

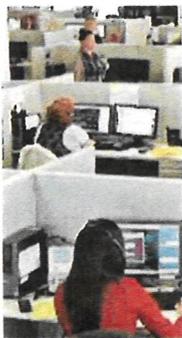
Diritto
& rovescio

di LUCA
FAILLA (*)



UN DECRETO SENZA DIGNITÀ

I DATI diffusi da Assolavoro sul calo delle assunzioni nel settore della somministrazione di lavoro dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità dello scorso luglio non sono confortanti, soprattutto se letti in collegamento con il Rapporto sul mercato del lavoro interno Istat, Anpal, Inps, Inail e ministero del Lavoro il quale delinea un quadro non certo roseo del nostro Paese, con un tasso di occupazione - rispetto alla media europea - inferiore di molti punti percentuali alla media degli altri Paesi analizzati e un'incidenza in termini di stabilizzazione del rapporto di lavoro molto inferiore a quanto annunciato in occasione dell'approvazione e successiva conversione in legge del Decreto Dignità. In sei mesi di operatività della nuova disciplina si sono perse quasi 40.000 unità nel settore della somministrazione di lavoro (50.000 se si considera anche il contratto a tempo determinato). Si tratta di un effetto domino che, pur fotografando solo una parte del mercato del lavoro, indica il trend negativo generato da quella riforma che avrebbe voluto restituire «dignità» - e non si capisce quale - al lavoro. Avendo, infatti, ridotto il numero massimo dei mesi di assunzione con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione di lavoro, portandolo dagli originari 36 a 24 mesi complessivi con il limite massimo dei 12 mesi senza la



necessità di dover esplicitare le causali, si è generato un importante effetto di contenimento di tutte le forme di assunzione di tipo flessibile - oggi assestate a 12 mesi complessivi - vanificando di fatto quella flessibilità 'buona', ossia organizzativamente giustificata e giustificabile dalle dinamiche di mercato che era stato uno dei

principali effetti della riforma introdotta con il Jobs Act nel 2015. Effetti negativi che il recente rinnovo del Ccnl delle Agenzie per il lavoro, nel dicembre 2018, ha cercato in parte di rettificare.

RINNOVO che è intervenuto proprio sulla disciplina del limite di durata dei 24 mesi, a seconda che la somministrazione di lavoro coinvolga un solo utilizzatore (confermando il limite massimo dei 24 mesi) oppure diversi utilizzatori (portando la durata complessiva dei contratti a tempo determinato tra Agenzia e lavoratore a 48 mesi) nonché sulla disciplina della proroga. Ma che si è dovuto spingere anche a individuare un regime transitorio per i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione antecedenti all'entrata in vigore della riforma che vengono computati, ai soli fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio (effetto importante, trascurato dal legislatore) per un massimo di 12 mesi ma in un arco temporale di 5 anni nel periodo dal primo gennaio 2014 al 31 dicembre 2018.

(*) Founding Partner L^ABLAW Studio
Legale Failla Rotondi & Partners

