

IL FUTURO (IN SALITA) DEL POSTO FISSO

di **Dario Di Vico**

Per ricapitolare lo stato dell'arte del lavoro a tempo indeterminato in Italia è utile partire dagli ultimi numeri Istat di cui siamo in possesso riferiti al mese di febbraio 2019. Su 23,2 milioni di occupati totali i dipendenti con posto fisso sono 14,8 milioni (più del 63%) mentre 3 milioni sono dipendenti con contratto a termine e 5,3 milioni sono lavoratori autonomi.

Le direzioni opposte

Se dai dati di stock passiamo ad analizzare i flussi possiamo constatare come nell'ultimo anno (febbraio 19 su febbraio 18) i posti fissi siano diminuiti di 65 mila unità mentre quelli a tempo determinato sono saliti di 107 mila. Una buona fetta del calo del tempo indeterminato è concentrato almeno statisticamente proprio sull'ultimo mese: febbraio '19 su gennaio '19 indica una sottrazione di 33 mila posti fissi. Per valutare meglio questi riscontri e contestualizzarli dobbiamo tener presente che il 2018 è stato comunque per la prima parte un periodo "di coda" dalla ripresa dell'economia iniziata nel 2016 e che sull'occupazione - a detta degli esperti - non si sono ancora scaricate le tensioni causate dalla recessione tecnica degli due trimestri dello scorso anno.

Le normative

I governi che si sono susseguiti negli ultimi anni, pur di orientamento assai differente, hanno comunque indicato nei loro obiettivi e nei loro atti legislativi l'intenzione di rafforzare il lavoro a tempo indeterminato con una politica di cosiddetta "stabilizzazione" del precariato.

Gli esecutivi di centro-sinistra hanno operato in questa direzione introducendo e gestendo il jobs act mentre l'attuale governo giallo-verde — che pure aveva e ha al suo interno orientamenti assai differenti in materia di privilegio del lavoro dipendente o autonomo — ha introdotto con una certa enfasi il provvedimento Dignità. Senza riaprire qui un dibattito sul jobs act si può

dire che la scelta di incentivare finanziariamente le stabilizzazioni o comunque le assunzioni sine die si è rivelata vincente solo in un primo periodo, poi riducendosi via via il supporto esterno i contratti a termine hanno ripreso ad aumentare.

Per la legge Dignità voluta dal ministro Luigi Di Maio è forse ancora presto per poter dare un giudizio ponderato ma i dati di febbraio ci inducono a pensare che i nuovi vincoli normativi introdotti per delimitare il ricorso ai contratti a termine (e indurre le imprese a stabilizzare) non stiano dando i frutti attesi.

Ma perché le imprese disattendono nella sostanza gli input che arrivano loro dalla politica sia nella versione più accattivante sia in quella più dirigista del Dignità? La risposta che viene dagli imprenditori invita innanzitutto bisogna riflettere sull'economia del post-crisi e sulla difficoltà delle aziende a concepire cicli di crescita lunghi, di fronte a una congiuntura economica più erratica si finisce per navigare più a vista di quanto sarebbe giusto. E si rinviano le scelte sull'allargamento della pianta organica.

Ci sarebbe poi da immettere nel dibattito un altro argomento di indagine: come la nascita delle moderne filiere ha influenzato i saldi occupazionali e di fatto ha prodotto una nuova fonte di flessibilità operativa che non può non avere coinvolto anche la manodopera distribuita tra aziende capo-filiera e sistema di fornitura.

Mobilità professionale

E' vero poi che in campo imprenditoriale è iniziata nel frattempo una riflessione sul valore strategico del capitale umano — si pensi in prima battuta alla ricca elaborazione di Federmeccanica e al contratto meccanici — e di conseguenza le imprese cominciano a concepirlo in chiave programmatoria e di mobilità professionale, ma questa tendenza "riformista" — direbbe Antonio Calabrò — non elimina l'esigenza da parte delle aziende anche più innovative



di un cuscinetto di flessibilità degli organici assicurato dai contratti a tempo indeterminato. Ovviamente si tratta di indagare sulle proporzioni tra posti fissi e contratti precari, tra capitale umano programmato e cuscinetto di flessibilità ma è difficile pensare che questo radicato orientamento imprenditoriale possa essere superato da ulteriori irrigidimenti normativi che spingano le aziende ad adeguarsi. Il rischio è che, pur di non accrescere il perimetro del lavoro a tempo indeterminato, rinuncino a cogliere le occasioni di crescita. E sarebbe un doppio guaio.

Una quadratura del cerchio tra le esigenze pubbliche di stabilizzazione e quelle aziendali di flessibilità può venire dall'utilizzo dello staff leasing, uno strumento che vede intervenire le agenzie private del lavoro che assumono a tempo indeterminato i lavoratori e che recuperano margini di flessibilità grazie alla mobilità del lavoro da azienda ad azienda.

Qualche esperimento in questa direzione sembra che stia interessando soprattutto l'area del Nordest, ma secondo gli ultimi dati pubblicati da Veneto Lavoro l'incidenza del suo utilizzo non sarebbe tale da determinare grossi spostamenti.

I due approcci

In parallelo alla ricognizione per così dire fenomenologica su ciò che succede nel mercato del lavoro il tema del futuro del contratto a tempo indeterminato continua però ad appassionare gli addetti ai lavori. La polarizzazione del dibattito che vale la pena riportare in questa sede è quella tra 5 Stelle e Adapt. Le tesi laburiste del partito di Di Maio sono elaborate dal professor Pasquale Tridico che oltre a guidare l'Inps detta la linea più in generale. Come gli è capitato di sostenere in occasioni di dibattiti pubblici Tridico pensa che la flessibilità in quanto tale sia una scelta sbagliata e quindi se potesse andrebbe ben oltre la legge Dignità riducendo gli spazi dei contratti a termine e ripristinando l'articolo 18. Sul lato diametralmente opposto si colloca la riflessione del centro studi Adapt, secondo cui è la stessa dicotomia fisso-precario che va superata. Le transizioni di una vita lavorativa sono molteplici (lavoro/non lavoro/formazione) e il compito dell'amministrazione pubblica è quello di accompagnarle per garantire la continuità della certificazione delle competenze e della posizione previdenziale. Due filosofie molto distanti, come la A e la Z.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L I numeri
14,8

milioni gli occupati con posto fisso secondo gli ultimi dati Istat del mese di febbraio 2019

33

mila posti fissi in meno registrati nel mese di febbraio rispetto a gennaio 2019

3

milioni i dipendenti con contratto a termine nel mese di febbraio 2019