

Decreto Dignità

Norme e lavoro Si torna al passato?



Il provvedimento del governo

Rinnovo dei contratti a termine
Più vincoli e maggiori oneri

La parte più importante del decreto è la stretta sui contratti a termine. La durata massima scende da tre a due anni, il limite alle proroghe da cinque a quattro. Dal primo rinnovo torna l'obbligo di indicare la causale, cioè il motivo per cui si fa ricorso al contratto a tempo

determinato. Fanno eccezione i contratti stagionali, dopo l'ultimo ritocco al testo, che continueranno a non aver bisogno della causale. Oltre che più complesso, il rinnovo del contratto a termine diventa più caro: ad ogni proroga il contributo che l'azienda deve pagare aumen-

ta dello 0,5%. Più costoso anche l'indennizzo che l'azienda deve pagare in caso di licenziamento senza giusta causa del lavoratore che ha un contratto stabile ma senza articolo 18, quello introdotto dal Jobs act: andava da 4 a 24 mesi di stipendio, passa da 6 a 36.

«RISULTATO FINALE MENO ASSUNZIONI»

Il giuslavorista Pietro Ichino critica il decreto voluto dal ministro Di Maio «Ci sarà una perdita secca di occupazione, è irresponsabile non pensarci»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Per il giuslavorista Pietro Ichino, che è stato fra l'altro fra gli artefici del jobs-act, definire il "Decreto dignità" appena varato dal Governo una "Waterloo del precariato" è una "boutade del tutto scollegata dalla realtà". Per Ichino «non sarà certo questo decreto, nato all'insegna dell'improvvisazione, a contrastare quel fenomeno planetario dato dalla tendenza all'aumento dei contratti a termine e determinato dalla globalizzazione che aumenta i fattori di incertezza» anche per l'impresa. Al contrario, «aumentando drasticamente il costo dell'eventuale licenziamento, il decreto disincentiva le assunzioni stabili».



Pietro Ichino, docente di diritto del lavoro ed ex parlamentare

allora il bilancio del decreto non sarebbe positivo.

Vede questo rischio?

Sarebbe da irresponsabili non porsi il problema. Anche perché un'altra norma contenuta nel decreto disincentiva le assunzioni stabili, aumentando drasticamente il costo dell'eventuale licenziamento.

La norma a cui lei si riferisce, però, penalizza notevolmente soltanto i licenziamenti senza giusta causa (quindi non quelli per giustificato motivo oggettivo né tantomeno, va da sé, quelli per giusta causa) dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, aumentandone del cinquanta per cento l'indennizzo, portando il minimo a 6 mensilità (dalle precedenti 4 del jobs act) fino a un massi-

mo elevato a 36. Non è questo un effettivo scoraggiamento dei licenziamenti non motivati?

Vede, c'è un'ampia gamma di motivi seri, in sé legittimi, che possono indurre un imprenditore a sciogliere un contratto di lavoro, che è pressoché impossibile dimostrare in giudizio. È questo il motivo per cui le riforme del 2012 e del 2015 hanno allineato la nostra disciplina della materia a quella della generalità degli altri Paesi occidentali, mandando in soffitta il vecchio articolo 18. La stessa riforma ha stabilito degli indennizzi mediamente superiori ma complessivamente abbastanza in linea rispetto a quelli previsti negli altri Paesi; ora, con questo brusco aumento, torneremo a essere fuori linea, un caso anomalo per questo aspetto.

Quali possono essere dei motivi validi ma "non dimostrabili in giudizio"? Per esempio, la cattiva integrazione di una persona nell'ambiente di lavoro, il suo imperfetto adattamento alle esigenze aziendali, la sua incapacità di adattarsi alle innovazioni tecnologiche od organizzative. Oppure la previsione di una perdita, conseguente a eventi futuri prevedibili. Si tratta di valutazioni, e le valutazioni non possono essere oggetto di prova giudiziale.

In che misura la riforma ha "licenziato il jobs-act", come dice il ministro del Lavoro, o comunque ne ha intaccato la struttura?

Il decreto non ha intaccato la struttura della riforma del 2015, se non molto marginalmente. La riforma si articola in otto decreti legislativi, dedicati ad altrettante materie diverse, dall'assicurazione contro la disoccupazione ai licenziamenti, dai contratti di lavoro speciali alla Cassa integrazione, ai servizi per l'impiego, all'unificazione degli ispettorati del Lavoro; di tutto questo il decreto tocca soltanto l'entità dell'indennizzo previsto per il licenziamento, senza però intervenire sulla struttura della nuova disciplina.

Il decreto è, come ha dichiarato il ministro del Lavoro Luigi Di Maio, la "Waterloo del precariato"?

Queste sono boutade del tutto scollegate dalla realtà, e anche un po', se mi è consentito, delle cadute di stile. La tendenza all'aumento dei contratti a termine è un fenomeno planetario, determinato dalla globalizzazione e che au-

mentare i costi per chi licenzia».

Da parte della Uil, «se il Decreto dignità è misura a sé stante, senza un intervento che finanzia sviluppo e crescita, non aiuterà l'occupazione. Non possiamo non guardare favorevolmente - ci dice il segretario generale Salvatore Monteduro - un intervento correttivo nella legislazione che disciplina il precariato, tanto più che i dati ci dicono che l'attuale crescita dell'occupazione è dovuta soprattutto a contratti a termine e in una quota intorno al 60% anche nelle prossime previsioni Excelsior in provincia di Lecco. Ora - aggiunge Monteduro - ci aspettiamo che le imprese in quei settori che, come il metalmeccanico, vivono da tempo una crescita

La fotografia

IL DECRETO DIGNITÀ

Mensilità di indennizzo per licenziamenti per motivi economici



DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE



+0,5% dei contributi da versare a ogni rinnovo

OCCUPAZIONE E PENSIONI NEL 2017

Tutti i dati sono in milioni di unità

Totale persone assicurate Inps

25,138

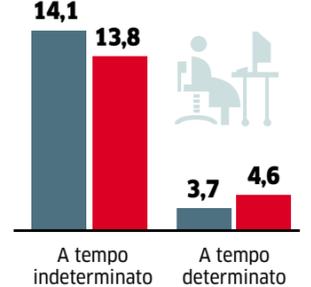
-0,3% sul 2016

Dipendenti privati extra-agricoli

15

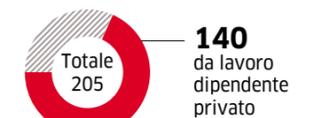
+4% sul 2016

LA SITUAZIONE DEI LAVORATORI



CONTRIBUTI SOCIALI 2017

(in miliardi di euro)



FONTE: Rapporto Inps



«Il Paese diventa meno attrattivo per gli investitori internazionali»



«Sui contratti a termine oggi siamo in linea con gli altri Paesi»

menta i fattori di incertezza di cui l'impresa deve tener conto, e dalla maggiore rapidità dell'evoluzione tecnologica. Non sarà certo questo decreto, nato all'insegna dell'improvvisazione, a contrastare quel fenomeno che si manifesta a tutte le latitudini e longitudini.

Il decreto colpisce le delocalizzazioni delle imprese che lasciano l'Italia prima che passino 5 anni dall'aver ottenuto agevolazioni pubbliche (ad esempio i contributi dell'iperammortamento) su investimenti strutturali. A parte gli effetti sull'occupazione che di per sé sono scontati quando un'azienda delocalizza, la sola esistenza di questa norma condizionerà comunque le politiche oc-

«Contratti tutti più brevi La norma inciderà poco»

Il sindacato

Cgil, Cisl e Uil di Lecco insistono sulla necessità di aumentare la qualità dell'occupazione

Il segretario della Cgil, Wolfgang Pirelli, non boccia il "Decreto dignità", ma sottolinea che si sarebbe aspettato norme più efficaci: «La direzione è quella giusta, ma sarebbe servito più coraggio. Il decreto dà se-

gnali importanti e positivi, ma molto deboli. Bene, dunque, per le limitazioni sul numero di rinnovi e per la riduzione della durata dei contratti a termine, portata da 36 a 24 mesi, ma sappiamo bene - afferma Pirelli - che il 70% di tali contratti durano comunque meno di un anno. Quindi su ciò l'incidenza della norma sarà molto relativa».

Bene anche per «la scelta interessante che penalizza le delocalizzazioni di chi ha avuto con-

tributi pubblici», così come per l'introduzione della norma sulle causali dei contratti a tempo determinato e sui nuovi limiti imposti anche ai contratti in somministrazione, «che in provincia di Lecco - afferma Pirelli - vedono un utilizzo scandaloso». Meno bene, anzi «senz'altro debole - afferma Pirelli - la parte delle norme che riguardano il Jobs Act, dove non si reintroduce il divieto di licenziare senza giusta causa ma ci si limita ad au-



Wolfgang Pirelli, Cgil

più strutturata, a fronte delle nuove restrizioni sui contratti a tempo determinato assumano in modo stabile».

Vista la prevalenza delle assunzioni a termine la Cisl condivide le restrizioni imposte dal Decreto, «tuttavia - dice la segretaria Rita Pavan - si interviene essenzialmente con norme che regolano l'azione delle imprese, ma non si fa nulla per sostenere maggiormente chi lavora a termine. La Cisl chiede che nella conversione del decreto vengano rafforzate le tutele e i sostegni per chi lavora a termine e non può in ogni caso venire stabilizzato, migliorando le indennità di disoccupazione e le politiche attive per rafforzare l'occupabilità». M. Del.

24



Limiti e oneri

La parte più importante del decreto è la stretta sui contratti a termine. La loro durata massima scende da trentasei a ventiquattro mesi, il limite alle proroghe da cinque a quattro. A ogni proroga il contributo che l'azienda deve pagare aumenta dello 0,5%

Nell'industria un no unanime «Bisogna spingere la crescita Per far crescere l'occupazione»

La bocciatura

Confindustria, Api, Ance. Le associazioni d'impresa sono compatte nell'alzare un muro al decreto



Lorenzo Riva (a sinistra) con Vincenzo Boccia

«Se l'obiettivo è contrastare la precarietà, non si può perseguire facendo retromarcia sulle innovazioni che hanno già dimostrato di funzionare».

Segnale negativo

Per il presidente di Confindustria Lecco e Sondrio, Lorenzo Riva, col nuovo "Decreto dignità" al varo del Governo è arrivato per le imprese «un segnale negativo, che renderà più incerto e imprevedibile il quadro delle regole in cui operano. Il lavoro non può certo essere creato dai decreti. A crearlo è il nostro sistema manifatturiero, il secondo in Europa dopo la Germania. Solo se crescono le imprese cresce l'occupazione».

Sulle intenzioni del decreto, che rendendo fra l'altro più costosi i licenziamenti vuole spingere verso una maggior stabilizzazione del lavoro Riva afferma che «complicare le regole ingessa il mercato del lavoro, quindi si scoraggia assunzioni ed investimenti. In Italia l'incidenza dei contratti a termine sul totale degli occupati è in linea con la media europea. Il risultato che fa prevedere questo decreto è purtroppo quello di avere meno lavoro, non meno precarietà».

Pollice verso anche sulla nuova stretta imposta dal decreto alle imprese che delocalizzano all'estero prima che siano passati cinque anni dall'ottenimento di benefici pubblici: «Se è condivisibile l'obiettivo di contrastare si-

tuazioni di effettiva distrazione di attività produttive e di basi occupazionali dall'Italia - afferma Riva - diverso è prospettare regole punitive, di portata peraltro generica, che rischiano di essere un potente deterrente per gli investimenti. E ricordo che diverse imprese hanno salvato la base occupazionale in Italia proprio perché hanno investito anche in altri Paesi».

Passo indietro

Per il direttore di Api Lecco, Mauro Gattinoni, il decreto è «anacronistico rispetto ai bisogni delle aziende e di questa nostra economia». È una misura che apre «una grande incognita e segna un passo indietro, anche se a fronte di un bisogno sociale di maggior stabilità. È un'azione di bandiera, che nei fatti limita, diminuendo i rinnovi e la durata dei contratti a termine, l'elasticità richiesta da aziende e lavoratori. Le aziende saranno impossibilitate a rinnovare un contratto di assunzione in scadenza e non se la sentiranno di assumere a tempo indeterminato. Quin-

di, verosimilmente, non assumeranno». Sulle delocalizzazioni, aggiunge Gattinoni, «il principio è corretto ma la norma ha due limiti: primo, è fuori tempo massimo visto che siamo in tempi di reshoring. Secondo, eccede nel mettere inferriate a chi vuol scappare anziché agevolare chi vuole investire».

Parere negativo anche dal presidente di Ance Lecco e Sondrio, Sergio Piazza: «Il lavoro non si crea per legge bensì fornendo strumenti di flessibilità». Per l'edilizia, serve tuttavia intervenire «a monte, a partire dalla necessità di pensare ai Pgt come a strumenti di reale programmazione del futuro di un territorio. Serve rimuovere la burocrazia e gli ostacoli all'avvio di nuove opere. Occorrono incentivi per creare le condizioni per lo sviluppo di un'edilizia realmente sostenibile, premiando la riqualificazione urbana. Occorre ridurre il peso della fiscalità sulla casa, accrescendone ulteriormente l'appello per gli investitori».

M. Del.



Daniele Riva, Confartigianato

strumento propedeutico per le opportunità di stabilizzazione. Ridurre durata e proroghe del tempo determinato e aumentarne i costi significa togliere delle opportunità e non dare comunque impulso ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato».

Per la presidente della Cna a Lecco, Giovanna Picariello, «la reintroduzione delle causali nei contratti a tempo determinato riprodurrà la stessa situazione di incertezza che in passato è stata fonte di tanti contenziosi, in contrasto con la volontà espressa dal Governo di introdurre elementi di forte semplificazione in campo economico».

M. Del.

Siamo, nel complesso, davanti a quello che anche di fatto è un decreto che eleva la dignità dei lavoratori? Ho scritto un articolo sul Corriere della Sera, la settimana scorsa, per mostrare che la dignità del lavoro non dipende dall'immobilità. Altrimenti dovremmo pensare che tutti i lavoratori stagionali, i lavoratori delle imprese di dimensioni minime, le centinaia di milioni di persone che a nord delle Alpi lavorano senza garanzie di immobilità, lavorino tutti in condizioni non dignitose. Il riferimento alla dignità mi sembra davvero inappropriato.

In definitiva a suo avviso il Paese sta vivendo una reale deriva di precarietà in relazione alla situazione giovanile?

I contratti a termine sono in aumento in quasi tutti i Paesi dell'Ocse, come da noi, per i motivi che abbiamo visto prima. Da noi, in più, c'è la trasformazione in contratto di lavoro subordinato a termine di alcune centinaia di contratti di collaborazione autonoma continuativa: un risultato della riforma del 2015, in sé positivo per i lavoratori interessati, se si considera che il contratto a termine regolare ha un contenuto molto più ricco rispetto a quello di co.co.co.

In termini di stock, comunque, la percentuale dei nostri contratti a termine, il 15%, è attualmente perfettamente in linea rispetto alla media europea.

Dove si deve fermare l'asticella del legislatore per evitare che superi la soglia oltre la quale non è più garantita la dignità?

Se col termine "dignità" intende riferirsi agli standard inderogabili fissati dalla nostra Costituzione e a quelli fissati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, non ci sono "asticelle" da alzare o abbassare un po': ci sono solo divieti assoluti di discriminazione, protezione intransigente della salute della persona che lavora, della sua riservatezza, della sua libertà politica, sindacale, religiosa, di espressione del proprio pensiero. Ma con queste protezioni fondamentali il decreto-legge cui sta lavorando il Governo, per fortuna, non ha nulla a che fare.

STOP AGLI SPOT SUI GIOCHI

SANZIONI
5% del valore delle sponsorizzazioni e un minimo di 50mila euro

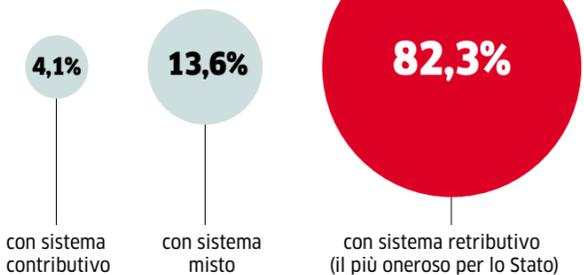
AZIENDE CHE DELOCALIZZANO

Se si hanno aiuti statali obbligo di restare in Italia per almeno 5 anni

SANZIONI

Restituire il beneficio con interessi fino al 5%

COME SONO LIQUIDATE LE PENSIONI



AMMORTIZZATORI SOCIALI



PENSIONATI E ASSEGNI



Occupazionali delle imprese?

La stampa dà sempre notizia delle imprese che se ne vanno via e non di quelle che invece investono da noi. Il risultato è che l'opinione pubblica si convince che il nostro problema principale sia costituito dalle troppe delocalizzazioni in uscita. In realtà, il flusso in uscita non ha niente di anomalo; il nostro problema principale, semmai, è costituito dal flusso troppo basso di investimenti esteri in entrata nel nostro Paese. Se riuscissimo ad allinearci per questo aspetto alla media europea, avremmo 50 o 60 miliardi in più di investimenti ogni anno, con centinaia di migliaia di posti di lavoro aggiuntivi, di ottima qualità. Ma per ottenere que-

sto, dobbiamo rendere il nostro Paese più attrattivo per gli operatori internazionali. La minaccia di multe salatissime per chi decide di andarsene, e comunque la volatilità delle nostre regole, non vanno in questa direzione.

Come vede il fatto che le misure del decreto non valgano per i contratti della pubblica amministrazione?

È un passo indietro ulteriore rispetto al principio di parificazione della disciplina del settore pubblico rispetto al privato, introdotto nel 1993 e rafforzato nel 2001. Ma va detto che i primi passi indietro, su questo terreno, sono stati compiuti, purtroppo, dal ministro Brunetta nel 2009 e poi dalla ministra Madia nel 2017.

«Il precariato? Sono mutati profili e confini del lavoro»

Le piccole imprese

Da Confartigianato a Confindustria, a Cna bocciature in serie al Decreto dignità

Una «partenza col piede sbagliato» e una «pericolosa marcia indietro».

Le piccole imprese dell'artigianato e del commercio bocciano il nuovo "Decreto dignità" e affermano che i

nuovi limiti alle assunzioni a termine aumenteranno i contenziosi legali e non spingeranno le imprese ad assumere a tempo indeterminato.

«Da un Governo che ha predicato per tutta la campagna elettorale una riduzione dei costi del lavoro - afferma il presidente di Confartigianato (alla guida anche della Camera di Commercio di Lecco), Daniele Riva - non ci aspettavamo questo decreto, che se-

gnano un ritorno al passato e una smentita a quello che durante la nostra ultima assemblea nazionale, che ha visto l'intervento dei ministri Di Maio e Salvini, sembrava un clima di condivisione da parte del Governo verso le nostre istanze».

Sul contrasto al precariato voluto dal decreto, Riva rilancia: «Servirebbe capire cosa si intende oggi per precariato. È sotto gli occhi di tutti il fatto

che il lavoro sia cambiato, anche per le imprese, ed è evidente che qualcosa di nuovo si debba fare e noi, come imprenditori, i sacrifici li possiamo anche fare. Ma con questo decreto - aggiunge - si insapriranno i rapporti fra i vari soggetti sociali. Credo che il Governo, invece di presentarsi nelle situazioni pubbliche per raccogliere applausi debba lavorare di più sui tavoli condivisi per soddisfare in giusta misura le aspettative di tutte le parti coinvolte».

«Penalizzare i contratti a termine - afferma il direttore di Confindustria Lecco, Alberto Riva - significa chiudere la porta a quello che per molte nostre aziende è uno