

Focus Lavoro | di Luca Failla



DECRETO DIGNITÀ?

Un colpo mortale alla flessibilità delle aziende in Italia

Il cosiddetto decreto "Dignità" è stato approvato dal Consiglio dei Ministri e il suo contenuto è già stato discusso, soprattutto per ciò che concerne le misure intraprese dal ministro del Lavoro Luigi Di Maio, per la supposta lotta al precariato. Come ormai noto, il decreto ha:

re-introdotta la causale per i contratti a termine e di somministrazione di durata superiore a 12 mesi ovvero in occasione del primo rinnovo nonché ridotto a 24 mesi la durata massima del contratto a termine (e di somministrazione) e il numero delle possibili proroghe (da 5 a 4). La causale troverà applicazione con riferimento ai contratti e ai rinnovi/proroghe stipulati successivamente alla entrata in vigore del Decreto di prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Con il testo attuale, le aziende opteranno unicamente per i primi 12 mesi di contratto a-causale, rifuggendo poi da proroghe successive alla luce di causali che, al di là di quelle sostitutive, brillano per oggettiva indeterminatezza e impossibilità, sostanziale e giuridica, di un loro utilizzo sensato, tale da esporre ogni azienda a un sicuro contenzioso dall'esito nefasto.

Lascia senza parole poi la scelta del Decreto di avere volutamente espropriato le parti sociali della propria autonomia - conquistata a partire dall'art. 23 della legge 56/87 - nell'individuare a livello

Focus Lavoro

aziendale e territoriale - ulteriori causali *ad hoc*, in aggiunta a quelle di legge, in virtù delle cicliche esigenze aziendali riconosciute dalle stesse organizzazioni sindacali.

L'attuale Decreto invece non prevede tale possibilità, sul presupposto che il sindacalismo confederale si sia "piegato" troppo spesso in passato alle logiche "padronali".

Eliminata tale possibilità, l'unica via oggi disponibile sembra data dai contratti di prossimità della legge 148/2011, con cui le parti sociali potranno ampliare, concordemente, le causali previste dall'attuale decreto - in sua deroga - in un'ottica di occupazione concertata e finalizzata alla stabilizzazione reale dei posti di lavoro, dimostrando quanto ingenerosa sia stata la sfiducia dell'attuale ministero del Lavoro nei loro confronti.

Ciò detto, molteplici sono gli effetti nefasti di questo Decreto. In primis, l'aver equiparato il contratto di somministrazione a termine con il contratto a termine del lavoratore somministrato in missione rischia di rendere praticamente inagibile la somministrazione stessa, sia per il riferimento delle causali al ciclo di business delle agenzie per il lavoro anziché a quello delle aziende utilizzatrici, sia per il limite percentuale di utilizzo, anch'esso costruito sulla agenzia e al suo organico anziché sulla azienda utilizzatrice. Un totale *non sense* giuridico e sostanziale. Quanto alla sciagurata reintroduzione delle famigerate "causali", le stesse "brillano" per voluta indeterminazione, foriera di indubbio contenzioso dall'esito infausto.

Sempre quanto alle causali, averle limitate alle proroghe successive ai primi 12 mesi (ovvero ai contratti a termine o somministrazione di durata

iniziale superiore) non rende meno gravosa la situazione delle aziende. Si consideri infatti che il Decreto sarà subito legge e impatterà immediatamente sulle proroghe "innestate" sui vecchi contratti a termine, per cui varrà sia quel limite "causale" sia il termine massimo -retroattivo - complessivo di 24 mesi, tenuto conto anche dei periodi e delle proroghe pregresse sullo stesso contratto. Questo decreto costituisce un colpo al cuore della flessibilità in Italia ma auspichiamo che possano essere introdotte modifiche nell'iter legislativo di conversione in Parlamento.

Se invece resterà il testo noto, si profilano tempi bui per le aziende e i lavoratori italiani. Posti di lavoro stabili questo decreto non ne creerà (se non per sentenza), al contrario la precarietà aumenterà e così il contenzioso lavoristico. Ma la Dignità sarà salva. ■

****Founding Partner
Lablaw Studio Legale
Failla Rotondi & Partners**



***Rubrica a cura di
AIDP Gruppo Regionale Lombardia**