

Così il decreto Poletti mitiga la riforma Fornero e riduce la precarietà

Nel Jobs Act, la liberalizzazione del contratto a termine per tutta la durata dei 36 mesi e la semplificazione del contratto di apprendistato con l'abolizione dei vincoli di assunzione (i punti principali del decreto Poletti) non nascono in astratto, ma rappresentano una risposta coerente a quanto emerge dal rapporto di "monitoraggio", a cura del ministero del Lavoro, riguardante gli effetti sull'occupazione dopo il primo anno di applicazione della riforma Fornero. I dati parlano chiaro. Non vi è stato alcun significativo aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, mentre si è assistito a un crollo dei rapporti cosiddetti atipici. Il mercato del lavoro, invece, si è ancor più orientato verso il contratto a termine, anche attraverso la somministrazione, mentre - in chiave difensiva - vi è stato un incremento del ricorso al part time che, insieme alla messa in campo delle prestazioni a sostegno del reddito (gli ammortizzatori sociali), ha contribuito a contenere, almeno sul piano formale, il tasso di disoccupazione. Se si volesse - e non è elegante farlo - liquidare la questione con una battuta, si direbbe che gli italiani assumono a tempo indeterminato soltanto le collaboratrici domestiche e le cosiddette "badanti". Infatti, nel secondo trimestre 2013 rispetto a quello del 2012, con riguardo ai servizi per attività svolte da famiglie e convivenze, le attivazioni di contratti a tempo indeterminato sono aumentate del 3 per cento. Tutti gli altri comparti produttivi - nel confronto tra i citati trime-

stri - hanno fatto registrare una variazione percentuale pesantemente negativa (a due cifre). Considerando, inoltre, il fatto che sei attivazioni su dieci di contratti a tempo indeterminato sono riservati a lavoratori con più di 34 anni e che solo 1 su 10 interessa giovani con meno di 24 anni, il rapporto del ministero conclude laconicamente che "la riforma non sembra ancora aver sollecitato le imprese a fare maggior ricorso a forme di lavoro "standard" per le giovani generazioni".

In sostanza, le attivazioni di contratti a tempo determinato sono di poco inferiori al 70 per cento totale di tutte le attivazioni. Questi sono dati di flusso non di stock, perché in Italia il numero dei dipendenti temporanei sono il 13,8 per cento del totale (un punto in più rispetto al 2010), a fronte del 15,3 per cento dei paesi dell'Eurozona. Tra i giovani in età compresa tra 15 e 24 anni i dipendenti a termine sono pari a quasi il 53 per cento a fronte, tuttavia, del 55,5 della Francia, il 53,6 della Germania e il 62,4 della Spagna. Per quanto concerne le trasformazioni dal contratto a termine a quello a tempo indeterminato - l'obiettivo della legge Fornero - si osserva una dinamica un po' altalenante ma tendenzialmente negativa: mentre nel quarto trimestre 2012 vi era stato un incremento del 14,9 rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, già nel secondo trimestre del 2013 (con 73 mila tra-

sformazioni appena) vi era stato un calo del 22 per cento rispetto allo stesso periodo del-

l'anno precedente. Insomma, grazie ad alcune correzioni apportate dal pacchetto Giovannini (dl n. 76/2013) alla legge Fornero e grazie, soprattutto, al requisito dell'acausalità nei primi 12 mesi, il contratto a termine è stata la modalità preferita dalle imprese per le assunzioni. Addirittura, a fronte delle ripetute manomissioni compiute dalla legge n. 92 del 2012 per scoraggiare il ricorso ai cosiddetti contratti flessibili, si è verificato il paradosso per cui le imprese hanno preferito avvalersi del nuovo contratto a termine, anziché misurarsi con le nuove regole di un contratto atipico post riforma. Ciò ha determinato un frequente ricorso a domande di lavoro soddisfatte con contratti a termine di brevissima durata (da 1 a 3 giorni): nel 2012 si è trattato di 1,7 milioni di attivazioni pari al 17,4 per cento del totale. Tali casi si sono verificati soprattutto nei servizi (ristorazione, accoglienza, ma anche supplenze nella scuola e nella Sanità) in misura di 1,6 milioni. E l'apprendistato? Il monitoraggio è spietato nel denunciare un trend che "appare nettamente decrecente". La flessione più robusta ha riguardato i giovani fino a 19 anni (meno 40 per cento della base tendenziale nel secondo trimestre 2013), con un'attenuazione del decremento nella fascia 25-29 anni (meno 9,7) dove si concentra il maggior numero di contratti (216 mila). Cresce, invece, del 3 per cento il numero medio dei contratti di apprendistato per la componente più adulta. Il che sembra avere una spiegazione preva-

lente: in questi casi le imprese si avvalgono dei bonus fiscali e contributivi connessi a questo contratto.

Così non è una forzatura affermare che siamo lontani dalla prospettiva dell'apprendistato come normale accesso dei giovani nel mercato del lavoro. Anche la trasformazione dell'apprendistato - a fine periodo - in un rapporto a tempo indeterminato dimostra parecchie carenze. Tra aprile e giugno del 2013 è stato trasformato solo 1/3 dei contratti di apprendistato attivi (6.013, il 14 per cento in meno su base tendenziale). Per quanto riguarda, infine, i rapporti di lavoro intermittente e le collaborazioni si è assistito a un netto ridimensionamento, tanto da far presumere, pur in mancanza di indagini specifiche, lo spostamento verso altre forme contrattuali (lavoro occasionale accessorio, somministrazione, contratti a termine di brevissima durata). I fatti, allora, sembrano dare ragione al ministro del Lavoro Giuliano Poletti: le imprese, che hanno molto apprezzato l'eliminazione della causale nel contratto a termine per i primi 12 mesi, continueranno ad avvalersi della liberalizzazione fino a 36 mesi; il contratto a termine riformato non si limiterà a "cannibalizzare" quello a tempo indeterminato (anche se fosse operante il "sarchiapone" del contratto unico a tutela crescente), ma

anche i vari contratti atipici considerati dalle aziende a maggior rischio di sanzione. In sostanza, vi sarà meno precarietà.

Giuliano Cazzola

