

TRIESTE



Una barista

Decreto dignità e contratti: 1.800 lavoratori sono a rischio

Imprese edili, bar, ristoranti e negozi: le categorie in allarme. A Trieste 1.800 contratti a rischio.

GRECO / APAG.18E19

Contratti a termine e “decreto dignità” In città a rischio 1.800 lavoratori

Imprese edili, bar, ristoranti e negozi: le categorie in allarme
Eva di **Confartigianato**: «Gli effetti? Rinnovi più complicati»

Confcommercio:
«Verranno penalizzati in primis i settori di terziario e turismo»

Massimo Greco

Non meno di 1.800 lavoratori a Trieste campano con i contratti a termine nel mondo dell'artigianato, del terziario, dei pubblici esercizi. Una stima di massima, sicuramente per difetto, frutto di veloci elaborazioni im-

state dalle associazioni di categoria più immediatamente interessate. Mille nell'artigianato, circa 300 nel commercio, oltre 500 tra bar, ristoranti, pizzerie, gelaterie.

Sul mercato occupazionale triestino 1.800 persone rappresentano una realtà molto importante: per questo il recente decreto legge governativo, che introduce «misure urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese», preoccupa perché ri-

schia di mettere a repentaglio posti che, per quanto precari, consentivano comunque un diffuso impie-



go. Come anticipato, il settore dal punto di vista quantitativo più esposto è quello artigianale con oltre mille contratti a tempo determinato, concentrati soprattutto nell'edilizia, dove vige la tradizionale stagionalità legata alla durata del cantiere.

«C'è stato quasi un assedio ai nostri uffici di via Cicerone - racconta il segretario generale di **Confartigianato** Enrico Eva - dove un centinaio di imprenditori è venuto a chiedere lumi sulle nuove regole». «Regole - osserva il manager - che consideriamo immotivate, perché disincentivano le micro-aziende a prendere e a formare operatori». Al proposito il dirigente confartigianale estrae una lettera preparata dalla consulente del lavoro Cristiana Viduli, che puntualizza i passi caratterizzanti del cosiddetto "decreto dignità". I contratti possono protrarsi al massimo per 24 mesi, contro i 36 del regime precedente. Una volta le opportunità di rinnovo erano 5, oggi sono scese a 4. La tassazione è aumentata dello 0,5%. Sale a 270 giorni il termine entro il quale il lavoratore potrà impugnare il contratto a termine cessato. Inoltre dopo la

prima tornata, il datore di lavoro deve motivare - insiste Eva - molto bene la richiesta di un rinnovo, perché altrimenti il contratto si trasforma da determinato a indeterminato. «Ma la maggior parte delle micro-aziende - s'inalbera il segretario confartigianale - non è in grado di motivare in maniera circostanziata le ragioni del rinnovo, perché la congiuntura non è prevedibile. E allora sa cosa succederà? Ogni volta l'imprenditore cambierà il soggetto contrattualizzato, sprecando il tempo impiegato per insegnargli il mestiere».

A loro volta i pubblici esercenti sono attoniti. Nella Trieste che aspira a un futuro turistico, Fipe censisce oltre 500 casi nei circa 800 luoghi del cibo e della somministrazione. «In questo Paese fanno di tutto per impedire di lavorare - lamenta il presidente Bruno Vesnaver -, un sistema che non può funzionare». Perché tutto rema contro l'intrapresa: la reintroduzione della causalità del rinnovo, la decurtazione della durata massima... «Si parla tanto di semplificazione, invece si continua ad appesantire le procedure, la cancellazione dei voucher toglie la possibilità

di gestire l'estate». Che una corretta amministrazione dei voucher rappresentasse una buona soluzione della stagionalità lavorativa, è un argomento sul quale concorda Franco Rigutti, vicepresidente di Confcommercio Trieste. «Per quanto riguarda il comparto commerciale - precisa - la misura sui contratti a tempo determinato interessa forse più la grande distribuzione che quella tradizionale, costituita per lo più da micro-piccole imprese».

A ogni modo - riepiloga Rigutti - i contratti in essere seguiti da Confcommercio sono poco meno di 300. «Dubitiamo - incalza - che l'azione dell'esecutivo a questo proposito possa tradursi in un incremento di stabilità occupazionale, piuttosto c'è il rischio che si restringa ora per i giovani una porta d'ingresso nel mondo del lavoro che comunque assicurava regole e tutele ben definite». «La reintroduzione delle causali - conclude la riflessione di Rigutti - penalizzerà in particolare modo le imprese del terziario e del turismo in primis, che utilizzavano in misura notevole questo format». —

 BY-NC-ND ALI CUNI DIRITTI RISERVATI

LA SCHEDA



La durata

La durata massima dei contratti a termine passa da 36 a 24 mesi, con 4 proroghe possibili invece di 5. Al rinnovo successivo ai primi 12 mesi, scatta il vincolo delle "causali": vanno specificate le ragioni della conferma.



Le causali

Incrementi temporanei e imprevisti della mole di lavoro. O necessità momentanee extra attività, incluse le sostituzioni di dipendenti assenti per ferie. Sono le fattispecie "ammesse" come causali per i rinnovi.



I contributi

Per ogni rinnovo i contributi ora devono crescere dello 0,5%. Vale anche per i rinnovi sotto i 12 mesi.

IN FVG NEL 2017

A tempo determinato il 66% dei nuovi assunti

Nel 2017 in Fvg sono stati assunti 160.640 lavoratori da 39.967 imprese. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato (compresa la somministrazione di lavoro) è pari a 187.256, il 66,49% del totale delle assunzioni del 2017.

La formazione buttata

«Nuove regole immotivate - osserva Enrico Eva -. L'imprenditore cambierà il soggetto contrattualizzato, sprestando il tempo impiegato per la formazione».



Gli ostacoli continui

Per Bruno Vesnaver della Fipe, «si parla tanto di semplificazione, invece si continua ad appesantire le procedure. Negativa la cancellazione dei voucher».



La porta più stretta

«C'è il rischio che si restringa per i giovani una porta d'ingresso nel mondo del lavoro che assicurava regole e tutele», dice Franco Rigutti di Confcommercio.



Una cameriera all'opera in un ristorante. Sono 1.800 almeno i lavoratori in bilico a Trieste a causa del decreto dignità