

Gli ultimi dati sull'occupazione dimostrano che il Jobs Act è una riforma rimasta a metà

L'esame dei dati pubblicati dall'Osservatorio sul Precariato dell'Inps, relativi ai rapporti di lavoro costituiti nel periodo gennaio-marzo 2017, mostra, rispetto al primo trimestre dell'anno precedente, una diminuzione delle assunzioni a tempo indeterminato (-7,6%) e una crescita delle assunzioni a termine (+16,5%).

Se nel primo trimestre 2015 le assunzioni a tempo indeterminato avevano rappresentato oltre il 33% dei nuovi rapporti di lavoro, tale percentuale è poi scesa a circa il 25% nel 2016 e a meno del 22% nel 2017.

L'inversione di tendenza nei rapporti tra i contratti a termine e quelli a tempo indeterminato pare da porre in relazione con il venir meno degli incentivi contributivi previsti, per questi ultimi, fino al 31 dicembre 2016. In altre parole, senza gli incentivi il contratto a tempo indeterminato sembra non essere competitivo rispetto al contratto a termine, nonostante la riduzione dei costi di licenziamento introdotta dal Jobs Act per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

I numeri, infatti, dimostrano come le imprese preferiscano ora far sempre più ricorso al contratto a tempo determinato che, per effetto dell'abolizione della causale, operata dapprima con il cosiddetto decreto Poletti del marzo 2014, e confermata poi dal Decreto Legislativo 81 del 2015, è ormai di fatto ammesso in via generalizzata, con il solo vincolo del rispetto dei limiti temporali e quantitativi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collet-

DI GIORGIO MOLteni*

tiva. La sostanziale liberalizzazione del contratto a termine attuata con il citato decreto Poletti ha assolto alla funzione di dare una salutare scossa al mercato del lavoro in un momento particolarmente critico, nelle more del lungo e travagliato iter parlamentare della legge delega (legge 183/14), approvata solo nel dicembre 2014. Tale liberalizzazione, tuttavia, ha anche fatto sì che il contratto a tutele crescenti, quando finalmente ha visto la luce nel marzo 2015, si sia trovato a dover fare i conti con un «concorrente» particolarmente agguerrito, il quale, una volta esaurita la spinta propulsiva degli incentivi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, ha rapidamente ricominciato a guadagnare le posizioni perdute.

Pertanto, se veramente si vuole che il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisca la forma comune di rapporto di lavoro (come recita l'art. 1 del citato Decreto 81), è necessario un ulteriore intervento legislativo che lo renda maggiormente competitivo rispetto al lavoro a tempo determinato, salvaguardando al tempo stesso la coerenza complessiva del sistema.

Questo obiettivo può essere perseguito reintroducendo alcune limitazioni all'uso dei contratti a termine, magari lasciando spazio alla contrattazione collettiva nell'individuazione delle ipotesi in cui ammettere il ricorso a tale strumento contrattuale, come era stato fatto con successo dalla legge n. 56 del 1987; certamente da evita-

re, invece, è il ritorno alla generica formulazione contenuta nel Decreto Legislativo 368 del 2001 (che tanta incertezza, e tanto contenzioso, ha generato), oppure rendendo più convenienti, dal punto di vista economico, le assunzioni a tempo indeterminato. Come evidenziato dai numeri citati in apertura, gli incentivi contributivi hanno dimostrato di poter svolgere un efficace ruolo di sostegno alla diffusione del contratto a tempo indeterminato. Sulla base di tale esperienza, pertanto, si potrebbe pensare di fare un passo avanti, riducendo in modo strutturale, attraverso un taglio stabile delle aliquote contributive, il costo del lavoro per i nuovi assunti a tempo indeterminato (o, almeno, per alcune categorie di essi, come – ad esempio – i giovani: e ciò al fine di contenere i costi per la finanza pubblica). Così facendo, oltretutto, si consentirebbe alle aziende di pianificare nel tempo le assunzioni di cui hanno effettivamente bisogno, senza farsi condizionare da incentivi fruibili solo in periodi di tempo limitati, il che crea tra l'altro un'ingiustificata differenziazione di opportunità occupazionali per i lavoratori a seconda del momento in cui ciascuno si trova nella necessità di reperire un lavoro.

Quale che sia la soluzione prescelta, comunque, è oramai tempo di intervenire, onde evitare che il Jobs Act, per quanto riguarda i dichiarati obiettivi di riduzione del precariato e diffusione del lavoro stabile, resti una riforma a metà. (riproduzione riservata)

*partner, Studio Trifirò & Partners

