

## Riforma del lavoro: alcune criticità

di Beniamino Piciullo  
10 febbraio 2016

In

Italia per lungo tempo la politica "sempre stata molto timida ed indecisa" per quanto concerne la definizione del mercato del lavoro sul piano legislativo. "Timida" nel senso che non ha mai tentato, fino al Jobs Act, di "riscrivere" organicamente le "regole del lavoro subordinato" e "indecisa" poiché le molteplici riforme intervenute sono state per lo più "marginali", dunque hanno prevalentemente "costruito sopra l'esistente", invece di "porre le fondamenta" ad una nuova disciplina. Il Jobs Act cui si faceva cenno, tuttavia, ha programmato una rielaborazione della materia, andando anche a riformulare il "baluardo" del tempo indeterminato, l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (già parzialmente emendato dalla c.d. "Riforma Fornero"). Ad ogni modo sarebbe folle (o meglio, ingiusto) rendere più flessibili i licenziamenti senza che da ciò la società possa trarre un adeguato vantaggio.

Evidentemente il Jobs Act ha stretto un patto con i lavoratori, principalmente: "più spazio ai giovani" e "più tempo indeterminato".

Ben

s'intende quindi che tra gli obiettivi della riforma ci sia fundamentalmente la riduzione del tempo determinato, ciò a tutto favore dei giovani che potranno, con contratti permanenti e a tutele crescenti, formare le loro capacità sviluppando la c.d. "competenza lavorativa specifica" e riducendo così il gap generazionale che li "immette" in un circolo vizioso di "occupazioni precarie a bassa qualifica, a bassa paga e con un mediocre grado di soddisfazione (si rimanda all'analisi di Francesco Pastore in "Fuori dal Tunnel" - 2011).

Nella

logica del Jobs Act le imprese non assumono più a tempo indeterminato poiché sono molto più "vantaggiosi" i contratti temporanei. In effetti da quando fu "legalizzato" il lavoro temporaneo, questo "forse" è diventato il contratto più "gettonato" dagli imprenditori, che invece di "accollarsi un lavoratore per tutta la vita" ben preferiscono definire i tempi della prestazione lavorativa già al momento dell'assunzione. Tuttavia i contratti temporanei non sono la risposta alla galoppante disoccupazione, poiché un lavoratore, un giovane lavoratore, trarrà dal lavoro temporaneo solo una limitata formazione (per lo più "tender" ad acquisire una competenza lavorativa generica), in quanto non ci sarà alcun interesse, né per il giovane né per l'impresa, ad investire sul "lavoratore a termine", per il fatto stesso della "temporaneità" della sua prestazione lavorativa presso quella determinata firm. D'altra parte il lavoro a termine ha un altro problema di fondamentale rilevanza, ossia l'accesso al credito: quale banca avrebbe infatti il desiderio di fare credito ad un "precario"? Ciò non solo impedisce al lavoratore precario di poter acquistare una casa, ma ha come conseguenza la difficoltosa formazione di una famiglia, data la instabile situazione lavorativa.

Il Jobs

Act ha quindi scelto di rendere più "flessibile" il mercato del lavoro, permettendo (in riferimento ai licenziamenti individuali), ormai nella maggior parte dei casi, un licenziamento più "veloce" e meno "problematico". Un esempio allegorico "quello del licenziamento illegittimo per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa: senza incespicarsi in complesse riflessioni, secondo alcuni commentatori il licenziamento "per aver mangiato una caramella" potrà evidentemente essere considerato illegittimo, ma tuttavia valido, se sarà provata la sussistenza (materiale) del fatto contestato; poiché il legislatore ha scelto di inserire la clausola secondo la quale in tali casi «[«] rest[er] estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento [...]» (art. 3, primo capoverso, D.Lgs n. 23 del 2015). Sembra tuttavia contrario l'orientamento della giurisprudenza della Suprema Corte (si vedano le sentt.

nn. 20540 e 20545 del 2015).

Il Jobs Act

sta raggiungendo il suo scopo? Analizzando i dati grezzi forniti dall'INPS sembrerebbe di sì, infatti confrontando i primi dieci mesi del 2015 con i corrispondenti del 2014 è possibile notare un aumento esponenziale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato (+29,8%, ma già +34,4% nei primi nove mesi) ed una (conseguente?) diminuzione dei contratti a termine (-2,1%, ma già +0,7% nei primi nove mesi).

Un successo?

Probabilmente relativo, infatti i dati menzionati si riferiscono ad una variazione assoluta delle assunzioni, prescindendo dall'età del lavoratore. Ponendo ora la lente sulla fascia di età che si spinge fino ai 24 anni, i dati, anche non cambiando nella sostanza, modificano il quadro interpretativo. Nel medesimo periodo di riferimento si rileva un aumento delle assunzioni a tempo indeterminato (+41,8% +48.368, ma già +46,5% +47.362 nei primi nove mesi), ma anche una diminuzione dei contratti di apprendistato (-22,3% -27.354, ma già -19,1% -20.624 nei primi nove mesi), oltre la riduzione dei contratti a termine (-2,7% -13.651, ma già -0,2% -781 nei primi nove mesi). Da ciò si rileva che le assunzioni dei giovanissimi abbiano ottenuto un aumento quasi insignificante (+1,0% +7.363, ma forse più positivamente +3,9% +25.957 nei primi nove mesi).

Non bisogna

tuttavia dimenticare che i dati analizzati potrebbero essere "corrotti" dall'effetto dell'incentivo generale per le assunzioni a tempo indeterminato (ancorché in regime di part-time) di cui alla Legge n. 190 del 2014 (l'esonero contributivo riguarda un periodo di 36 mesi dalla data di assunzione ed un importo massimo pari a 8.060 euro su base annua). Sfortunatamente i dati INPS che lasciano traccia delle c.d. "assunzioni decontribuite" si fermano a settembre, motivo per cui non potranno essere utilizzati i numeri più recenti (quelli che permettono un confronto tra i primi dieci mesi del 2014 e del 2015).

Dall'analisi

di Marco Leonardi e Tommaso Nannicini si evince che "solo" il 20% delle assunzioni totali di questo anno (allora era il 2015) sono decontribuite, tuttavia il dato percentuale non consente di cogliere l'effetto specifico dell'incentivo sui contratti a tempo indeterminato. In particolare i contratti a tempo indeterminato che hanno "usufruito" dell'esonero contributivo sono percentualmente più della metà (pari al 52,9%), inoltre la percentuale è ancora maggiore (pari al 62,6%) se si fa riferimento ai contratti a tempo indeterminato dei più giovani (fino a 24 anni). Cosa pensare dunque? Molto probabilmente l'esponenziale aumento del tempo indeterminato (facendo preferenziale riferimento agli occupati fino a 24 anni di età, ma potendo di fatto estendere analogicamente la riflessione anche al resto del mercato) cui si alludeva in precedenza non è stato l'effetto neoclassico desiderato, ma semplicemente una "trasformazione in tempo indeterminato", dato il conveniente incentivo di cui alla Legge n. 190 del 2014. Basti notare la riduzione dei contratti di apprendistato (-27.354 nei primi dieci mesi del 2015, rispetto al 2014) ed il necessario confronto con l'aumento dei contratti a tempo indeterminato (+48.368).

Bisogna

tuttavia considerare che gli unici contratti che hanno registrato una consistente variazione sono quelli di apprendistato e quelli a tempo indeterminato, ossia quei contratti che consentono all'individuo di sviluppare (anche) una competenza lavorativa specifica; i contratti temporanei, invece, sembrano connotati da una preoccupante stabilità (+1,0%). Come analizzato anche con il collega Vincenzo Viscusi, sembra che i datori di lavoro non siano stati mossi più di tanto dalla nuova elasticità impressa al mercato, quanto dagli oneri contributivi di cui si è già discusso, che hanno spinto ad una mera "trasformazione" (non solo in senso tecnico, ma anche e principalmente sostanziale) del panorama contrattuale, senza una vera e propria "crescita spontanea del mercato". D'altronde se un'impresa è in crisi di certo non assume

se Ã¨ piÃ¹ facile licenziare (ecco quindi tornare tuonante quell'animal spirits teorizzato da Keynes giÃ  il secolo scorso). Allo stato dei fatti tuttavia Ã¨ molto difficile prevedere gli effetti che potrÃ  registrare il Jobs Act nell'imminente futuro, certo Ã¨ che, almeno per il momento, la riduzione delle tutele non sembra essere giustificata da una crescita â€œcomposta e parallelaâ€ del mercato del lavoro, ciÃ² non toglie che l'ottenuta elasticitÃ  potrÃ  essere ben accolta da una futura crescita dell'economia, ma se ciÃ² non dovesse essere, senza perdersi d'animo, bisognerÃ  procedere con decisione.