

Jobs Act, «persa un'occasione per favorire l'occupazione giovanile»



Il presidente dell'Adapt Emmanuele Massagli è stato tra i relatori del convegno sul Jobs Act promosso dall'Ascom di Bergamo

Emmanuele Massagli, 32 anni, è dal 2012 presidente di Adapt, associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi per promuovere studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro, ed è membro del collegio dei docenti della Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università di Bergamo. Massagli, che è dottore di ricerca in Diritto delle Relazioni di Lavoro con una tesi sul lavoro dei giovani, nel commentare la nuova riforma non nasconde un certo scetticismo di fronte alle ricadute positive del Jobs Act sull'occupazione giovanile: «Mi aspetto senz'altro più assunzioni, ma dubito che interessino giovani o fasce deboli. L'incentivazione economica corpora

della Legge di Stabilità rende di fatto più vantaggiosa l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori esperti». Il problema della disoccupazione giovanile continua così a crescere: «È paradossale, ma l'Italia che conta ormai 2 milioni e mezzo di Neet (Not – engaged – in Education, Employment or Training) e ha un tasso di disoccupazione giovanile del 43% sta perdendo l'occasione di rilanciare l'occupazione degli under 30 messa a disposizione dal Piano Garanzia Giovani, con 1 miliardo e 500 milioni di euro di risorse europee». L'ennesima opportunità Ue sfumata? «Fa rabbia perdere risorse destinate ad alleggerire una vera e propria emergenza sociale. Ma tra cambi di governo (il piano è nato con il Governo Monti, è stato approvato da quello Letta ed è diventato operativo con Renzi, *ndr.*) e gestione frammentaria delle Regioni che detengono la responsabilità delle politiche attive del lavoro, sono solo 12mila le offerte di lavoro ad oggi presentate. Bisognava coinvolgere le associazioni datoriali e fare una campagna di informazione forte rivolta ai giovani nei luoghi che frequentano».

Quali sono i reali benefici per le pmi della riforma del lavoro?

Il principale vantaggio sta non tanto nel Jobs Act ma nella Legge di Stabilità. Per la prima volta il contratto a tempo indeterminato diventa competitivo, arrivando a costare meno dell'apprendistato di durata inferiore ai due anni e sensibilmente meno di un inquadramento a tempo determinato. Grazie all'incentivazione economica è previsto l'esonero dei contributi per tre anni consecutivi per ogni nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata nel 2015. Si tratta di un risparmio di 8.070 euro annui per ogni neo-assunto. Anche la deducibilità ai fini Irap dei costi del personale a tempo indeterminato va a vantaggio sia delle imprese che del lavoratore, che vede una stabilizzazione degli 80 euro in busta paga.

Si intravedono già effetti sul mercato del lavoro?

Solo nella Provincia di Milano nel mese di gennaio sono cresciuti del 23% i contratti a tempo indeterminato. Ed è facile prevedere che con l'entrata in vigore del contratto a tutela crescenti si registri un ulteriore aumento di assunzioni: sono molte le imprese che stanno aspettando le nuove regole per assumere.

Non c'è il rischio che come con altri incentivi si "dopi" il mercato del lavoro?

Come tutti gli incentivi altera il mercato, ma se l'economia riprende a partire dal 2016 ci sono buone speranze per i 200mila nuovi occupati che si stima di avere nel 2015. Non credo che le aziende – come paventano i sindacati – si mettano ad assumere per poi licenziare. Per le aziende il contenzioso rappresenta una perdita inutile di tempo e di risorse.

Crede che porti davvero una nuova svolta nell'abbattimento del contenzioso?

La semplificazione della disciplina in uscita è senza dubbio un vantaggio perché rende più quantificabile per le aziende i costi di una causa persa. Il Jobs Act è prevedibile che porti ad un abbattimento del contenzioso, anche se in realtà le cause ex articolo 18 sono solo 70mila l'anno e, in base ai dati del Ministero della giustizia pre-riforma Fornero, rappresentano il 12% dei contenziosi. Senz'altro cambieranno le strategie delle imprese per difendersi e licenziare, dato che il reintegro diventa un'eccezione.

Quale valore assume la contrattazione aziendale con la riforma?

Tenderà a crescere e ad avere un ruolo sempre più importante. Il mercato del lavoro sembra però andare verso il contratto individuale data la crescita dei lavoratori autonomi. Il popolo delle partite Iva conta 5 milioni e 500mila lavoratori e senza dubbio uno dei limiti più grandi del Jobs Act è quello

di essere stato costruito attorno ad un'idea di subordinazione, in un mercato del lavoro sempre più individuale.

Quali sono altri punti deboli e zone d'ombra della riforma?

Oltre a non aver considerato i lavoratori autonomi, il Jobs Act ha dato una stretta sui contratti a progetto che comunque non spariranno come annunciato da Renzi. Infatti questa tipologia contrattuale che interessa circa 500mila lavoratori continuerà ad essere impiegata laddove è regolato da contrattazione collettiva. Il Jobs Act sembra inoltre avere come disegno un aumento dei contratti a tempo indeterminato per andare a creare una flexsecurity in linea con i Paesi del Nord Europa. Si va concretizzando una maggiore flessibilità ma mancano ancora i pilastri delle politiche passive, a partire dagli ammortizzatori sociali, e aspettiamo la bozza sulle politiche attive. Senza politiche passive e politiche attive efficienti diventa davvero difficile trovare un equilibrio.