

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Quante possibilità vi sono che un contratto flessibile apra le porte verso una successiva stabilizzazione?

Piuttosto che demonizzare forme di assunzione comunque regolate dalla legge e largamente praticate nell'Unione Europea, introducendo irrigidimenti che probabilmente non sortiscono poi l'effetto di incrementare i contratti a tempo indeterminato, è opportuno verificare se i contratti flessibili sono, e in quale misura, una porta capaci di condurre successivamente verso il lavoro a tempo indeterminato.

L'analisi proposta è anche utile per comprendere se i rapporti di lavoro flessibili sono utilizzati dalle imprese allo scopo di attivare una "prova sul campo" più ampia e profonda di quella già prevista dalla legge e dai contratti, o se, piuttosto, le condizioni del mercato del lavoro, connesse ovviamente con i nuovi sistemi di produzione, da un lato, e la situazione economica nel suo complesso, dall'altro, rendano in ogni caso refrattarie le imprese alla sottoscrizione di contratti di lavoro stabili, per quanto oggi privi della tutela della reintegra e, sovente, anche sorretti da sgravi, a singhiozzo, ma ricorrenti.

I dati relativi al periodo gennaio-aprile 2018 dell'Osservatorio sul precariato raccolti dall'Inps sembrano piuttosto chiari nell'escludere che il tempo determinato sia uno strumento generale di apertura verso il lavoro a tempo indeterminato.

Mettendo a confronto le tabelle che riportano i dati sulla quantità di assunzioni a termine e sulle trasformazioni dei lavori a tempo determinato in lavori a tempo indeterminato, si ottiene quanto contenuto nella tabella seguente:

Mese

Assunzioni a termine

Trasformazioni a tempo
indeterminato di rapporti a termineTrasformazioni su assunzioni a
termine

	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Gennaio	222.065	288.661	29.995	57.081	13,51%	19,77%
Febbraio	196.452	230.305	17.723	31.779	9,02%	13,80%
Marzo	252.427	254.269	21.887	33.397	8,67%	13,13%
Aprile	283.744	263.579	26.134	38.644	9,21%	14,66%

È chiaro che si tratta di dati di flusso e, quindi, disomogenei. Non vi è, quindi, una rispondenza diretta tra le assunzioni a termine e le trasformazioni.

Tuttavia, si può ricavare una tendenza. In media, nei primi 4 mesi dell'anno nel 2017 il rapporto tra trasformazioni a tempo indeterminato e contratti a termine registra un tasso di poco superiore al 10%; nel 2018, questo tasso supera sempre di poco il 15%.

Guardiamo, allora, il rapporto tra assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato:

Mese	Assunzioni a tempo indeterminato		Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine		Trasformazioni su assunzioni a tempo indeterminato	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Gennaio	118.642	144.696	29.995	57.081	25,28%	39,45%
Febbraio	92.005	98.666	17.723	31.779	19,26%	32,21%
Marzo	107.973	100.414	21.887	33.397	20,27%	33,26%
Aprile	107.683	99.620	26.134	38.644	24,27%	38,79%

In media, poco più del 22% delle assunzioni a tempo indeterminato nei primi 4 mesi del 2017 sono consistite in trasformazioni; il tasso cresce fino quasi al 36% nello stesso periodo del 2018.

Quindi, una parte non trascurabile dei contratti a tempo indeterminato è frutto di precedenti assunzioni a termine. Ma, il flusso delle trasformazioni dei lavori a termine in tempi indeterminati

non appare particolarmente entusiasmante.

Con le prudenze del caso, quindi, non pare di poter concludere che, attualmente almeno, l'assunzione a tempo determinato costituisca di per sé un primo passo verso un'occupazione duratura nella stessa azienda.

Queste osservazioni empiriche sui dati esposti dall'Inps possono confermare, allora, alcune conclusioni già tratte da tempo, riassumibili in almeno due grandi temi.

Il primo, riguarda la contingenza economica. Contrariamente agli obiettivi fissati dal decreto Poletti prima e confermati dal Jobs Act, poi, il tempo indeterminato non è affatto la "forma comune" dei rapporti di lavoro, intesa, cioè, come normale, ordinaria e in qualche modo prevalente modalità di regolazione del contratto tra le parti. I flussi annuali rivelano il contrario (nonostante, oltre tutto, il limite numerico aziendale delle assunzioni a termine pari al 20% del personale a tempo indeterminato in forza).

È evidente che con un mercato ancora asfittico e una crescita economica lenta e lontana dai livelli pre 2008, le aziende non investono nel tempo indeterminato. Non solo perché materialmente la maggior parte delle assunzioni è a termine, ma anche perché i passaggi dal tempo determinato al tempo indeterminato sono piuttosto contenuti, segno evidente di prudenza estrema da parte delle aziende, anche se il d.lgs 23/2018 ha eliminato la reintegra anche per il caso di licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

Il secondo tema, ancora più ampio e da esplorare, concerne il cambiamento complessivo delle modalità di organizzazione del lavoro. Appare sempre più chiaro che, al di là delle contingenze economiche, il tempo determinato costituisca lo strumento principale di organizzazione di aziende, sempre più portate evidentemente ad agire sulla base di specifici progetti cui connettere simmetrici fabbisogni di portata contenuta nel tempo.

Misure normative che provino a forzare il sistema, puntando alla stabilizzazione del lavoro a termine sembrano, comunque, destinate ad un'efficacia blanda, se si fermano al solo aspetto della regolazione del singolo contratto di lavoro. Occuparsi della durata massima del lavoro a termine, riducendola da 36 a 24 mesi, mentre la possibilità di trasformazione in tempo indeterminato non

raggiunge il 20%, non costruisce certo in capo al lavoratore una rilevante garanzia di ottenere un rapporto di lavoro stabile; stessi effetti non particolari probabilmente si otterranno dall'introduzione delle causali di rinnovo dei singoli rapporti di lavoro.

Al netto della necessità di rivedere nel suo complesso il welfare, le politiche attive del lavoro ed il rilancio della crescita come strumenti indispensabili per il rilancio del lavoro nella consapevolezza che il modo di svolgerlo è cambiato, semmai avrebbe senso verificare se i molti contratti a termine siano una modalità ciclica di copertura di fabbisogni costanti nel tempo.

Un conto è, infatti, prendere atto che specifiche tipologie organizzative legate a progetti di sviluppo, alla commercializzazione internazionale e ad appalti, oltre che a nuove tecnologie continuamente in evoluzione inducano necessariamente le aziende a lavori a singhiozzo, che mutano nell'organizzazione e nelle competenze da richiedere, così da rendere sostanzialmente connaturato all'organizzazione aziendale il ricorso a lavori a termine. Altro conto è, invece, che nell'ambito di una produzione con modalità organizzative sostanzialmente fisse nel tempo ed un fabbisogno lavorativo quantificabile in modo chiaro, l'azienda continui ad alternare molte persone, richiedendo però sempre la stessa mansione. Certo, si tratterebbe in questo caso di lavori probabilmente non particolarmente specialistici, con un alto tasso di fungibilità. Ma, se il fabbisogno resta stabile nel tempo, un continuo ricorso a lavori a termine rivelerebbe comunque un approccio all'organizzazione ed al lavoro alquanto problematico, che proprio l'assenza di cause giustificative non permetterebbe di orientare, se non proprio correggere.

Le regole, allora, per il lavoro meriterebbero una complessa segmentazione: flessibilità più ampia per produzioni ed organizzazioni in costante evoluzione; flessibilità più contenute, in favore di una maggiore stabilità, laddove a fabbisogni aziendali costanti corrispondano avvii al lavoro sempre identici a se stessi.

Non si tratterebbe di una novità. Anche negli anni '60 si differenziò la disciplina dei licenziamenti individuali e delle tutele stratificando le aziende, scegliendo il criterio della loro dimensione, accettabile in un mondo produttivo ancora tendenzialmente omogeneo e stabile. Oggi il lavoro di diversificazione delle regole, laddove si considerasse questa scelta utile e percorribile, risulterebbe molto più complicato, ma d'altra parte imporrebbe di immaginare lavori stabili nel tempo come sistema ordinario di regolazione del lavoro per ambiti di tecnologie e modalità operative che cambiano ogni sei mesi apparirebbe solo come un'enunciazione velleitaria, cosa in parte avveratasi appunto col

d.lgs 81/2015.

Luigi Oliveri

ADAPT Professional Fellow

 [@rilievoaiace1](#)

Scarica il **PDF** 