

Audizione del Presidente di ConfProfessioni, dott. Gaetano Stella, presso l'XI Commissione della Camera dei deputati sulla Risoluzione -7-00156- presentata il 22 gennaio 2019 sulla necessità di istituire un tavolo di crisi con le parti sociali, per salvaguardare i lavoratori della Abramo Customer Care.

Martedì 26 gennaio 2021

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

L'audizione odierna ci consente di svolgere alcune riflessioni sulla vigente disciplina del lavoro a termine che costituisce argomento di grande interesse per i professionisti che rappresentiamo.

Preliminarmente è necessario osservare che la Risoluzione 7-00156 è stata presentata in un momento storico che potremmo considerare “altra era geologica” rispetto a quello attuale. Le nostre valutazioni non potranno pertanto non tenere conto di questo dato fondamentale.

La pandemia, con le sue ricadute di vastissima portata sulle attività economiche, rende evidente ed urgente un ripensamento coraggioso e deciso di scelte e modelli che si sono consolidati negli ultimi anni: il mercato del lavoro italiano – oggi impaurito e fiaccato – ha bisogno di una scossa e di un'iniezione di fiducia, ma soprattutto di auspicabili certezze con riferimento al quadro normativo.

*La disciplina del lavoro a termine nel Decreto Dignità e nelle normative emergenziali*

Il “Decreto Dignità”, definito dai suoi promotori come il provvedimento che avrebbe abolito la precarietà, ha portato a risultati contrastanti. Nel mese di novembre 2019, un anno dopo la sua introduzione e ben prima dell'avvento della pandemia, la crescita dei contratti a tempo indeterminato si era arrestata e parallelamente era aumentato il turn over di quelli a termine.

Un bilancio a tinte opache che, con la crisi del Covid-19, è ovviamente destinato peggiorare. Per il momento, le norme del “Decreto Rilancio”, più volte prorogate per far fronte all'auspicabile riavvio delle attività, consentono la possibilità di rinnovare o prorogare, fino al 31 marzo 2021, seppure con diverse limitazioni, i contratti a termine in essere in assenza delle motivazioni (causali) introdotte dal Decreto Dignità.

Il rischio, in base a diversi calcoli, è che al termine del periodo sopra previsto si possa arrivare a 1 milione di nuovi disoccupati.

Una conseguenza allarmante, che unita al venir meno del divieto di licenziamento e alla conclusione del periodo di tutela degli ammortizzatori Covid, impone una seria riflessione sugli interventi che andranno necessariamente posti in essere per salvaguardare l'occupazione.

*Spunti di riflessione per un nuovo approccio alle regole del lavoro a termine*

La storia del lavoro a termine è una delle più tormentate del diritto del lavoro. La ricerca di un equilibrio tra flessibilità e limitazioni al suo utilizzo ha portato negli ultimi otto anni ad interventi di modifica con cadenza annuale. La prima esigenza è pertanto quella di una maggiore certezza del diritto che possa consentire agli operatori e alle parti del rapporto di lavoro di poter conoscere in maniera adeguata i termini normativi dell'Istituto.

Riteniamo pertanto che occorra innanzitutto un impegno generale ad una ultima e definitiva revisione che possa rendere il contratto a termine uno dei perni del rilancio del mercato del lavoro nell'epoca post pandemica. Una rivisitazione, ispirata ad una maggiore flessibilità, che dovrà essere espressione di un approccio completamente differente rispetto al recente passato.

Il Decreto Dignità è intervenuto in maniera pregiudiziale sui contratti a termine e in aperto contrasto con un principio basilare: maggiore è la durata del rapporto e più è facile che questo si consolidi. L'introduzione di troppi vincoli temporali e limitazioni non può che determinare un rischio di fuga su fattispecie atipiche che spesso mascherano un rapporto di lavoro subordinato.

Ciò è ancora più evidente in una congiuntura complicata come quella che stiamo vivendo. Il ricorso generalizzato al lavoro a tempo indeterminato d'altronde dipende soprattutto dalle condizioni favorevoli del contesto economico.

Tre pertanto sono gli spunti che vogliamo lasciare alla vostra riflessione per un possibile intervento di carattere strutturale in materia:

- Previsione di una durata complessiva di 24 mesi della durata acausale del contratto a termine, introducendo fino a quattro proroghe e rinnovi.
- Possibilità di individuazione di un ulteriore periodo di 12 mesi da parte della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa di primo e secondo livello.
- Eliminazione del contributo addizionale dello 0,5% previsto per i rinnovi.

Per quanto riguarda il periodo immediatamente successivo alla scadenza individuata dalle normative emergenziali del 31 marzo 2021 riteniamo che possa essere utile prevedere una nuova ripartenza dei 12 mesi di acausalità previsti dal Decreto Dignità dal mese di aprile. Una soluzione che consentirebbe a tanti datori di lavoro di avere un po' di respiro in un momento di incertezza.

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

nella nostra valutazione, la risoluzione al Vostro esame oltre a portare all'attenzione una grave situazione occupazionale che coinvolge una azienda leader nella fornitura di servizi, rappresenta l'occasione per individuare iniziative e proposte di riforma della disciplina base dei contratti a tempo determinato. Superata la fase emergenziale, infatti, gli effetti negativi del decreto-legge "Dignità" non devono impedire una corretta ripresa dell'occupazione di qualità. Per questa ragione, riteniamo non più rinviabili riforme da tempo improcrastinabili, tese a superare la crisi occupazionale che stiamo vivendo e che ci attende, compreso l'avvio di percorsi virtuosi di reinserimento lavorativo e il potenziamento delle politiche attive e di concreto sostegno all'occupazione.