agli imprenditori, che meritano lo stesso rispetto e considerazione, favorendoli nello svolgimento di attività spesso caratterizzate da difficoltà – economiche ed organizzative – che la crisi ha aggravato. Il provvedimento sul lavoro, purtroppo, non va in questa direzione perché introduce elementi di contrasto alle formule contrattuali di flessibilità di cui le imprese hanno bisogno. Come Federazione cercheremo, anche se il dialogo con questo Esecutivo appare sempre "complicato", di riportare il Governo a ragionare partendo dalle reali situazioni che caratterizzano il nostro settore, nella ricerca di soluzioni adeguate e non penalizzanti per le imprese.