Il Sole 24 Ore Pagina 1 di 1

# Lavoro a tempo, ai contratti la scelta di nuove causali

**Decreto dignità.** Sul tavolo una modifica che consente agli accordi nazionali di allentare la disciplina attuale. Per interinali e stagionali ipotesi cancellazione del contributo dello 0,5%

#### Claudio Tucci

Il lavoro dei tecnici è sotto traccia. Ma gli ultimi dati Inps e Istat sul-l'occupazione, in particolare sul mese di settembre - con il brusco e contemporaneo calo dei nuovi contratti a termine, stagionali e in somministrazione, non compensato da una crescita degli occupati (scesi di 37mila unità) - ha acceso unaspia nella maggioranza, in particolare nella sua componente "verde". Sotto la lente è finito il decreto dignità, in vigore dallo scorso 14 luglio, che ha operato una forte stretta sui rapporti d'impiego flessibili, che dal 1º novembre è entrato a regime con l'esaurirsi, il 31 ottobre, del periodo transitorio.

Due, in particolare, sono gli aspetti più critici della nuova normativa: la re-introduzione delle causali, vale a dire le ragioni che giustificano il ricorso a un rapporto temporaneo, che dopo i primi 12 mesi "liberi" diventano obbligatorie in caso di proroghe e scattano sempre nei rinnovi; e l'aggravio contributivo, dello 0,5%, aggiuntivo rispetto all'1,4% già previsto dalla legge Fornero, che, come confermato dalla recente circolare del ministero del Lavoro, 17/2018, si applica pure a tutti i rinnovi di contratti di somministrazione, stagionali inclusi.

Per ciascuno di questi due aspetti si starebbero studiando correttivi. Sulle causali, l'idea, caldeggiata dalla Lega, è far rientrare nella partita la contrattazione collettiva nazionale, alla quale, quindi, tornerebbe a essere affidato il compito di prevedere "motivi" aggiuntivi rispetto a quelli delineati dal decreto dignità per ricorrere a un contratto a termine, come già, in passato, fu fatto con la legge 56 del 1987, articolo 23. Per quanto riguarda lo 0,5%, l'ipotesi è esentare gli interinali, o quanto meno, gli stagionali previsti da contratto, per i quali, nei fatti, l'aggraivo è una "mezza beffa", essendo le imprese

obbligate a dare la precedenza nelle assunzioni temporanee. Il veicolo dove inserire le due modifiche, se si raggiungerà l'accordo in maggioranza, è il decreto semplificazioni (c'è da scongiurare ripercussioni negative per Natale).

«Con la fine del periodo transitorio le nuove regole contenute nel decreto dignità sono pienamente in vigore - spiega il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon (Lega) -. Il mercato del lavoro vive una fase di luce e ombre. Le imprese sono disorientate. In questa fase, norme meno rigide e vagliate dalla con-

#### MISURE ALLO STUDIO



## CONTRATTI A TERMINE

## Intese tra le parti per le nuove causali

## Regole menostringenti

Dal 1º novembre, dopo i primi 12 mesi liberi, sono obbligatorie le causali. Sul tavolo del governo, caldeggiata dalla Lega, c'è l'ipotesi di consentire ai contratti collettivi nazionali di allentare la disciplina attuale



### SOMMINISTRAZIONE

Ipotesi stop a contributo aggiuntivo

#### Inclusi anche gli stagionali

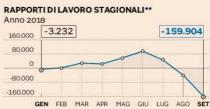
Il decreto dignità e una circolare del Lavoro hanno previsto che l'aggravio aggiuntivo, o,5%, si applica pure a tutti i rinnovi di contratti di somministrazione, stagionali inclusi. L'ipotesi allo studio è eliminarlo trattazione potrebbero essere utili e spingere di più e meglio l'occupazione di qualità».

Anche gli esperti, contattati dal Sole24Ore, concordano: «Il modo in cui il decreto dignità ha disegnato le causali ha due grandi limiti evidenzia Franco Scarpelli, ordinario di diritto del Lavoro alla Bicocca di Milano -. Da un lato sono di non facile applicazione, dall'altro la legge fa una scelta a metà, imponendole solo dopo un anno o dal primo rinnovo, ciò che rischia di portare a bloccare i contratti, aumentare il turn-over e così far crescere la precarietà, invece che diminuirla. In quest'ottica, l'intervento della contrattazione collettiva sarebbe d'aiuto: le parti sociali infatti possono adattare la disciplina alle specificità del settore e magari, nello stesso tempo, inserire l'uso dei contratti a termine in percorsi di mantenimento della professionalità di questi lavoratori (come già avviene per i somministrati) e, almeno in parte, in processi di stabilizzazione»

L'idea di aprire, nell'individuazione delle causali, alla contrattazione collettiva «èun primo passo aggiunge Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università «La Sapienza» di Roma -. Certo, bisognerebbe ricomprendervi anche la contrattazione aziendale. Il punto è che l'attuale versione del decreto dignità sta rilanciando i contratti di prossimità ex articolo 8 del dl 138 del 2011, al momento l'unico strumento utilizzabile per fronteggiare esigenze del tutto oggettive, fisiologiche e incomprimibili delle imprese come accade per i picchi ricorrenti di attività non gestibili con il normale organico. Non esentarepoi dallo 0,5% interinali e impieghi stagionali è un errore: per i primi i rinnovi sono genuini per definizione, mentre per gli stagionali c'è il diritto di precedenza e quindi si impone un costo punitivo per una assunzione a cui il datore è obbligato dalla legge».

® RIPRODUZIONE RISERVA











(1) Variazione netta dei rapporti a tempo determinato-più assunzioni a tempo determinato dei rapporti a termine determinato dei rapporti a termine (al netto degli stagionali, dei somministrati e degli intermittenti) - cessazioni a tempo determinato ("1) Variazione nette dei paporti di lavorostagionali: più assunzioni stagionali - trasformazioni a tempo indeterminato (quota dei soli stagionali) apprordisti trasformazioni a tempo indeterminato (quota dei soli stagionali) apprordisti trasformazioni at empo indeterminato (quota dei soli stagionali) cessazione di stagionali (""9) Variazione netta rapporti in somministrazione più assunzioni con contratto intermittente - cessazioni di rapporti in somministrazione:

Fonze: NPS - elaborazione al so novembre 2018: STAT

