

EMERGENZA OCCUPAZIONALE

LUIGI SBARRA (CISL)

«Superare le rigidità  
su tempo determinato  
e somministrazione»

Il dato anticipatore del Veneto, con 35-40mila posizioni di lavoro dipendente andate in fumo nel primo mese e mezzo di emergenza sanitaria «preoccupa, e non poco». Ma anche nelle prossime settimane, quando si inizierà a ripartire gradualmente in tutt'Italia, «l'emergenza lavoro sarà forte; e poter contare sulla buona flessibilità sarà fondamentale». Per questo, «accanto a investimenti e crescita, è necessario superare le rigidità normative sui contratti a tempo determinato, somministrazione inclusa: penso in primo luogo al decreto dignità, che va corretto».

Per Luigi Sbarra, segretario generale aggiunto della Cisl, con la crisi in atto, prodotta dall'emergenza sanitaria, è tempo di «realismo», e «di intervenire, subito, per difendere i posti di lavoro».

**Segretario, con la crisi in atto la Cisl prende una posizione netta sul decreto dignità, alla luce dell'impatto avuto sul mercato del lavoro?**  
Come Cisl è da tempo che chiediamo al ministro del Lavoro di aprire un tavolo sul decreto dignità. Quello che vediamo, e non da oggi, è che alcune rigidità del provvedimento stanno colpendo le fasce di lavoro deboli, aumentando il turn-over. Anche la spinta alle stabilizzazioni si è affievolita da oltre un anno, e in gran parte si è realizzata per effetto dei robusti incentivi introdotti nel 2015.

**Come intervenire, quindi, sul dl 87?**  
Sono necessarie due correzioni. La prima è sulle

causali, oggi fissate per legge e uguali per tutti, che, in sede applicativa, si sono rivelate molto spesso impraticabili dalle aziende. Devono essere affidate alla contrattazione, anche aziendale, perché solo nei posti di lavoro si conoscono le reali esigenze di flessibilità. Già oggi molti accordi tra le parti sociali sono intervenuti, in deroga alla legge, per adattare le causali alle specifiche necessità del settore o dell'impresa. Il secondo correttivo è l'eliminazione del contributo dello 0,5 su ogni rinnovo: una sovrattassa che penalizza aziende e lavoro.

**Stiamo entrando nella fase 2, come sarà l'organizzazione del lavoro nella ripresa d'attività?**

Il luogo dove si produce deve essere il più sicuro in assoluto. Da questo principio bisogna sviluppare ecosistemi nuovi, innovativi, coerenti con i contenuti del protocollo su salute e sicurezza, che abbiamo appena aggiornato insieme a Confindustria e alle altre rappresentanze datoriali. Si parta dall'applicare lo smart-working a tutti i profili che non richiedono presenza fisica, dal garantire il giusto distanziamento anche negli spazi comuni e nei trasporti aziendali, dall'assicurare l'approvvigionamento dei DPI. Occorre poi ammodernare, innovare, regolare e se necessario anche derogare alcuni istituti contrattuali, garantendo buona flessibilità negoziata su orari e turni.

—Giorgio Pogliotti  
—Claudio Tucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“  
Necessarie due correzioni: la prima è sulle causali. La seconda è l'eliminazione del contributo dello 0,5 su ogni rinnovo

