

QUOTIDIANOLAVORO.ILSOLE24ORE.COM

Crescono i contratti meno tutelati, cala la flessibilità garantita

Penalizzate le forme contrattuali flessibili più tutelate, con una maggiore diffusione delle tipologie che offrono minori garanzie per i lavoratori. Nel mercato del lavoro, rispetto al passato, si ricorre meno alla somministrazione e ai contratti a termine, più alle prestazioni occasionali, ai contratti intermittenti o alle partite Iva.

Assolavoro, insieme a Datalab, ha fatto il tagliando al decreto dignità che compie un anno, mettendo a raffronto i dati Inps del periodo compreso tra luglio 2018- e aprile 2019 con lo stesso periodo dell'annualità precedente (luglio 2017-aprile 2018): ebbene il contratto di somministrazione ha perso circa 65 mila addetti. Il dato è frutto del saldo tra la perdita dei somministrati a termine (- 96 mila) e l'incremento dei somministrati a tempo indeterminato (+ 30,5 mila). Va detto che nello stesso periodo sono aumentati gli occupati a tempo indeterminato (+105mila), peraltro con un contributo consistente che arriva dai +30,5 mila assunti in staff leasing.

Tradotto in numero di contratti, la somministrazione nel confronto tra i due periodi di riferimento ne ha persi 289mila sotto la vigenza del decreto dignità (-26,2 %). Nello stesso arco temporale sono cresciuti i contratti a tempo indeterminato di oltre 114 mila unità (+11,8%). Ma contemporaneamente ci sono 113mila contratti a termine in meno (-4,2%), le assunzioni stagionali sono diminuite di quasi 8 mila unità (- 2%), mentre per le prestazioni occasionali si registrano 53 mila contratti in più (+ 39,8%) e per i contratti intermittenti 26 mila in più (+ 5,5%). Anche con l'apporto positivo dell'apprendistato (+12mila contratti) il saldo tra gli andamenti dei due periodi secondo l'analisi di Datalab è negativo per quasi 206mila contratti (-3,9%). Segno di come l'irrigidimento delle norme sui contratti a termine e sulla somministrazione, avvenuto in una fase di incertezza economica abbia favorito un travaso verso i contratti stabili, ma in una misura non sufficiente a colmare la caduta dei contratti flessibili.

«Dopo un anno sarebbe utile verificare gli effetti di una nuova norma e apportare correttivi ove ne occorrono, come è per il decreto dignità», sostiene il presidente di Assolavoro, Alessandro Ramazza. «Tutti i dati confermano che i meno skillati, i più "deboli" sul piano delle prospettive occupazionali sono scivolati verso forme di lavoro meno tutelanti - aggiunge-. È necessario intervenire per favorire accesso a contratti con diritti, retribuzioni tutele come è la somministrazione, per esempio aprendo il tema delle causali. Contemporaneamente ci vuole una lotta senza quartiere contro il lavoro

sommerso o irregolare. Abbiamo proposto un percorso di emersione in cui le Agenzie “accompagnano” i lavoratori dal nero verso il lavoro tutelato». Cresce il fenomeno del lavoro irregolare, testimoniato anche dall’aumento degli arresti (+157% tra gennaio e maggio rispetto al 2018). E si assiste ad un’impennata delle partite Iva: ne sono state aperte 196mila nel primo trimestre (+7,9%), quasi 150mila sono attribuite a persone fisiche, in 126mila beneficiano del regime forfettario agevolato. Si stanno diffondendo, dunque, tipologie meno tutelate. Tra gli ultimi ad essere penalizzati, i circa 400 autisti di Adecco in somministrazione presso Poste Italiane, scaduti o in scadenza, che - come denunciato da una recente interrogazione parlamentare di Chiara Gribaudo (Pd) «a causa del decreto Dignità non potranno essere rinnovati. Stiamo parlando di centinaia di lavoratori che a partire da fine giugno vedranno i loro contratti non rinnovati. Il governo deve assumere un’iniziativa».

Sul versante politico, il sottosegretario al lavoro, Claudio Durigon ha annunciato che la Lega è intenzionata a modificare il decreto dignità. In commissione Lavoro alla Camera è depositata una proposta di legge, prima firmataria Elena Murell (Lega), che modifica il Dl 87 affidando alla contrattazione collettiva la gestione delle causali per i contratti a termine (anche in somministrazione). Diventano obbligatorie dopo i primi 12 mesi “liberi”, le causali servono anche in caso di rinnovi. Oggi l’impresa deve indicare le esigenze temporanee e oggettive, con riferimento ad un’attività estranea a quella ordinaria, ad un incremento temporaneo, significativo e non programmabile dell’attività ordinaria, o ad esigenze sostitutive di altri lavoratori. A detta delle imprese le attuali causali sono difficilmente praticabili; un errore, anche formale, apre al contenzioso.

L'impatto del decreto dignità sui contratti

© RIPRODUZIONE RISERVATA