

Non c'è bisogno di un decreto per (ri)dare dignità al lavoro


Gabriele Perrone

Dal 31 ottobre 2018 è in vigore il decreto Dignità. Il provvedimento continua ad attirare critiche da parte di esperti e aziende, che accusano il Governo di aver reso più rigido il mercato al posto di creare occupazione. Le Agenzie per il lavoro (APL) sono direttamente coinvolte dalla quasi totale equiparazione tra somministrazione e contratti a termine, nonostante abbiano tutele e finalità diverse. In un mondo dove le competenze cambiano velocemente, la dignità del lavoro non dipende più dal posto fisso. Ne abbiamo parlato con Assolavoro, con i rappresentanti di alcune APL e con esperti del settore.

Il decreto Dignità del Governo Movimento 5 Stelle-Lega è legge. Il 31 ottobre 2018 è la data di entrata in vigore della nuova normativa sul lavoro, che sostituisce il Jobs Act e –anche dopo la sua approvazione in Parlamento– continua a sollevare numerose polemiche.

A far discutere sono alcuni provvedimenti che, secondo i critici, avrebbero il demerito di irrigidire il mercato del lavoro e non creerebbero realmente occupazione stabile, contrariamente agli obiettivi dell'esecutivo, che puntava a combattere la precarietà con questo decreto.

Tali modifiche riguardano in particolare la reintroduzione delle causali per i rinnovi contrattuali e la quasi totale equiparazione della somministrazione ai contratti a termine, un tema che coinvolge direttamente le Agenzie per il lavoro (APL).

		DECRETO DIGNITÀ	
		TEMPO DETERMINATO DIRETTO	TEMPO DETERMINATO IN SOMMINISTRAZIONE
	DURATA MASSIMA	12 mesi senza obbligo di inserimento della causale 24 mesi complessivi con obbligo di indicazione della causale	
	DIVIETI	Nessuna modifica	
	PROROGHE E RINNOVI	4 proroghe nell'arco dei 24 mesi	6 proroghe per ogni contratto
	STOP&GO	10 gg (se 1° contratto < 6 mesi) 20 gg (se 1° contratto > 6 mesi) I Ccnl possono indicare limiti differenti	×
	DIRITTO DI PRECEDENZA	Con attività superiore a 6 mesi si ha diritto di precedenza per i 12 mesi successivi al termine dell'attività, per le assunzioni a tempo indeterminato	×
	LIMITI	20% sul numero di contratti a tempo indeterminato	30% sul numero di contratti a tempo indeterminato
	CONTRIBUTO AGGIUNTIVO	A ogni rinnovo il contributo aggiuntivo dell'1,4% deve essere aumentato di 0,5 punti percentuali	

ESTE
Cultura d'impresa



Dalla discussione, che in questo periodo si è concentrata sugli aspetti tecnici della nuova legge, sorge un'altra domanda più generale: c'era bisogno di un decreto per dare dignità al lavoro?

Per chi considera insufficiente o sbagliata l'azione del Governo, rendere dignitoso il lavoro è infatti qualcosa che va ben oltre un decreto che introduce limiti e sanzioni, seppur con la nobile intenzione di aumentare l'occupazione stabile nel nostro Paese.

Il mondo del lavoro sta cambiando velocemente e, parallelamente, cambiano le competenze necessarie ad affrontare le nuove sfide: non è più il posto fisso a fare la differenza, ma altri fattori come le tutele, la formazione dei lavoratori e anche il welfare, oltre al rispetto delle regole da parte degli imprenditori.

Pietro Ichino, Giurista, ex Senatore e socio dello Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati, ha sottolineato un aumento del tasso di complessità e rigidità della nuova normativa rispetto a quella precedente. In particolare, la reintroduzione della causale nei rinnovi dei contratti a termine "crea incertezza circa l'esito dell'eventuale giudizio, producendo così un aumento del contenzioso".

L'obbligo della causale (che deve avere esigenze estranee all'attività ordinaria e non programmabili) si applica anche alle assunzioni a termine da parte delle agenzie, quando il lavoro presso l'azienda utilizzatrice supera i 12 mesi. Per Ichino, l'equiparazione tra somministrazione e contratti a termine "ignora da un lato che l'agenzia coniuga l'esigenza di flessibilità dell'utilizzatore con quella di continuità del lavoratore, dall'altro che il lavoro somministrato costa più di quello dipendente".

Per far luce su questi temi, abbiamo cercato di capire il punto di vista di Assolavoro (l'Associazione delle agenzie per il lavoro), di alcune APL e di altri addetti ai lavori.

La centralità della formazione

"Nessuno assume automaticamente a tempo indeterminato solo perché c'è una legge", afferma **Alessandro Ramazza, Presidente di Assolavoro**. "La flessibilità è costitutiva dell'attività lavorativa, un'esigenza dalla quale si fa fatica a prescindere. Bisognerebbe piuttosto distinguere la flessibilità buona da quella cattiva, contrastando per esempio i contratti irregolari e il lavoro nero, regolamentando le partite Iva e smascherando le false cooperative".

Secondo Ramazza, per dare dignità al lavoro bisognerebbe "puntare sulla formazione professionale, attraverso politiche del lavoro più attive in questo senso, mentre nel decreto non c'è nulla che aiuti il lavoratore a ricollocarsi in caso di disoccupazione".

Il lavoratore in somministrazione ha per legge gli stessi diritti, la stessa retribuzione e tutte le tutele previste per il lavoro dipendente diretto dell'azienda presso cui presta la sua attività. "A queste tutele si aggiunge la formazione: le Agenzie per il lavoro formano in un anno oltre 240mila persone e nel 50% dei corsi ci sono moduli sul digitale e sulla manifattura 4.0. Almeno un terzo delle persone che frequentano i corsi, poi, accede a una reale occasione di impiego. Se questo obbligo riguardasse tutti i soggetti che fanno formazione finanziata, senza costi per lo Stato, sarebbe un vantaggio per le persone dal punto di vista occupazionale e anche per le aziende da quello competitivo".

Questa proposta è stata avanzata da Assolavoro al Governo insieme con la richiesta di un incontro, ma "finora non siamo mai stati ricevuti dal ministro Luigi Di Maio", spiega Ramazza, sottolineando come nella prima stesura del Decreto le APL fossero state addirittura ignorate.

In merito alla somministrazione, il presidente di Assolavoro aggiunge: "Dà maggiori tutele, servizi di welfare e formazione al lavoratore, oltre a costituire un vantaggio per le aziende", mentre col decreto Dignità "a essa viene applicata quasi interamente la normativa del contratto a tempo determinato, in contrasto con le regole europee". Insomma, questa legge non è proprio ciò che le Agenzie per il lavoro avrebbero desiderato.

Le critiche delle APL sulla somministrazione

La conferma arriva anche da altri professionisti del settore. Per **Alessandro Boracina, Sales Director di Westhouse Italia**, agenzia di recruiting di personale altamente qualificato in ambito Information Technology, Engineering e Top Management con sei sedi in Italia, il decreto Dignità "lascia diversi aspetti all'interpretazione e aumenta il rischio di contenzioso con la reintroduzione delle causali nei rinnovi e proroghe dei contratti a termine".

Boracina lancia una proposta sullo strumento già esistente della formazione finanziata, che le agenzie per il lavoro utilizzano per



*Alessandro Ramazza,
Presidente di
Assolavoro*



*Alessandro Boracina,
Sales Director di
Westhouse Italia*



facilitare l'inserimento delle figure selezionate nel mondo del lavoro: "Inserire un placement di quota parte dei partecipanti ai corsi potrebbe essere reso obbligatorio, a costo zero per lo Stato, come è già per i corsi finanziati dal fondo Forma.Temp, così da diventare un volano per l'occupazione, in un percorso di vera formazione e tutela dell'inoccupato da parte delle agenzie".

Secondo il Sales Director di Westhouse Italia, "servono più stimoli all'occupazione, prevedendo una quota di assunzione obbligatoria, in modo da legare i finanziamenti erogati al risultato prodotto così come è già nella somministrazione", dove le APL giocano un ruolo di "intermediarie tra domanda e offerta, con servizi di welfare aziendale per lavoratori, che il classico contratto a tempo determinato non dà, essendo una variazione dell'indeterminato".

Anche **Romina Mazzetto, Responsabile Area Consulenza di Eurointerim**, tra le prime Agenzie per il lavoro nate in Italia dopo l'entrata in vigore della Legge 196/97, sottolinea "i dubbi interpretativi e le difficoltà applicative" del decreto Dignità in materia di contratti a termine e somministrazione, che "hanno motivazioni, tutele e finalità completamente diverse e fanno riferimento a due Direttive europee distinte".

Secondo Mazzetto, "non basta una norma a dare dignità al lavoro, essa va calata nella realtà, dove piuttosto ci sarebbe bisogno di favorire gli operatori che agiscono nel rispetto delle regole esistenti". Come sottolineato da Assolavoro, in Italia alcuni datori di lavoro utilizzano soluzioni 'fai da te' non proprio regolari ed è qui che, secondo Eurointerim, servirebbe "focalizzare l'attenzione sull'importanza dell'attività di affiancamento a Lavoratori e Aziende per il corretto funzionamento del Mercato del Lavoro" neutralizzando chi prova ad aggirare le norme.

Quanto al core business delle agenzie per il lavoro (la somministrazione), secondo Mazzetto "la formazione è un'opportunità da sfruttare in senso positivo per tutelare i Lavoratori, attraverso il rafforzamento e l'acquisizione di competenze, e dare valore aggiunto alle Aziende".

Un decreto, tante incertezze

Del tema se ne parla anche in numerosi convegni in Italia, che si sono moltiplicati nella 'finestra' di passaggio dalla normativa precedente a quella nuova. Diversi

esponenti di associazioni, sindacati e manager di azienda hanno espresso le loro perplessità sul decreto.

Dure critiche alla nuova legge sono arrivate da Massimo Bottelli, Direttore Settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza, che ha parlato di "un intervento a gamba tesa da parte del governo, senza un confronto con le parti sociali, di cui non c'era bisogno".

Secondo Bottelli "il mondo del lavoro sta cambiando velocemente e il contratto a termine è più rispondente all'evolversi delle competenze dei lavoratori. Non è il posto fisso che dà dignità, sono piuttosto le reti di tutela per le transizioni e le tutele per gli aspetti previdenziali".

Per Mirko Dolzadelli, Segretario Regionale CISL Lombardia, "la dignità del lavoro non si genera per decreto". In questo provvedimento "non c'è una visione generale del mondo del lavoro e della fase delicata che stiamo vivendo. Ci saranno effetti gravi e depressivi a medio e lungo termine anche in relazione al piano nazionale Impresa 4.0".

Anche i manager di azienda sottolineano le complessità della nuova legge. Fabio Longo, Group HR Director Tod's, ha evidenziato che "sui contratti a termine e la somministrazione, non si tratta di un provvedimento amico di aziende e lavoratori". Il decreto "contiene troppe rigidità, invece oggi servirebbe maggiore flessibilità, che il contratto a tempo determinato e la somministrazione soddisfano".

Dalle opinioni di esperti e aziende, sembra quindi che il Governo abbia una concezione novecentesca del lavoro, secondo cui solo la stabilità dà un senso all'occupazione.

Ma oggi il mercato del lavoro vive una veloce trasformazione e la dignità dipende dalla valorizzazione delle competenze. Investire sulla formazione con strumenti di politica attiva, permettendo a chi perde il lavoro di essere ricollocato nel più breve tempo possibile, è la chiave per rendere dignitoso il lavoro delle persone e, di conseguenza, della collettività.



Romina Mazzetto,
Responsabile Area
Consulenza di
Eurointerim

Leggi gli
approfondimenti sul
decreto Dignità
su www.runu.it

