

# Contratti a termine in aumento in Granda

CUNEO

Secondo i dati della Nidil, sezione della Cgil Cuneo, l'83% dei contratti in Granda nel 2017 è a termine. Questa la cifra fornita durante il Congresso provinciale della scorsa settimana. Certo, il Cuneese resta una delle province italiane con il minor tasso di disoccupazione, ma resta il fatto che buona parte dei lavoratori, come nel resto del Piemonte, non vedranno il rinnovo del contratto.

## Come mai questo scenario poco positivo?

“In sostanza - spiega Sophia Livingstone Segretaria di Nidil - Cgil - si confermano le criticità, i contratti si sono ridotti del 5,5%. E in quella percentuale non abbiamo considerato l'apprendistato, terminato il quale non è sempre certo il tempo indeterminato. Questo succede perché ovviamente le imprese preferiscono stipulare contatti di tipo precario, purtroppo la gran parte dei contratti sono a termine e per farli sono impiegate le agenzie di somministrazione. Purtroppo, per fornire questo fatto si devono contare i numeri di accensione dei contratti, significa che se io sono un lavoratore con un contratto di un giorno, conto come se fossi un occupato e se nell'arco dell'anno vengo assunto 60 o 100 volte, ogni volta conto per una persona. Questo sfalsa i dati di occupazione. Sui contratti di tempo indeterminato è un po' facile stabilire la media, nella precarietà invece c'è questo problema, c'è un effetto moltiplicatore. La stessa cosa vale per le agenzie di somministrazione, ognuna può avere un lavoratore che è dipendente di un'altra. Ad esempio un lavoratore può aver lavorato sia tramite Adecco, Synergy da G Group, questo perché per sei o sette mesi si è ancora nelle loro statistiche”.

**Livingstone: Dal 1° novembre entrerà in vigore ufficialmente il decreto legge, ma abbiamo già fatto presente al Ministero le principali criticità**

sunto il lavoratore. Siamo in un regime transitorio complesso, in più c'è una non chiarezza del testo, ovvero a partire da quando si fa la somma dei contratti in azienda. Perciò lavoratori che hanno lavorato in certe realtà che sono vicini ai 24 mesi o li hanno addirittura superati sono lasciati a casa perché non si è fatto chiarezza sulle tempistiche. Lasciano a casa gente per assumere persone nuove così non hanno problemi. Al di là dei casi di crisi laddove c'è la ripresa i lavoratori sono nuovi”.

## Cosa si sta facendo?

“Dal 1° novembre entra in vigore il decreto - conclude Livingstone - e ci dovranno essere decreti attuativi, laddove ci sono incognite che abbiamo già fatto presente al Ministero. Noi insieme alle agenzie e a Confindustria, speriamo di avere chiarimenti in merito. Abbiamo già espresso elementi di criticità e abbiamo chiesto modifiche sul decreto dignità”.

## La nota dei sindacati

Insieme a Uil e Cisl infatti, la Cgil ha presentato una nota in cui specificano per punti le questioni più urgenti: “La reintroduzione delle causali sia uno dei requisiti fondamentali per configurare come temporaneo un rapporto di lavoro - si legge nella nota -. La causale, implica, però, che vi sia certezza circa il suo campo di applicazione e ciò purtroppo, al netto delle ragioni sostitutive, non è molto chiaro nel testo dell'art.19, co. 1 del Dlgs 81/15 come modificato dal nuovo decreto. Seppur in presenza di causali di fonte legale, per le quali il Decreto Dignità non prevede alcun rinvio alla contrattazione, le Scritture ritengono necessario che venga valutata la possibilità di lasciare alla stessa eventuali interventi. Ciò anche per scongiurare il ricorso improprio alla contrattazione di prossimità; vi è poi la questione della stagionalità, soprattutto in determinati settori e per specifiche prestazioni dove è molto diffusa. Ciò che da anni le varie leggi di riforma procrastinano senza mai che ne segua una adozione, è la revisione e l'aggiornamento del Dpr 1525/1963 a tutti i settori interessati dalla stagionalità di prodotto o di servizio, fermo restando che resta affidata alla contrattazione collettiva la possibilità di definire ulteriori attività co-

**Bordone: “Con la legge dignità inevitabile l'aumento dei lavoratori a termine con conseguente aumento dei costi di formazione e minore competitività internazionale**

me stagionali; andrebbe chiarito in caso di rinnovo, sia per la somministrazione che per i tempi determinati, da quando vengono computate ai fini del superamento delle soglie le eventuali precedenti discontinue esperienze lavorative; abbiamo registrato un passo in avanti, in sede di conversione in legge del Decreto, circa lo stralcio dello ‘stop&go’ riferito alla somministrazione a tempo determinato. Abbiamo già avuto modo di rappresentare, in sede di audizione, come somministrazione a tempo determinato e contratto a tempo determinato diretto, siano due istituti giuridici connotati da differenze sostanziali che non possono essere omogeneizzate in un'unica disciplina. Sulla somministrazione a termine, sarebbe opportuno prevedere il pericolo che uno stesso lavoratore balzi, dopo 12 mesi, da un somministratore all'altro o da un utilizzatore all'altro senza speranze di stabilizzazione e senza sicurezza lavorativa; per la somministrazione non è esplicitata una norma transitoria, infatti la norma che riferisce l'applicazione delle nuove disposizioni “ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018” è contenuta nell'art.1 che riguarda i soli contratti a termine, mentre analoga norma non è contenuta nell'art. 2 relativo alla somministrazione. Va chiarito in via interpretativa che tale norma transitoria vige anche per la somministrazione; andrebbe chiarito se il rinvio alla contrattazione di settore della somministrazione, oltre a modificare il numero di proroghe consente anche di modificare la durata massima di 24 mesi del contratto di lavoro tra agenzia del lavoro a lavoratore”.

## Confindustria Cuneo

Anche da parte delle imprese la situazione è difficile. La nuova normativa costringe spesso le aziende ad assumere personale nuovo anziché confermare chi aveva già acquisito una certa esperienza. “La maggiore criticità che si può imputare alla recente legge dignità è che a fronte di una crescente esigenza di flessibilità produttiva imposta dalla competizione internazionale, nel sistema Italia il mercato del lavoro ha subito una recessione normativa che ne ha ridotto la flessibilità, riportandola indietro di decenni - spiega Giacomo Bordone, responsabile Area Lavoro e Welfare Confindustria Cuneo -. Il rapporto tra occupati a tempo indeterminato e occupati a tempo determinato in Italia e nella nostra Provincia è stato fino a metà luglio assolutamente in linea con la media europea; con l'introduzione nel nostro ordinamento della legge dignità, che riduce in modo rilevante la possibilità per le aziende di sottoscrivere, prorogare e riassumere lavoratori a termine, è divenuto inevitabile che, ferma restando l'imperativa ne-



cessità di avere una elasticità produttiva elevata, come imposta dai mercati globalizzati, il turn over dei lavoratori a termine aumenterà, con conseguente aumento dei costi di formazione e minore competitività internazionale. Il fatto poi che il numero dei contratti a tempo indeterminato sottoscritti sia molto inferiore al numero dei contratti a tempo determinato non deve trarre in inganno; mentre la sottoscrizione di contratti a tempo indeterminato ha un arco di vigenza decennale, i contratti sottoscritti a tempo determinato hanno un arco di vigenza limitato a pochi mesi

e pertanto è inevitabile che il loro numero sia decisamente superiore”. In generale sullo stato dell'arte delle aziende Bordone poi precisa: “La globalizzazione dei mercati ha innalzato la competizione tra aziende, portandola a livello internazionale ma se è vero che i mercati sono diventati mondiali, le regole che le aziende devono rispettare per la realizzazione dei prodotti non si sono uniformate ma risentono ancora della diversa normativa vigente nei singoli Stati in cui operano. Questo significa che per la partecipazione ad una stessa commessa, i costi di produzione di a-

ziende in Italia, in Cina, in Giappone o negli U.s.a. risentono fortemente della diversa normativa fiscale, del lavoro, e così via, applicata nei diversi Paesi di produzione. A parità di tecnologia produttiva, le aziende operanti negli Stati più avanzati sono pertanto avvantaggiate rispetto alle altre. In un contesto di competizione globale, è naturale che i competitors cercheranno di ridurre al massimo i propri costi di produzione, limitando al massimo gli stoccaggi di magazzino e questo genera la necessità di poter contare su una flessibilità produttiva molto elevata”. **Chiara Gallo**