



IL FOCUS

## PERCHÉ LA CAUSALE SEPARA I DUE FRONTI

Roberto Petrin

Che cos'è che non piace del decreto dignità e, soprattutto, delle norme che dovrebbero ridurre il numero dei contratti a termine? La Confindustria ha già detto che produrrà disoccupazione e che ingesserà il mercato del lavoro, su questa linea anche la destra, il Pd con l'ex consigliere economico di Gentiloni, Marco Leonardi, ha sottolineato che «la topa è peggiore del buco», insomma è costruito male. Ma gli occhi sono puntati sulle ragioni dei mugugni della Lega che lascia capire che il decreto non va, ma

non entra nel dettaglio, forse per non innervosire l'alleato di governo. Certo è che l'intervento, a detta di molti, è stato fatto con la mano pesante, mettendo in campo tutti e tre gli strumenti che si potevano utilizzare per frenare i contratti a termine. Quello più contestato è il ritorno delle cosiddette "causali" che devono essere specificate se, dopo il primo anno, si vuole rinnovare il contratto: si tratta di motivazioni specifiche (ferie, malattie o incrementi di attività), burocraticamente pesanti e scivolose da definire. La conseguenza è che si

prestano ad essere contestate giuridicamente, tanto più che il decreto allarga il tempo per impugnare il contratto da 120 a 180 giorni. Si teme dunque una escalation di vertenze che non può piacere alle piccole imprese che non hanno la forza di sostenerle. L'altro ostacolo che è stato introdotto è l'aumento dei costi: dal primo rinnovo di un contratto a tempo determinato scatta un aggravio contributivo dello 0,5 per cento. Un aumento di costi che chiaramente le imprese non gradiscono, con una aggravante: la eventuale "migrazione"

verso i contratti a tempo indeterminato sarà comunque scoraggiata perché il decreto prevede che il licenziamento sarà più oneroso perché l'indennizzo sale da 24 a 36 mensilità. Meno problemi ci sarebbero per la riduzione del numero dei rinvii da 5 a 4 e del tetto massimo di 24 mesi che hanno anche altri paesi in Europa. Tuttavia il fronte delle imprese potrebbe non gradire: il decreto vale anche per i contratti in essere e dunque non resta che attendere il primo test di agosto quando sono in scadenza 900 mila contratti a termine (a fine anno 1,6 milioni) per vedere come reagiranno.

