

“La dignità del lavoro non è quella del posto fisso”

Pubblicato: Lunedì 6 Agosto 2018



«La “dignità” che deve essere data al lavoro, deve essere indipendente dalla garanzia di un posto fisso a tempo indeterminato». **Rosario Rasizza guarda con concretezza al “decreto dignità” in esame al Parlamento.**

Questa settimana sarà decisiva per il provvedimento che, dopo esser stato liquidato il 2 agosto alla Camera, è passato in discussione nelle commissioni Finanza e Lavoro del Senato e **dovrà essere approvato tra martedì e mercoledì** prima della sospensione dei lavori parlamentari.

Il testo è ormai noto e potranno esser fatti solo piccoli aggiustamenti. Siamo così andati a chiedere alcuni pareri a **Rosario Rasizza, Ceo di Openjobmetis e presidente di Assosomm, l'Associazione Italiana delle agenzie del lavoro.**

Che bilancio si può fare sul Decreto Dignità?

«Le conseguenze reali si potranno valutare solo dopo la piena attuazione della norma. Non ci piace essere pessimisti, ma certamente le prime notizie non sono rosee. Le aziende che non hanno visibilità sulla propria produzione stanno lasciando a casa i lavoratori assunti a termine, onde evitare di incorrere negli obblighi stringenti individuati dal decreto. Non ci sarebbe bisogno di aggiungere nient'altro visto che solo con questo siamo arrivati all'effetto opposto del principio base di questi provvedimenti: ridurre la disoccupazione».

Qual è l'aspetto su cui bisognerebbe continuare a lavorare per assicurare dignità alle persone che lavorano?

«La “dignità” che deve essere data al lavoro, deve essere indipendente dalla garanzia di un posto fisso a tempo indeterminato. La dignità nel mercato del lavoro deve essere garantita aumentando la capacità dei lavoratori di essere inseriti costantemente – e regolarmente – in nuove realtà aziendali. Il nostro Governo, invece, approva di fatto una norma che limita l'utilizzo della somministrazione. Pensiamo invece a ciò che sta succedendo in Francia, dove viene approvata una norma per aiutare i lavoratori a essere parte attiva di una società di competenze e non di posti fissi».

Siete delusi? Forse il problema andava visto da altre angolature?

«La limitazione della flessibilità virtuosa, così come viene definita la somministrazione in UE, non dà l'automatica certezza dell'aumento dell'occupazione! Per creare lavoro occorre aiutare chi può dare lavoro sia in materia di costo del lavoro, sia in materia di ulteriori agevolazioni per facilitare l'introduzione delle nuove tecnologie nelle aziende, sia in materia di sburocratizzazione. Perché il lavoro è tassato come se fosse un lusso? Non basterebbe aiutare gli imprenditori in questo per garantire loro la possibilità di assumere più persone? Forse non è chiaro che il bravo imprenditore non vede l'ora di tenersi stretto una buona risorsa!».

Ma in buona sostanza: cosa cambia e perché?

«Nel corso degli anni precedenti, il Legislatore ha tenuto conto in buona misura delle due diverse direttive europee: quella sul tempo determinato (n. 70 del 28 giugno 1999, ndr) e quella sul lavoro temporaneo (2008/104/CE, ndr). Infatti, i contratti di lavoro a tempo determinato e il lavoro temporaneo costituiscono due diverse tipologie di contratti che assolvono ad esigenze distinte. Il Decreto Dignità ha parificato la disciplina della somministrazione a quella del tempo determinato facendo venir meno quasi completamente la diversità dei due contratti, con il risultato di creare confusione nel mercato della somministrazione. Ma, la quasi totale sovrapposizione della disciplina del rapporto di lavoro a termine con quello della somministrazione, all'interno del Decreto Dignità, procura effetti ai limiti del paradosso quale quello di ridimensionamenti dell'occupazione.

Avendo il decreto reintrodotto le causali, a parte il potenziale consistente contenzioso che si potrà verificare e realizzare (il che significa carta, costi e lentezza in un mondo che chiede di andare sempre più velocemente), al contrario di quanto accadeva nel regime precedente, dovrà essere inserita nel contratto di lavoro che l'agenzia stipula con il lavoratore e non nel contratto commerciale stipulato con l'impresa utilizzatrice.

In base agli emendamenti approvati il 2 agosto, si chiarisce che la causale deve essere quella dell'utilizzatore, quindi a tutti gli effetti, pur non essendo obbligatorio l'inserimento di tale elemento nel contratto commerciale, chi subirà le conseguenze di un'indicazione errata o generica nel contratto di assunzione sarà l'utilizzatore.

Per quanto attiene la durata nella somministrazione ci si domanda perché non si debba consentire a un lavoratore la possibilità di effettuare, trascorsi i primi 24 mesi, un'altra missione presso un altro utilizzatore».

La soluzione quale potrebbe essere per lei?

«Ascoltare. Ascoltare le imprese che creano lavoro e magari anche noi Agenzie per il Lavoro, soggetti – è bene ricordarlo – autorizzati a operare direttamente dal Ministero del Lavoro».

Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it

