

Lavoro

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Vincoli temporali

Ora sono 60 o 90 i giorni di stop richiesti in base alla durata dei rapporti di lavoro

Sul territorio

Secondo l'elaborazione di Datagiornani la metà delle cessazioni sarà al Nord

Rinnovo contratti a termine: 400mila al test della riforma

Il 41% in scadenza nella pubblica amministrazione

Francesca Barbieri

Sessanta giorni di stop per i contratti a termine che durano al massimo sei mesi, novanta per tutti gli altri. Sono questi i vincoli temporali con cui devono fare i conti le aziende alle prese con i rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza in questi mesi. Intervalli drasticamente aumentati dalla riforma del lavoro, rispetto ai 10 e 20 giorni previsti in precedenza. Una novità con effetti immediati su circa 380mila dipendenti secondo le elaborazioni del centro studi Datagiornani per Il Sole 24 Ore sull'archivio Istat - che stanno concludendo il proprio contratto nell'ultimo quadrimestre dell'anno. E se il ministro Fornero ha ammesso che «l'intervallo di tre mesi tra un contratto a tempo determinato e un altro sta creando qualche problema» e sono allo studio nuove soluzioni, dall'identikit dei contratti in scadenza emerge che oltre quattro su dieci (il 41%) riguardano amministrazione pubblica, istruzione, sanità e servizi sociali e in una misura analoga (41,8%) interessano alti profili professionali (dirigenti, tecnici, specialisti in campo scientifico). A livello settoriale, poi, non sono immuni dal fenomeno industria e costruzioni, dove si stanno esaurendo 69mila contratti. E nemmeno agricoltura (con 36mila "cessazioni"), alberghi e ristoranti (31mila), «comparti carat-

terizzati da alta stagionalità del lavoro - osserva Michele Pasqualotto, ricercatore di Datagiornani - e dunque per riflesso da notevoli movimenti di dipendenti a termine».

In ogni caso, secondo le stime dello stesso centro studi di Padova, quasi un contratto a termine su cinque in corso nel primo semestre dell'anno (si tratta di oltre 2 milioni di lavoratori) sta scadendo nel terzo quadrimestre. «La riforma del lavoro», commenta Luigi Campiglio, ordinario di politica economica all'Università Cattolica di Milano - ha un *timing* decisamente infelice: nella pubblica amministrazione c'è il blocco delle assunzioni e sono sempre più stretti i vincoli di bilancio per effetto della *spending review*, mentre le imprese si trovano di fronte a un calo della domanda interna e registrano picchi di capacità produttiva inutilizzata. Ci sono condizioni oggettive che rendono difficile stabilizzare i rapporti di lavoro a termine».

La metà delle cessazioni riguarderà dipendenti residenti al Nord (188mila) e circa il 30% al Mezzogiorno (118mila), «una proporzione - spiega ancora Pasqualotto - che rispecchia la maggiore presenza di contratti a termine proprio nel Settentrione, dove è naturalmente più alta la probabilità che si registri un numero elevato di contratti in scadenza».

LE REGOLE

Rinnovi

■ Scaduto il contratto, l'impresa ne può stipulare un altro, con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni, a condizione che siano passati: 60 giorni, se il contratto precedente ha avuto una durata inferiore o uguale a 6 mesi; 90 giorni per durate superiori a 6 mesi; 20-30 giorni, per i contratti stagionali e per gli altri casi previsti dai contratti collettivi. Il mancato rispetto del termine minimo comporta la conversione a tempo indeterminato del rapporto

Proroghe

■ Prima che scada il contratto, è consentita una sola proroga, che - sommata al periodo precedente - non può far durare il contratto per più di 36 mesi. Alla scadenza del contratto, il rapporto può proseguire per altri 30 giorni (50, se il rapporto precedente è durato oltre 6 mesi) in via di fatto, ma previa comunicazione al centro per l'impiego e pagando una maggiorazione retributiva

Durata massima

■ Tutti i periodi a tempo determinato (compresi quelli nella somministrazione a termine), sommati tra loro, non possono superare 36 mesi

Più differenziata è, invece, la dinamica di genere, che vede le donne penalizzate rispetto agli uomini: è di ben 222mila unità la stima dei contratti a termine in conclusione, circa il 60% del totale. Si tratta, poi, in prevalenza di giovani: il 41,7% under 35 e il 34,6% tra i 35 e 44 anni.

Dall'identikit dei lavoratori a termine tratteggiato da Datagiornani emerge, inoltre, che la maggior parte dei contratti in esaurimento è legata ad attività occasionali e discontinue (164mila, in cui sono comprese le supplenze nella scuola, che potrebbero essere messe ulteriormente a rischio dalle norme previste dalla legge di Stabilità) e 75mila sono caratterizzati dalla stagionalità del rapporto. Poco meno di 70mila riguardano l'occupazione di un posto vacante e 43mila un periodo di formazione o prova.

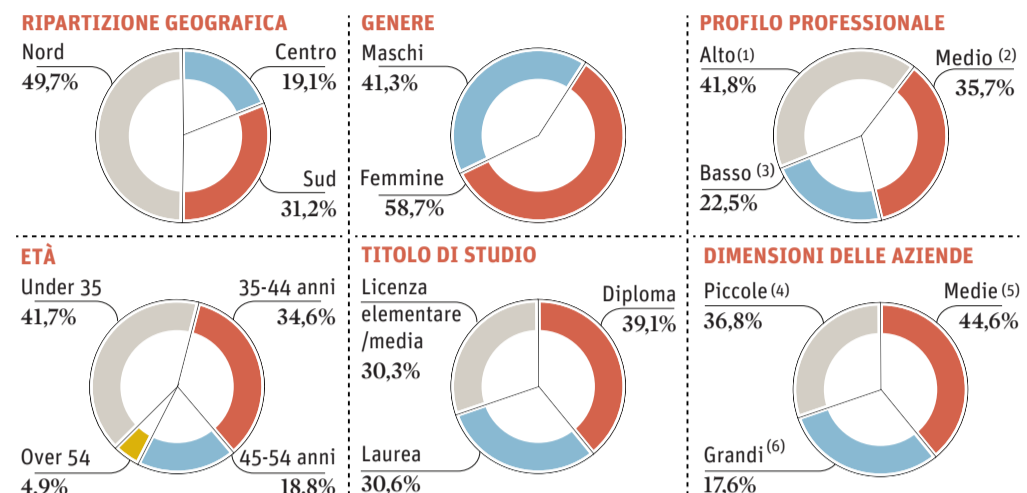
«Difficile stimare quante saranno le riconferme - conclude Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro all'Università Bocconi - o piuttosto le cessazioni definitive, data la situazione economica sfavorevole e le previsioni non rose per il 2013. Il rischio di impoverimento del mercato del lavoro da professionalità qualificate è alto, senza contare che un buon numero di lavoratori potrebbe non avere i requisiti per beneficiare degli ammortizzatori sociali».

francesca.barbieri@ilssole24ore.com

In scadenza

378mila

È il numero di contratti a tempo determinato che si stanno concludendo nell'ultimo quadrimestre dell'anno secondo le elaborazioni di Datagiornani sulle rilevazioni delle forze di lavoro dell'Istat del primo trimestre 2012



(1) imprenditori, dirigenti, profili ad elevata specializzazione scientifica, tecnici; (2) impiegati, addetti di commercio e servizi, artigiani, operai specializzati; (3) conduttori di impianti, operai semiqualeficati, professionisti non qualificate; (4) fino a 19 addetti; (5) da 20 a 249 addetti; (6) oltre 249 addetti

ATTIVITÀ ECONOMICA

	Valori assoluti	% sui contratti a termine in essere	% in scadenza
Amministrazione pubblica	155.000	32,8	41,0
Industria e costruzioni	69.000	12,4	18,3
Agricoltura	36.000	18,3	9,5
Alberghi e ristoranti	31.000	18,9	8,2
Commercio	29.000	11,0	7,7
Attività finanziarie e immobiliari	28.000	13,5	7,4
Altri servizi	17.000	14,1	4,2
Trasporti e comunicazione	14.000	13,4	3,7

I MOTIVI

Motivi del lavoro a termine	% contratti in scadenza
Formazione o prova	11,4
Lavoro stagionale	19,8
Lavoro occasionale	43,4
Posto vacante	18,0
Non specificato	7,4
Primo lavoro	
Sì	20,4
No	79,6

Nota metodologica: le percentuali dei contratti in scadenza tra settembre e dicembre sono calcolate sul totale dei contratti attivi nel primo trimestre 2012 per ogni caratteristica, depurati da quelli con durata non specificata. Il totale ammonta a circa 2.079.000. Per le stime sono stati considerati i contratti della durata da 6 mesi a 11 mesi, poiché la RcfI viene realizzata da gennaio a marzo. Il metodo potrebbe così includere intervistati a gennaio che concludono il contratto dopo 6 mesi (luglio) o a marzo che concludono dopo 11 mesi (febbraio 2013). Per eliminare la possibile sovrastima, essendo le interviste equidistribuite su tre mesi, i contratti di durata 6 mesi e 11 mesi vengono presi solo per un terzo, quelli di durata 7 e 10 mesi per due terzi. Non vengono inclusi nell'analisi i contratti di durata superiore a 11 mesi con inizio del rapporto di lavoro da prima di 6 mesi, il cui termine è ignoto. Le stime sono dunque da considerarsi più che prudenziali.

Fonte: elaborazioni Datagiornani su dati Istat - RcfI (primo trimestre 2012)

L'ANALISI

Giampiero Falasca

Un paradosso da sanare con rapidità e semplicità

L'attuazione della riforma Fornero - che allunga sensibilmente i tempi - e con il decreto Sviluppo che ha solo in parte attenuato la norma, stabilendo che i contratti collettivi possono ridurre l'intervallo e dettando una regola speciale per i contratti stagionali, sta creando grossi problemi a quelle imprese che, dopo l'estate, hanno bisogno per un certo periodo di richiamare dei lavoratori a termine, e non possono aspettare due o tre mesi. Per ovviare al problema, qualcuno si sta organizzando ricorrendo a lavoratori diversi da quelli assunti in precedenza. Si tratta di un effetto paradossale (seppure prevedibile): una norma nata per tutelare i lavoratori a termine, finisce per creare una turnazione tra gli stessi, da cui nessuno trae un vero vantaggio. Fortunatamente sembra aver preso coscienza del problema anche il ministro, che ha dato la sua disponibilità a rivedere la norma. Se così fosse, sarebbe importante che l'intervento fosse rapido (perché il problema è attuale) e semplice (sarebbe sufficiente tornare alla regola precedente).



FLEXFORM "made in italy"

A.D. NATALIA CORRETTA - FOTOGRAFIA MARIO GIAMPI

FLEXFORM SPA
INDUSTRIA
PER L'ARREDAMENTO
20821 MEDA (MB)
ITALIA
VIA EINAUDI 23.25

TELEFONO 0362 3991
FAX 0362 399228
www.flexform.it

EVERGREEN
ANTONIO CITTERIO

