

Riparte la discussione parlamentare sul Jobs Act con la determinazione a chiudere entro l'anno l'approvazione della riforma sul mercato del lavoro dalla quale ci attendiamo una parola definitiva circa la consistenza del cambiamento proposto. Tra i punti in discussione interessa la decisione di avviare la riforma ed il collegamento tra maggiore flessibilità ingresso/uscita, politiche passive e servizi per l'impiego.

Partiamo dalla esigenza della riforma ed i modelli di esecuzione adottati.

Un bel libro di Luca Ricolfi, "L'enigma della crescita", nell'analizzare i fattori della crescita dei paesi appartenenti all'OCSE, chiarisce le ragioni che stanno alla base della scelta di riformare i sistemi per ritornare a crescere.

La crescita del reddito delle economie sviluppate (paesi OCSE) dipende positivamente da tre fattori, il primo è rappresentato dalla qualità del **capitale umano**, il secondo sono gli **investimenti diretti esteri** che misurano il contributo del capitale straniero alla crescita, **il terzo elemento è la qualità delle istituzioni economiche** legata al funzionamento della giustizia civile e agli oneri burocratici imposti alle imprese. Le **forze che intervengono negativamente sono le tasse ed il livello di benessere** acquisito inteso come reddito pro capite. Le forze prese in considerazione tendono a spiegare l'evoluzione della crescita fino all'84% e la parte restante viene spiegata dagli investimenti in ricerca e sviluppo, dall'equilibrio dei conti pubblici, dal funzionamento del mercato del lavoro, dalle disuguaglianze e lo stato sociale, dalla corruzione, dal capitale sociale.

Che cosa deve fare una società avanzata per tornare a crescere? I Paesi giovani nello sviluppo sono ancora lontani agli standard di vita che desiderano raggiungere. I PIGS sono costretti a crescere per evitare il fallimento ed i problemi sociali si possono affrontare solo con la crescita del reddito. Senza crescita le tensioni sociali diventano drammatiche ed il nucleo dell'azione politiche diventa la redistribuzione del reddito (es. 80 euro e reddito di cittadinanza). **Un paese per crescere o contrastare il rallentamento della crescita può fare investimenti in istruzione, ridurre le tasse sul lavoro e impresa, migliorare le proprie istituzioni di mercato** (riforma dell'istruzione e del lavoro). Le proposte vanno bene sia ad un governo di destra che di sinistra. **Il punto è il tempo di esecuzione.** Puntare all'istruzione implica risultati in un periodo lungo (15/20 anni). Puntare sulle istituzioni di mercato con liberalizzazione del mercato del lavoro e delle professioni può aumentare la produttività in pochi anni, riformare la giustizia richiede più tempo. Con la riduzione delle tasse i cambiamenti sono rapidi (1 punto di PIL richiede 12 punti di tasse in meno).

In conclusione. Un Paese per tornare a crescere dovrebbe individuare i suoi ritardi ed intervenire. Nel trasferimento tecnologico i Paesi che seguono, i *Followers*, hanno il vantaggio di copiare quanto prodotto dai Paesi che sono avanti. Quanto vale nel trasferimento tecnologico può valere anche nel trasferimento istituzionale ovvero assetti economici, sociali, culturali, giuridici che distinguono i vari Paesi e influenzano il tasso di crescita. Il trasferimento degli assetti istituzionali non può essere esercitato meccanicamente, ma questo non impedisce ad un paese di ispirarsi alle migliori pratiche che funzionano.

Il nostro Paese ha un buon livello di capitale umano è fragile sulle istituzioni pubbliche ed economiche e sulle tasse a causa del debito pubblico. Se vogliamo tornare a crescere dobbiamo attrarre investimenti stranieri, modificare le istituzioni (mercato del lavoro, burocrazia) incrementare gli investimenti in capitale umano e ridurre le tasse su lavoro e impresa. Nel quadro delle azioni necessarie (mercato del lavoro, pubblica amministrazione, giustizia, tassazione, investimenti) è evidente il collegamento tra l'incremento degli investimenti esteri e la normativa del lavoro. Le regole sul mercato del lavoro devono essere in linea con quelle presenti negli altri Paesi sviluppati, pena la riduzione degli investimenti nel nostro Paese. Quindi le riforme sono necessarie affinché il nostro Paese non fallisca e il metodo è nell'applicare, in tempi rapidi, quanto ha già funzionato in altri Paesi simili al nostro.

Veniamo al Jobs Act ed ai modelli tedeschi che in questi giorni vengono proposti in riferimento alla flessibilità alle politiche passive ed ai servizi all'impiego.

Con la prima iniziativa legislativa il governo Renzi ha modificato il contratto a tempo determinato e qualificato il contratto di somministrazione. Ha eliminato il vincolo della motivazione da apporre nei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati entro i primi tre anni, è stata resa possibile la prosecuzione del contratto a tempo determinato fino a 5 volte, si è stabilito che la percentuale di dipendenti a tempo determinato può essere al massimo il 20% dell'ammontare dei lavoratori. L'iniziativa ha avuto l'effetto amministrativo di riduzione del contenzioso sulla causale ed ha chiarito che la somministrazione è uno strumento di flessibilità per l'impresa. Nella sostanza è stato sancito quanto stabilito dalle direttive europee applicando modelli europei già attivi da anni e frenati da irragionevoli posizioni sindacali. Con la discussione del Jobs Act in atto si intende **riformare il sistema degli ammortizzatori sociali**, i servizi all'impiego tramite agenzia nazionale e l'introduzione del contratto di inserimento a tutele crescenti con possibilità di licenziamento.

È evidente che i temi sono correlati. Solo in presenza di un sistema di ammortizzatori sociali in

grado di sostenere l'impresa (nella fase di difficoltà) e la persona (nella transizione da un lavoro e l'altro) e di un buon sistema di servizi all'impiego che aiutano alla ricollocazione delle persone uscite o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, è possibile adottare una maggiore flessibilità in uscita. In questo caso è necessario applicare il metodo proposto da Ricolfi circa l'adozione dei migliori modelli trasferibili.

In merito ai servizi per l'impiego. Riteniamo realisticamente possibile che il nostro Paese, con la competenza delle Regioni, possa incrementare rapidamente il sistema pubblico dei servizi per l'impiego da 2.500 addetti a 10.000 (in Germania l'agenzia nazionale dispone di 80.000 operatori) con garanzie di qualità e di risultati e con finanziamenti esclusivamente europei in quanto i nazionali non ci sono? Tenuto conto che l'indisponibilità delle imprese ad utilizzare i servizi pubblici nasce da ragioni culturali (approccio ispettivo dei centri per l'impiego) e da esigenze di riservatezza nella raccolta delle candidature (le pmi sono gelose dei propri fabbisogni occupazionali). **La proposta è la seguente: qualifichiamo la struttura dei servizi pubblici e troviamo una collaborazione tra Centri per l'Impiego, Università e Agenzie private per il Lavoro** che consenta di incrementare al massimo i punti di servizio orientamento e accompagnamento al lavoro per i disoccupati offrendo il patto di servizio e un tutor qualificato in grado di avvicinare al lavoro con un rimborso del servizio prevalentemente a risultato (formazione, tirocinio, occupazione).

In merito alle politiche attive. Fino al programma europeo Garanzia Giovani non si è mai posto il focus delle politiche per il lavoro sui risultati. Oggi viene riconosciuto il costo del servizio a condizione che la persona destinataria del servizio sia inserita al lavoro per almeno 6 mesi con un contratto vero (che gli consenta di alimentare l'assicurazione contro la disoccupazione). Per non parlare della definizione dell'intensità del livello di servizio collegato alla difficoltà della persona (distanza dal mercato del lavoro). **La proposta è semplice: rendiamo stabile in ogni Regione il sistema di valutazione delle iniziative per il lavoro** a partire dalla rilevazione dei singoli interventi effettuati di politica attiva, sulla singola persona, considerando l'unicità del codice fiscale e la presenza della comunicazione obbligatoria che attesta l'avvenuta occupazione. E inoltre iniziamo a considerare come indicatore occupazionale delle politiche attive il mese (o i mesi) di lavoro realizzati dalle iniziative di attivazione effettuate. Così potremo fare confronti mensili e individuare chi funziona bene e chi deve migliorare.

Tiziano Barone

Public Affairs Director, Manpower Group

@tizianobarone

Scarica il pdf 