



























## Occupati dipendenti per carattere dell'occupazione, 2013-2019 (val. ass. e var. %)

	V.A. IN MIGLIAIA			2013-2016		2016-2019	
	2013	2016	2019	DIFF.	VAR. %	DIFF.	VAR. %
<b>TOTALE</b>							
Occupati a tempo determinato	2.198	2.425	3.066	227	+10,3	641	+26,4
Occupati a tempo indeterminato	14.484	14.886	14.982	401	+2,8	96	+0,6
<b>15-34 anni</b>							
Occupati a tempo determinato	1.159	1.260	1.592	101	+8,7	332	+26,4
Occupati a tempo indeterminato	3.002	2.839	2.735	-163	-5,4	-104	-3,7

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

### Quali risultati attendersi perseverando con la continua introduzione delle medesime misure?

Il piano di incentivi contributivi per le nuove assunzioni introdotto dalla legge n. 178/2020 prosegue e in parte arricchisce la struttura già in essere delle agevolazioni che, diversamente dalle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015, risulta fortemente orientata a promuovere occupazione stabile tra i segmenti più marginali del mercato del lavoro, in particolare i giovani e le donne.

Su questo punto, appare tuttavia legittimo sollevare qualche perplessità in merito all'opportunità di proseguire su una logica di intervento per **target generazionali e di genere**, oltre che **territoriale**, in un momento in cui la crisi occupazionale presenta un effetto trasversale sulla platea dei lavoratori, risultando piuttosto condizionata dai settori di impiego e dal loro livello di qualifica professionale.

Peraltro, l'analisi condotta sulle agevolazioni introdotte dalle suddette leggi non pone in rilievo particolari differenze dell'impatto degli sgravi con riferimento all'area geografica e al genere. In tutti i casi, i contratti incentivati tendono a presentare alla fine del terzo anno, un basso livello di resistenza sul mercato.

L'introduzione di benefici a favore di specifici soggetti, inoltre, rischia di produrre, laddove il *target* risulti prevalente rispetto ad una determinata condizione, meccanismi di penalizzazione nei confronti dei soggetti che non rientrano nelle categorie individuate dal legislatore.

È il caso dello sgravio per l'occupazione giovanile stabile, prorogato dall'ultima legge di bilancio per gli anni 2021 e 2022, che interessa i giovani con determinati requisiti piuttosto stringenti. Si stima che, con riferimento a tale platea di popolazione residente al Centro Nord, il numero dei beneficiari ammonterebbe a circa 791 mila, un valore che calcolato sull'intera popolazione dell'area in cerca di occupazione o scoraggiata, coprirebbe circa il solo 58,3% della potenziale offerta di lavoro.

In tale ipotesi, peraltro, la suddetta inclinazione del legislatore di incentivare le assunzioni di specifiche categorie, può produrre un effetto negativo occupazionale per una quota consistente di potenziali lavoratori, le cui assunzioni a tempo indeterminato non sono incentivate.

Pur condividendo la *ratio* ispiratrice della norma, volta ad assecondare le direttive di matrice europea che intendono incentivare l'assunzione di soggetti rientranti in categorie più svantaggiate, non si comprende perché si continui a riproporre un *iter* che come sopra ampiamente dimostrato – complici anche le restrizioni previste dalla normativa e il perdurare della crisi emergenziale – difficilmente otterrà gli obiettivi prefissati invertendo, dunque, il *trend* degli anni passati.

Tale percorso, infatti, se da un lato non risulta rispondere alle esigenze dei datori di lavoro – per i quali sarebbe opportuno prevedere strumenti alternativi rispetto ad una diminuzione temporanea dei costi del lavoro – dall'altro non tutela appieno nemmeno i lavoratori, a cui non è garantita una stabilizzazione del rapporto di lavoro sul lungo periodo.

È necessario introdurre disposizioni volte ad una gestione più flessibile dei rapporti di lavoro, contribuendo così ad aumentare la produttività e la competitività delle imprese e riducendo in modo sostanziale il costo del lavoro. È altresì importante individuare una regolazione finalizzata a rispondere in modo efficace ed efficiente alle richieste di un mercato che, complice la crisi sanitaria, sta velocemente cambiando. In tal senso sarà utile prevedere opportune misure che possano essere di ausilio per rispondere ai nuovi modelli organizzativi del lavoro subordinato. Quanto sopra analizzato, infatti, dimostra che non si creano nuovi posti di lavoro con interventi normativi, ma realizzando condizioni di mercato sostenibili per le aziende che compongono il tessuto imprenditoriale del nostro Paese.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:  
**Simone Cagliano**