

Si torna a parlare di incentivi. Ma strutturali e selettivi, concentrati sui giovani

L'anticipo di una sorta di super-ammortamento a favore del capitale umano

IL JOBS ACT? ESAMI DI RIPARAZIONE

di **Dario Di Vico**

Che cosa bisogna fare per assicurare maggiore slancio al mercato del lavoro? Che giudizio (ponderato) si può dare del Jobs act e soprattutto quali novità si possono mettere in cantiere per migliorarlo? Il dibattito per ora è circoscritto agli addetti ai lavori. I politici discutono del Jobs act in termini di pre-campagna elettorale e i loro giudizi sono sommari, gli economisti e i giustavoristi invece ne discutono nei convegni o su Twitter e dalle loro riflessioni si possono dedurre molti spunti decisamente utili.

I limiti

Innanzitutto sembra assodato che siano due i limiti dell'azione del Jobs act: a) L'aumento dell'occupazione ha privilegiato fortemente gli over 50 rispetto ai giovani e ha visto addirittura diminuire i nuovi posti nella fascia 35-49 anni; b) I contratti a termine e il part time sono aumentati a doppia cifra nell'ultimo anno. Per quanto riguarda il punto a) molto ovviamente dipende dagli effetti della legge Fornero che, allungando l'età pensionabile, ha conservato al lavoro molte persone che ne sarebbero uscite. È vero che il dinamismo degli over 50 sul mercato del lavoro si spiega anche con un più generale cambiamento della piramide demografica e un allungamento dell'età

attiva, ma gli effetti delle norme previste dalla Fornero sono innegabili.

Per il punto b) l'evidenza dice che il sistema delle imprese, una volta ridimensionatisi

gli incentivi (generosi) previsti inizialmente dalla legge Renzi, ha virato verso contratti più flessibili mettendo così in crisi l'idea chiave — la stabilizzazione dei precari — che aveva guidato il lancio del Jobs act.

Non tutti sono d'accordo con questa analisi, soprattutto in casa governativa o Pd, però francamente è difficile negare le due macro-evidenze di cui sopra. Non è un caso poi che le riflessioni che vanno facendo gli stessi esperti vicini al governo Gentiloni di fatto si concentrino

su modifiche normative rivolte proprio a evitare l'eccessiva supremazia del tempo determinato (su quello indeterminato) e a favorire i giovani rispetto agli over 50. Un'idea che è stata più volte ventilata è quella di un ritorno agli incentivi ma questa volta strutturali e selettivi, ovvero concentrati sulle fasce d'età più giovani.

Si parla di 15-20 punti in meno di contribuzione che costerebbero all'incirca 2 miliardi l'anno e che potrebbero essere indirizzati a favorire l'ingresso di giovani under 35 oppure solo under 29. Il governo continua a battersi per il contratto a tempo indeterminato perché pensa che offra una maggiore qualità, permetta alle aziende di programmare il ricambio della forza lavoro e di affrontare anche le discontinuità tecnologiche legate alla digitalizzazione. Non a caso due consiglieri del governo, Marco Leonardi e Carlo Stagnaro, nei giorni scorsi hanno affidato al *Foglio* una proposta che tenta di unire incremento dell'occupazione e misure che combattano l'automazione labour saving: «Occorre allora rendere selettivi e strutturali la decontribuzione delle assunzioni e gli incentivi agli investimenti riducendo di mol-



to la spesa pubblica destinata a queste misure e allo stesso tempo orientandole alla complementarietà del capitale e del lavoro piuttosto che alla sostituibilità».

La proposta è di rendere strutturale «la decontribuzione per le aziende che, nell'anno corrente e in quello precedente, non hanno ridotto l'organico, e contestualmente rendere strutturale una forma di incentivo agli investimenti per le aziende che fanno anche formazione».

Si tratta di una sorta di super ammortamento a favore del capitale umano, come l'ha definito Tommaso Nannicini. Si ripropone quindi l'idea di spingere le imprese verso i contratti stabili riducendo i costi — e cambiando l'inerzia che spinge verso il tempo determinato — e per questa via cercare di ringiovanire la composizione della forza-lavoro. Una seconda mossa, complementare alla prima, dovrebbe essere quella di ridurre la flessibilità dei contratti a termine riportando a 24 mesi la loro durata massima (come era prima dell'allargamento reso possibile dal decreto Poletti). Non dovrebbe essere reintrodotta invece la cosiddetta «causale» del contratto a tempo determinato perché darebbe vita — come in passato — a una Babele interpretativa.

La trasformazione

Quest'impostazione è contestata dal giuslavorista Michele Tiraboschi, coordinatore scientifico del centro studi Adapt, che nei giorni scorsi ha animato un vivace dibattito su Twitter. A suo giudizio non ha senso insistere sulla strada degli incentivi e nel tentativo di «forzare» le scelte delle imprese.

Non esiste più il fossato tra lavoro temporaneo e lavoro stabile e quindi è sbagliato spendere consistenti risorse pubbliche per tentare di stabilizzare il lavoro precario. Tiraboschi sostiene più in generale una visione del mondo del lavoro che chiama «la grande trasformazione» rispetto alla quale lo strumento del Jobs act gli è parso sin dal primo momento velleitario e gli incentivi una pura manovra anticiclica. Ciò che invece gli sembra decisivo è «governare e rendere più fluide le transizioni» tra i vari segmenti del mercato del lavoro e ciò è possibile solo concentrando sforzi e risorse sulle politiche attive del lavoro.

Piuttosto che lambiccarsi il cervello con le tipologie contrattuali. E infatti su Twitter così Tiraboschi si è rivolto a Leonardi: «Ma quanto incide nella realtà una decontribuzione per assunzioni stabili di giovani se puoi oggi attivare stage di 12 mesi a 300 euro?».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

E

● La riforma

Si è aperto il dibattito su come migliorare il Jobs act, la riforma del diritto del lavoro varata a dicembre del 2014 dal governo di Matteo Renzi. Riguarda lavoro, welfare, pensioni e ammortizzatori sociali e ha avuto come obiettivo quello di semplificare e rendere più flessibili i rapporti i per aumentare l'occupazione. Ma ha mostrato dei limiti. Come l'aumento dei lavoratori over 50 a scapito dei giovani e dei contratti a termine, cresciuti a doppia cifra nell'ultimo anno.



Giuliano Poletti

È il ministro del Lavoro da febbraio 2014, nominato dal premier Matteo Renzi. È stato presidente della LegaCoop per dodici anni



Michele Tiraboschi

Professore ordinario di Diritto del lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia: critica la politica anti disoccupazione basata sugli sgravi contributivi



Tommaso Nannicini

È professore ordinario di Economia all'Università Bocconi ed è stato sottosegretario di Stato durante il governo Renzi