

ANALISI A UN ANNO

**Decreto dignità:
buoni risultati
(ma solo a metà)**

FRANCESCO RICCARDI

A Lucia è andata male: «Ho lavorato con contratto a termine e in somministrazione in una società della ristorazione. Poi alla scadenza mi hanno detto che non mi avrebbero confermato perché...

A pagina 3

ANALISI I primi effetti della norma approvata in Consiglio dei ministri il 2 luglio 2018

Decreto Dignità un anno dopo Buoni risultati ma solo a metà

Lavoro: crescono le conferme e i contratti a tempo indeterminato, però anche il turn-over e il ricorso a forme meno tutelanti. Somministrazione penalizzata

<p>Le norme sull'occupazione sono come costruire una diga di sassi in un torrente: l'acqua non scorrerà mai solo nella direzione desiderata. L'errore di legare il concetto di dignità alla durata del rapporto</p>	<p>In un anno l'incidenza delle assunzioni senza scadenza su quelle totali è aumentata dal 18,4 al 21,6 per cento. Meno 36% quelle interinali</p>
---	---

FRANCESCO RICCARDI

A Lucia è andata male: «Ho lavorato con contratto a termine e in somministrazione in una società della ristorazione. Poi alla scadenza mi hanno detto che non mi avrebbero confermato perché altrimenti dovevano assumermi a tempo indeterminato. Così mi hanno lasciato a casa e poi hanno assunto ancora a termine altre ragazze...». Per Laura, invece, è stata la svolta: «Lavoravo in quell'ufficio da 2 anni con vari contratti a termine e di collaborazione. Dopo il de-

creto, per Natale è arrivato il "regalo" dell'assunzione definitiva».



A un anno dall'approvazione – il 2 luglio 2018 in Consiglio dei ministri – non si registra un esito univoco del decreto Dignità (poi diventato legge 96/2018). E non solo perché lo stesso decreto aveva previsto una fase transitoria fino al 1° novembre dello scorso anno, così che occorrerà attendere questo inverno per misurarne gli effetti a lunga distanza. Quanto soprattutto perché, come sempre accade quando si tenta di regolare il mercato del lavoro, ci si illude che una norma basti di per sé a indirizzare, quasi in automatico, i flussi di assunzioni là dove si desidera. Senza mettere in conto, invece, oltre ai fattori congiunturali esterni, che i datori e i lavoratori stessi sviluppano resistenze al cambiamento e capacità di adattamento. La realtà sfugge alle previsioni dei legislatori così come l'acqua di un torrente a chi volesse deviarne il corso con una piccola diga. Per quanti sassi si accumulino sul greto, l'acqua troverà sempre il modo di aggirarli, di superarli, solo in parte finendo nella direzione desiderata e disperdendosi invece in altre decine di piccoli rivoli.

Così, potremmo dire, è accaduto per i contratti a termine con il decreto Dignità. L'obiettivo dichiarato del governo giallo-verde era quello di limitarne l'utilizzo, o meglio prevenirne un uso eccessivo che spesso cadeva nell'abuso, dopo la quasi completa liberalizzazione avviata nel 2014 con il decreto del ministro Giuliano Poletti. Oggi, esaminando i dati dell'ultimo report dell'Osservatorio sulla precarietà dell'Inps e altre fonti di dati, abbiamo la conferma che gli effetti prodotti sono in parte positivi, ma in altra parte rivelano la perdita di occasioni di lavoro strutturato a favore di forme meno tutelanti.

L'aspetto maggiormente positivo è che i contratti a tempo indeterminato sembrano conoscere una buona ripresa. Nei primi 4 mesi del 2019, infatti, la loro incidenza sul totale delle accensioni di nuovi rapporti di lavoro è stata del 21,6% contro il 18,4% dell'analogo periodo del 2018. In diminuzione risultano invece i contratti a tempo determinato (-9,2%), con un'incidenza che passa dal 43,2 al 42,7% e più ancora quelli in somministrazione (-36,5%).

Nel corso dei primi quattro mesi del 2019, sottolinea l'Inps, «si conferma rispetto al 2018 l'incremento delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, che passano da 165.000 a 272.000 (+107.000, +64,5%)». Anche osservando un territorio chiave per il nostro sistema produttivo, qual è il Veneto, la tendenza è analoga: l'ultimo bollettino dell'agenzia regionale Veneto Lavoro evidenzia come «su base annua i contratti a tempo indeterminato risultino in forte aumento essenzialmente per il raddoppio delle tra-

sformazioni da tempo determinato (...) dovute a tre fattori: l'esonero dal pagamento dei contributi per l'assunzione dei giovani fino a 35 anni; l'incremento fisiologico dovuto al forte allargamento della platea dei contratti a termine avvenuto nel 2017 e, a partire da novembre 2018, gli effetti della legge di conversione del decreto dignità».

C'è dunque un primo risultato acquisito: molti contratti a termine, più volte reiterati e vicini alla nuova scadenza dei 24 mesi di limite massimo sono stati trasformati in assunzioni definitive. In realtà, bisognerà valutare nei prossimi mesi quanta parte di queste trasformazioni sia la semplice anticipazione di conferme che i datori di lavoro avrebbero compiuto comunque successivamente, oppure un reale cambiamento dei comportamenti, dovuto anche ai maggiori vincoli posti ai rinnovi dei tempi determinati con la reintroduzione delle causali. Quest'ultima misura è quella che ha ricevuto le maggiori critiche da parte delle imprese. Non solo per la difficoltà in sé di giustificare un'esigenza temporanea di personale, quanto per l'incertezza dell'interpretazione della norma in una eventuale causa di lavoro. Non a caso è la parte della legge che la Lega vorrebbe modificare.

Altre due sono però le dinamiche che, al momento, appaiono consolidate: la netta diminuzione del ricorso ai contratti a termine e alla somministrazione. Se si esaminano i dati annualizzati delle assunzioni nelle diverse tipologie contrattuali, si può verificare infatti l'inversione di tendenza fra l'andamento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato – passati da -42.000 (aprile 2018) a +341.000 (aprile 2019) – e quello del tempo determinato, crollato da +314.000 a -120.000. È vero che il trend calante era già in atto prima del decreto Dignità, ma certo i nuovi limiti e la reintroduzione delle causali hanno dato un serio colpo all'accensione di nuove occasioni di lavoro a termine, contribuendo così alla minore espansione dell'occupazione complessiva. Andamento analogo, assai negativo, è quello della somministrazione che, secondo gli stessi dati annualizzati dell'Inps, ha registrato una diminuzione da +37mila di aprile 2018 a +9mila di aprile di quest'anno. Assolavo-

ro, una delle associazioni che riunisce le Agenzie di lavoro, calcola che «da luglio 2018 ad aprile 2019 il contratto di somministrazione abbia perso circa 65mila addetti totali, come saldo tra la perdita di occupati a termine (-96mila) e l'incremento degli occupati a tempo indeterminato pari a circa +30mila unità». «I numeri hanno la testa dura e gli effetti sono chiari – commenta il presidente di [Assolavoro](#), [Alessandro Ramazza](#) –: qualche lavoratore ha avuto un accesso più veloce a contratti stabili, molti però sono scivolati da forme di lavoro regolari, tutelanti, come è la somministrazione, a contratti che non garantiscono retribuzione, diritti, tutele. Bene farebbe il legislatore a intervenire con correttivi che, ad esempio, consentano alle parti sociali di definire assieme le causali più adatte, settore per settore».

L'obiettivo del decreto Dignità, in effetti, non era aumentare l'occupazione complessiva ma migliorarne la qualità intrinseca. Un risultato raggiunto? Solo parzialmente. Il bicchiere, oltre che mezzo pieno, resta anche mezzo vuoto. Se è vero che sono in aumento le trasformazioni e le assunzioni a tempo indeterminato (+10% nel primo quadrimestre), infatti, in netto incremento risultano allo stesso tempo le prestazioni occasionali (+46%), i contratti intermittenti (il lavoro a

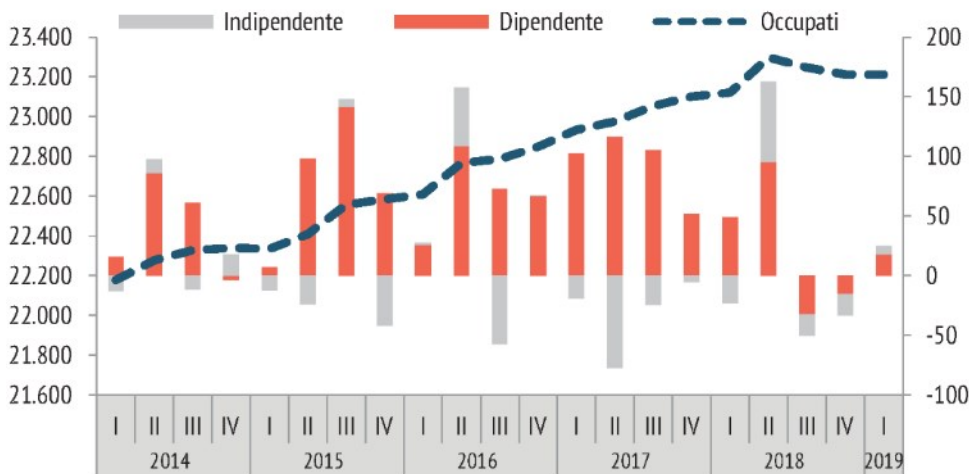
chiamata, rilanciato dopo la riforma dei voucher, +7,5%) e, in misura minore, le assunzioni stagionali (+2%). «L'effetto congiunto di decreto Dignità e Flat tax autonomi poi – commenta Maurizio Del Conte, ex presidente Anpal e docente alla Bocconi – ha determinato un aumento dell'apertura di nuove Partite Iva (quasi 200mila nel primo trimestre 2019, ndr) che in gran parte paiono rapporti di lavoro dipendente mascherato. Questo, assieme alla fuga verso contratti meno tutelanti rispetto al tempo determinato, mi fa dire che l'obiettivo di una minore precarietà nei rapporti di lavoro non è stato raggiunto. E il maggiore *turn-over* che si è prodotto tra dipendenti a termine ha prodotto anche un impoverimento dell'accumulazione di competenze per i lavoratori stessi».

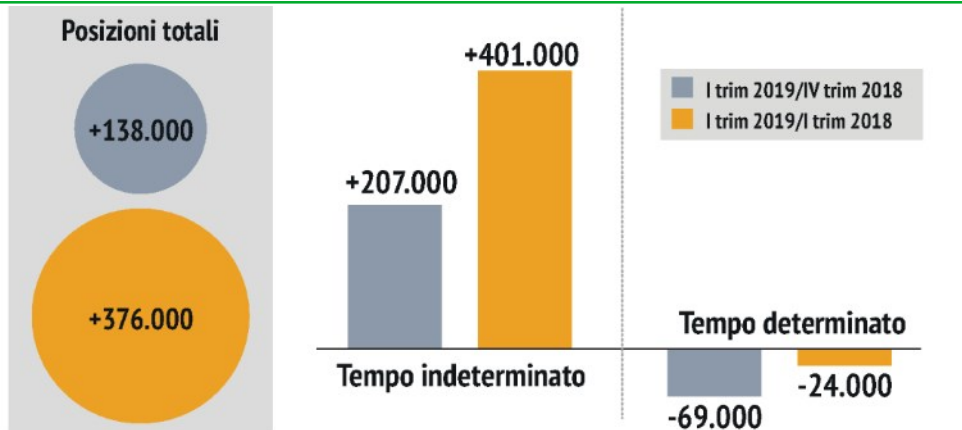
Alla base di questo “mezzo vuoto”, probabilmente, un errore concettuale tipico della propaganda politica: quello di collegare il concetto di “dignità” alla sola durata del contratto e non, come invece sarebbe più corretto, alle modalità di svolgimento del lavoro stesso. Un'occasione di lavoro non è “poco dignitosa” semplicemente perché a termine o in somministrazione, ma lo diventa quando i datori abusano delle flessibilità previste, vengono elusi leggi e contratti o, peggio, si sfruttano i lavoratori con orari, carichi e condizioni di lavoro non adeguati. La strada per conquistare una piena dignità è allora ancora lunga e, in parte, diversa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL LAVORO NEL PRIMO TRIMESTRE 2019

Dati destagionalizzati, valori assoluti (scala sinistra) e variazioni congiunturali assolute (scala destra), valori in migliaia





Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'EGO - HUB