

Frenano anche i contratti a termine (-4,3%)

Lavoro a tempo

Spaventa le imprese il ritorno parziale dei vincoli del decreto Dignità

La frenata nei piani assunzionali delle imprese - in linea con le incertezze del quadro economico - non ha risparmiato i contratti a tempo determinato: si confermano la forma maggiormente proposta (246mila unità), pari al 51,5% del totale, ma in calo rispetto a ottobre 2021 quando rappresentavano il 55,8% del totale.

Del resto anche l'Istat nei dati di agosto aveva rilevato una frenata: -22mila contratti a termine rispetto a luglio, così come -95mila contratti permanenti, ed un'esplosione di lavoro indipendente (+42mila). Si tratta di capire se siamo in presenza di una migrazione tra il lavoro subordinato al lavoro autonomo (meno tutelato).

«I dati non sorprendono - commenta il presidente di Assolavoro, Alessandro Ramazza - e impongono un cambio di passo, anche rispetto ad alcuni limiti nell'impiego delle persone tramite contratti a tempo determinato, in via diretta o in somministrazione, che rappresentano la forma di flessibilità con maggior garanzie per chi lavora. Un piano per l'emersione dalle forme di lavoro in nero o irregolare con il coinvolgimento diretto di attori accreditati, come sono le Agenzie per il Lavoro, è una strada da percorrere senza indugi».

Da notare, peraltro che dal 1° ottobre è tornato a far capolino il decreto Dignità, e le sue rigidità su contratti a termine e in somministrazione. Il 30 settembre infatti è scaduta la deroga, per i nuovi contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi (ma non oltre i 24) nei casi previsti dalle causali "contrattuali" (in deroga a quelle "legali"). Le aziende che avranno bisogno di assumere a tempo per gli incarichi Pnrr (contratti di norma di 36 mesi) saranno penalizzate, a diffe-

renza del settore pubblico dove, invece, si consente di utilizzare liberamente i contratti a termine. Resta lontana l'equiparazione tra i due diritti del lavoro evocata da tanti a parole nei convegni, ma mai concretamente realizzata nella normativa. Per proroghe, oltre i 12 mesi, e rinnovi, fin dal primo contratto a tempo, resta la possibilità di ricorrere alle più "morbide" causali contrattuali, la norma Viscomi (Pd) dello scorso anno che non prevede scadenze temporali per queste deroghe del Dignità.

Il ritorno, seppur parziale, del decreto Dignità spaventa le imprese, perché le incertezze dello scenario economico, e le difficoltà a far fronte ai crescenti costi dell'energia, spingono ad assumere con contratti flessibili. Il dossier sarà all'attenzione del

nuovo governo, che punta a modificare il decreto 87 del 2018: «È ormai piuttosto evidente quanto denunciavo da tempo - commenta Walter Rizzetto (Fdi) -, ovvero che l'esplosione dei contratti a termine, se non adeguatamente accompagnata, avrebbe prima creato una bolla in termini percentuali per poi non avere seguito sulla realtà. L'impatto violento di misure sbagliate ed ideologiche quali il cosiddetto decreto Dignità ha di fatto minato la prosecuzione dei contratti di lavoro». Per Rizzetto la soluzione è una sola: «Creare condizioni favorevoli all'impresa - aggiunge -, vera creatrice di strutturali posti di lavoro, per assumere ma anche per poter rinnovare, senza oneri, le posizioni che da determinate meritano di passare ad indeterminate e possono garantire che i datori di lavoro, non più gravati da meccanismi poco virtuosi e liberati almeno in parte da un costo del lavoro a tratti insostenibile, anche in termini di burocrazia pesante, assumeranno volentieri».

—G.Pog.



La nuova maggioranza punta a rivedere il dl: per Rizzetto (Fdi) «mina la prosecuzione dei contratti di lavoro»