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 sull'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 una spia 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 1° 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 contrattazione 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 «è un 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 esentare poi 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 RISERVATA

MISURE ALLO STUDIO

1

CONTRATTI A TERMINE

Intese tra le parti per le nuove causali

Regole meno stringenti
Dal 1° 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

2

SOMMINISTRAZIONE

Ipotesi stop a contributo aggiuntivo

Inclusi anche gli stagionali
Il decreto dignità e una circolare del Lavoro hanno previsto che l'aggravio aggiuntivo, 0,5%, si applica pure a tutti i rinnovi di contratti di somministrazione, stagionali inclusi. L'ipotesi allo studio è eliminarlo

L'andamento dell'occupazione

RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE*
Anno 2018

RAPPORTI DI LAVORO STAGIONALI**
Anno 2018

RAPPORTI DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE***
Anno 2018

DOMANDE PRESENTATE DI DISOCCUPAZIONE
Totale domande

IL TREND DEGLI OCCUPATI
Migliaia di unità

(*) Variazione netta dei rapporti a tempo determinato: più assunzioni a tempo determinato - trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine (al netto degli stagionali, dei somministrati e degli intermittenti) - cessazioni a tempo determinato; (**) Variazione nette dei rapporti di lavoro stagionali: più assunzioni stagionali - trasformazioni a tempo indeterminato (quota dei soli stagionali) - apprendisti trasformati a tempo indeterminato (quota dei soli stagionali) cessazione di stagionali; (***) Variazione netta rapporti in somministrazione: più assunzioni con contratto intermittente - cessazioni di rapporti in somministrazione
Fonte: INPS - elaborazione al 10 novembre 2018; ISTAT