

IMPIEGHI A TERMINE

Allarme delle imprese sui contratti prorogati anche se il lavoro non c'è

Maresca: un vero imponibile di mano d'opera già giudicato incostituzionale in agricoltura

Claudio Tucci

Per molte imprese la “scoperta” sta avvenendo in questi giorni: chi ha messo in Cig, durante la fase di emergenza, un lavoratore a termine, e il contratto è scaduto, non potrà rinunciare alla risorsa, che rimarrà quindi “in forza”, anche se il lavoro non c’è.

È l’effetto di una norma del decreto Rilancio, in vigore da pochi giorni, che obbliga i datori di lavoro a prorogare ex lege gli addetti a termine, ivi inclusi quelli in somministrazione, in misura equivalente al periodo per i quali gli stessi sono stati sospesi. «Si pone - avverte il professor Arturo Maresca (Sapienza, Roma) - un ennesimo onere a carico di tutte quelle imprese, che avrebbero concluso detti contratti alla scadenza del termine, non sussistendo più le ragioni che li avevano necessitati. Siamo di fronte a un imponibile di manodopera, già in passato, in agricoltura, dichiarato incostituzionale». Peraltro, per queste situazioni, nuove settimane di Cig non sono la soluzione. Il periodo di sospensione infatti allungherebbe nuovamente la durata del contratto (che di per se è legato a esigenze temporanee).

Il tema è delicato. «Capisco la logica emergenziale e la volontà del governo di mantenere l’occupazione, ma non impattando in questo modo sulle aziende - ha aggiunto Massimo Richetti, responsabile dell’area sindacale dell’unione industriale di Torino -. Nel 2018, con il decreto dignità, il Legislatore ha messo all’indice i contratti a termine accusandoli di creare solo precarietà. Oggi, mi chiedo, ci ripensa visto che li proroga addirittura per legge?». Sulla stessa lunghezza d’onda Stefano Passerini, direttore dell’area sindacale di Assolombarda, che ha proseguito: «Una parte consistente dei contratti a termine sono stati stipulati dalle imprese in periodo pre-pandemia e quest’ultima ha comportato una contrazione degli ordinativi che, per molte imprese, permane tuttora causando esuberi di organici. La proroga d’ufficio avrebbe forse potuto avere una qualche giustificazione solo se fosse stata rivolta ai contratti a termine con causale (e cioè quelli di durata superiore a 12 mesi) nei quali quest’ultima non si è potuta realizzare a causa della Cig d’emergenza. In questo unico caso una proroga, di durata pari alla sospensione in cassa, avrebbe potuto consentire la realizzazione della causale motivo del contratto a termine, mentre la proroga “generalizzata” risuona come un ulteriore mero intervento assistenziale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Claudio Tucci