

L'analisi

La qualità perduta del lavoro

di Tito Boeri

Ci sono voluti undici anni, un'infinità, per riportare il lavoro ai livelli pre-crisi. I dati mensili provvisori rilasciati ieri dall'Istat confermano che il tasso di occupazione, il rapporto fra lavoratori e popolazione in età lavorativa, sta tornando nel 2019 sopra ai livelli del 2008. Non è così per il reddito nazionale che è ancora sotto di più del 5% e, anche questo c'è nei dati pubblicati ieri, non accenna a risalire. Cerchiamo innanzitutto di capire perché questo accade. Un Paese in calo demografico ha una tendenza inerziale a far crescere i tassi di occupazione, anche se la domanda di lavoro ristagna assieme all'economia nel suo complesso.

continua a pagina 25

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



L'analisi

La qualità perduta del lavoro

di Tito Boeri

segue dalla prima pagina

Diminuiscono infatti i potenziali lavoratori, il denominatore del tasso di occupazione che perciò aumenta anche se il numero di occupati non aumenta. Da noi la popolazione in età lavorativa è diminuita di quasi un milione negli ultimi dieci anni, mentre gli occupati in età lavorativa sono più o meno gli stessi che nel 2008. Sono invece aumentati gli occupati al di sopra dei 65 anni di età grazie alla riforma delle pensioni varata nel 2011. Chi oggi usa toni trionfali nel commentare i dati sul lavoro sta tessendo le lodi alla riforma Fornero.

La seconda ragione per cui l'occupazione sembra andare meglio del Pil è che sono aumentate le persone che lavorano molto di più delle ore lavorate, perché è sempre maggiore il ricorso al part-time e a lavori temporanei che hanno durate brevi lasciando molte persone con poche ore lavorate in un anno. Il part-time è passato dal 14 al 18% dell'occupazione dipendente ed è largamente involontario. La quota di contratti a tempo determinato è aumentata del quaranta per cento (dal 12 al 17 per cento).

La terza ragione è che la creazione di posti di lavoro è stata fortemente incentivata negli ultimi anni. Come ci ha ricordato l'ultimo rapporto annuale dell'Inps, nel quadriennio 2015-18 sono stati spesi 73 miliardi per agevolazioni contributive. La parte del leone l'ha giocata l'esonero triennale dal pagamento dei contributi sociali per i neo-assunti con contratti a tempo indeterminato varato nel 2015 contestualmente al Jobs Act, che ha beneficiato un milione e mezzo di lavoratori e mezzo milione di imprese.

In sintesi, aumenta la percentuale di chi lavora nonostante l'economia ristagna soprattutto perché siamo in meno a poter lavorare, c'è più lavoro di bassa qualità e c'è molto sostegno pubblico. Cosa si può fare allora perché aumenti contemporaneamente sia la quantità che la qualità del lavoro, dunque il suo contributo alla crescita economica del Paese?

Le agevolazioni contributive sono diventate forse il principale strumento di politica industriale in Italia. Introdotte per lo più come strumenti congiunturali, finiscono per venirci riproposte. Magari con qualche modifica, ogniqualvolta si manifestano disponibilità di bilancio. Queste agevolazioni costano (l'esonero triennale valeva circa 4.000 euro all'anno per posto di lavoro incentivato) e avvantaggiano alcune imprese più di altre. Si tratta, innanzitutto, delle aziende più piccole perché c'è un tetto alla decontribuzione e quindi ne beneficiano soprattutto le imprese minori e con loro tutte le aziende che pagano salari (quindi contributi) più bassi. Essendo agevolazioni per lo più circoscritte alle nuove assunzioni, sono, inoltre, particolarmente favorevoli ai settori con molto turnover come le costruzioni, gli alberghi e i ristoranti.

Il nostro Paese soffre di cattiva allocazione del suo capitale umano, con una disoccupazione intellettuale molto alta, scarsa formazione in azienda che completa l'istruzione formale e lavoro in eccesso in imprese che hanno scarse prospettive (come confermato dalla crescita del ricorso alla Cassa integrazione straordinaria negli ultimi mesi). Bene perciò evitare che agevolazioni di fatto selettive accentuino queste caratteristiche del nostro mercato del lavoro. Importante, inoltre, contrastare in modo più efficace il nostro persistente dualismo contratti-

tuale. Sia il Jobs Act che il Decreto dignità non sono riusciti ad aumentare in modo permanente la percentuale di assunzioni direttamente con contratti a tempo indeterminato: è tornata attorno al 10% dopo un balzo al 15% nel 2015. L'unico effetto permanente di queste riforme, che servivano a migliorare la qualità del lavoro più che a creare lavoro, è stato quello di aumentare le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. È un fatto positivo, ma se aumentano sia le trasformazioni che i contratti a termine vuol dire che moltissimi lavoratori a tempo determinato non vengono né prolungati né trasformati in contratti a tempo indeterminato, con molte imprese timorose di affrontare l'alea del causalone e non intenzionate a stabilizzare il rapporto di lavoro. In questo turnover esasperato si disperde molto capitale umano: né il lavoratore né il datore di lavoro hanno incentivi a investire nell'imparare meglio il proprio mestiere e contribuire alla crescita dell'azienda.

Il problema è che gli effetti del Jobs Act sugli ingressi a tempo indeterminato sono stati in gran parte vanificati dal decreto (Poletti) che pochi mesi prima dell'introduzione del contratto a tutele crescenti aveva reso molto vantaggioso per le imprese le assunzioni a tempo determinato (diventate di fatto un periodo di prova lungo tre anni). E il decreto Dignità ha reso più costosi i rinnovi dei contratti a tempo determinato, ma anche i contratti a tempo indeterminato riportando, anche a seguito del pronunciamento della Corte Costituzionale, il costo dei licenziamenti a 36 mesi anche per chi ha basse anzianità aziendali. Il governo in carica ha anche fortemente incentivato fiscalmente le partite IVA che nascondono spesso rapporti di lavoro dipendente.

Se la volontà è quella di aumentare le assunzioni a tempo indeterminato, bisognerebbe riformulare il contratto a tutele crescenti in vigore, recependo le indicazioni della Corte Costituzionale. In particolare, si potrebbe lasciare ai giudici più voce in capitolo nel fissare i costi di licenziamento ponendoli però in rapporto all'anzianità aziendale (la Corte di Cassazione francese ha recentemente stabilito che questo principio è conforme alle convenzioni ILO). Si potrebbe poi associare a questa operazione una ricalibrazione delle agevolazioni contributive che le renda permanenti. Per riassorbire la disoccupazione giovanile, rimasta molto al di sopra dei livelli pre-crisi, potrebbero essere concentrate sulla fase iniziale di carriere rette su contratti a tempo indeterminato.

Ad esempio la fiscalizzazione dei contributi potrebbe attenuarsi gradualmente fino al raggiungimento dei 30 anni di età ed essere garantita solo a chi ha un contratto a tempo indeterminato. Le imprese che preferissero continuare ad assumere con contratti a tempo determinato vedrebbero assottigliarsi il periodo in cui possono beneficiare dell'agevolazione perché il lavoratore, invecchiando, ottiene agevolazioni più basse. E in un quadro di stabilità normativa non ci sarebbe più alcun vantaggio ad assumere con contratti a tempo determinato confidando di poter poi contare su qualche nuova agevolazione per la conversione del contratto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. Avere una parte dei propri contributi finanziati dalla fiscalità generale per chi deve finanziare un debito pensionistico appesantito dalla cosiddetta quota 100 e avrà trattamenti molto meno generosi di chi va oggi in pensione darebbe un piccolo, ma significativo segnale di equità intergenerazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA