

Mercato del lavoro: il Jobs Act ha mancato l'obiettivo

Intervista a **Cesare Damiano***

di Lisa Bartoli

In un recente articolo pubblicato su Italia Oggi, lei non ha usato mezzi termini nel definire la legge delega n. 183/2014 (Jobs Act) un provvedimento che «si è rivelato il contrario di quel riformismo serio, pragmatico e concreto che tanti rivendicano ancora oggi». Ci spiega meglio?

Damiano. In realtà, il perno della mia posizione critica sul Jobs Act – che ho espresso fin dall'inizio dell'iter di quella proposta legislativa – è quello di non aver dato alcun contributo alla crescita della stabilità lavorativa, obiettivo principale del provvedimento. Non si riforma il mercato del lavoro ritoccando solo il diritto ad esso connesso. E sappiamo come, allora come in seguito, le politiche attive per il lavoro siano rimaste al palo. Se il principale obiettivo dichiarato del Jobs Act, la «palla in buca d'angolo», era quello di favorire la stabilità occupazionale, esso è stato clamorosamente mancato per ragioni derivanti dalla sua stessa impostazione.

Voglio ricordare che la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato che seguì la promulgazione della legge delega – e degli otto decreti legislativi che ricadono sotto la denominazione del Jobs Act – fu dovuta soprattutto alla legge di stabilità del 2015, che prevedeva la decontribuzione totale, per alcuni anni, per le imprese che assumevano lavoratori con contratti di lavoro stabili. Esaurita la spinta di quegli incentivi fiscali, che qualcuno definì metadone di Stato, è tornato a crescere, nella dinamica occupazionale, il peso dei contratti a termine. Quindi, lo voglio ribadire: il cosiddetto Jobs Act non fu un'iniziativa fondata su quel «riformismo concreto» citato nella domanda.

Non vi è dubbio che il mercato del lavoro italiano presenti profondi squilibri. I saldi sull'occupazione mostrano da troppo tempo una prevalenza di lavoro a tempo determinato, se non addirittura precario. Cosa bisogna fare per invertire la rotta e rendere prevalente il lavoro stabile?

Damiano. Abbiamo le comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro, dell'Istat, dell'Inail, dell'Inps e dell'Anpal che fotografano la situazione nel secondo trimestre del 2022. Se paragoniamo questi dati allo stesso periodo del 2021 vediamo, insieme alla crescita del Pil, una crescita dell'occupazione. Si tratta di un aumento consistente: più 735mila unità. Quel che va rilevato, ancora una volta, è che cresce maggiormente il lavoro a tempo determinato.

Se «spacchettiamo» le cifre, quegli occupati in più sono formati da 310mila a tempo indeterminato – ossia, lavoro stabile – e 425mila a tempo determinato. Il dato si accentua ulteriormente in ragione del lavoro interinale e di quello a chiamata o intermittente dovuti ancora agli impieghi stagionali. Nell'attuale contingenza si può supporre che, a breve termine, ci potrebbe essere un rallentamento della crescita economica in ragione delle situazioni critiche in corso.

La politica dovrebbe essere molto attenta a sostenere il lavoro stabile, soprattutto per le nuove generazioni. Come? Ad esempio, garantendo incentivi ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato. Non lo si è fatto sempre. Non lo si è fatto nell'ultimo periodo, quando si sono attivati incentivi, come la decontribuzione per il Mezzogiorno, che non hanno prodotto effetti qualitativi sotto il profilo occupazionale. Quegli incentivi erano indirizzati sia al lavoro stabile sia a quello a tempo determinato con un risultato negativo sul profilo della stabilità

dell'occupazione. Solo il 15% di quelle assunzioni nel Sud è risultato a tempo indeterminato.

Se dobbiamo puntare al lavoro di qualità e superare la precarietà nel mercato del lavoro – e quindi le retribuzioni basse e il lavoro povero – dobbiamo andare in una direzione diversa.

Le politiche attive del lavoro finora adottate si sono rivelate ben poca cosa rispetto al grande tema della disoccupazione, soprattutto giovanile, e dei bassi salari. Sul Reddito di cittadinanza si sono riversate aspettative superiori a quelle effettivamente realizzate. C'è chi ora ne chiede l'abolizione. Cosa fare?

Damiano. La soluzione non è l'abolizione del Reddito di cittadinanza, che ha una sua funzione nel sostegno agli indigenti e agli inoccupabili. Ma, certo, c'è un errore strutturale nella sua forma. Le politiche attive per il lavoro devono essere un capitolo diverso rispetto a quello della povertà. È una vecchia storia che conosciamo tutti.

Per quanto concerne le politiche attive, l'inadeguatezza quantitativa e qualitativa del nostro sistema dei Centri per l'impiego ha confermato lo storico divario con Paesi come la Germania, la Francia e il Regno Unito nei quali queste strutture funzionano. Senza investimenti adeguati, la situazione non muta.

In positivo, ci sono gli interventi attivati grazie al Pnrr, nell'ambito della *Missione 5*, dedicata a «Inclusione e coesione» che

prevede obiettivi relativi al lavoro, al potenziamento delle politiche attive e al sostegno alla occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati nell'ambito del nuovo Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, noto con l'acronimo Gol.

La Cgil ha espresso forti perplessità sull'inserimento del salario minimo per legge perché mortifica il ruolo della contrattazione collettiva svolta dai sindacati e potrebbe rivelarsi un vero e proprio boomerang per alcune categorie di lavoratori. Condividi tale impostazione?

Damiano. Va ricordato che l'introduzione del salario minimo si fonda sulla relativa direttiva dell'Unione Europea. Tale direttiva ha, tuttavia, l'obiettivo dichiarato di rafforzare proprio la contrattazione collettiva, soprattutto nei Paesi nei quali essa è più debole, o di introdurla dove inesistente.

In Italia, la contrattazione collettiva esiste ed è robusta e copre più dell'80% dei lavoratori. L'autonomia negoziale delle parti è garantita dalla Costituzione che, all'articolo 39, stabilisce che i sindacati hanno la facoltà di «stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce». Semmai, si tratta di coprire con la contrattazione quei lavoratori che, al momento, ne sono esclusi.

Penso, comunque, che salario minimo e contrattazione possano convivere: il primo

aiuta a sconfiggere il dumping salariale attuato con i contratti pirata; la seconda è lo strumento principe per migliorare il potere d'acquisto delle retribuzioni e garantire le tutele.

Tuttavia, molto dipende da quali norme verranno eventualmente adottate. La sua applicazione di legge non deve farci correre il rischio della fuoriuscita delle imprese più opportuniste dal sistema della contrattazione collettiva. Imprese che potrebbero limitarsi ad applicare dei regolamenti interni riferiti unicamente ai minimi legali.

La Commissione tecnica sui lavori gravosi, da lei presieduta, ha concluso l'indagine un anno fa, nel settembre 2021. Da allora non si è saputo più niente.

Damiano. Il risultato c'è stato: ossia, l'allargamento dei mestieri inclusi nell'Ape sociale, compiuto utilizzando la graduatoria proposta dalla Commissione lavori gravosi che ho presieduto presso il Ministero del Lavoro. L'Ape sociale, insieme ad Opzione Donna, deve essere resa strutturale e non più rinnovata di anno in anno.

Altro tema caro alla Cgil, strettamente connesso, è quello della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro che, se risolto valorizzando la capacità di negoziazione collettiva soprattutto delle organizzazioni confederali, potrebbe cancellare il vergognoso fenomeno dei cosiddetti contratti pirata; il Cnel ne ha censiti diverse centinaia. Cosa ne pensa?

Damiano. Un primo strumento per scongiurare il dumping salariale è sicuramente, come già ricordato, il salario minimo di legge.

Ma se vogliamo davvero selezionare i contratti andrebbe varata una legge sulla rappresentatività. È ora di finirla con sindacati ed associazioni che non rappre-

sentano nessuno e stipulano contratti al ribasso. Le regole di base già esistono e potrebbero essere innovate includendo i nuovi criteri relativi all'estensione della bilateralità e dei fondi interprofessionali. Basterebbe prendere i dati dell'Anpal per verificare chi possiede una vera e certificata consistenza organizzativa.