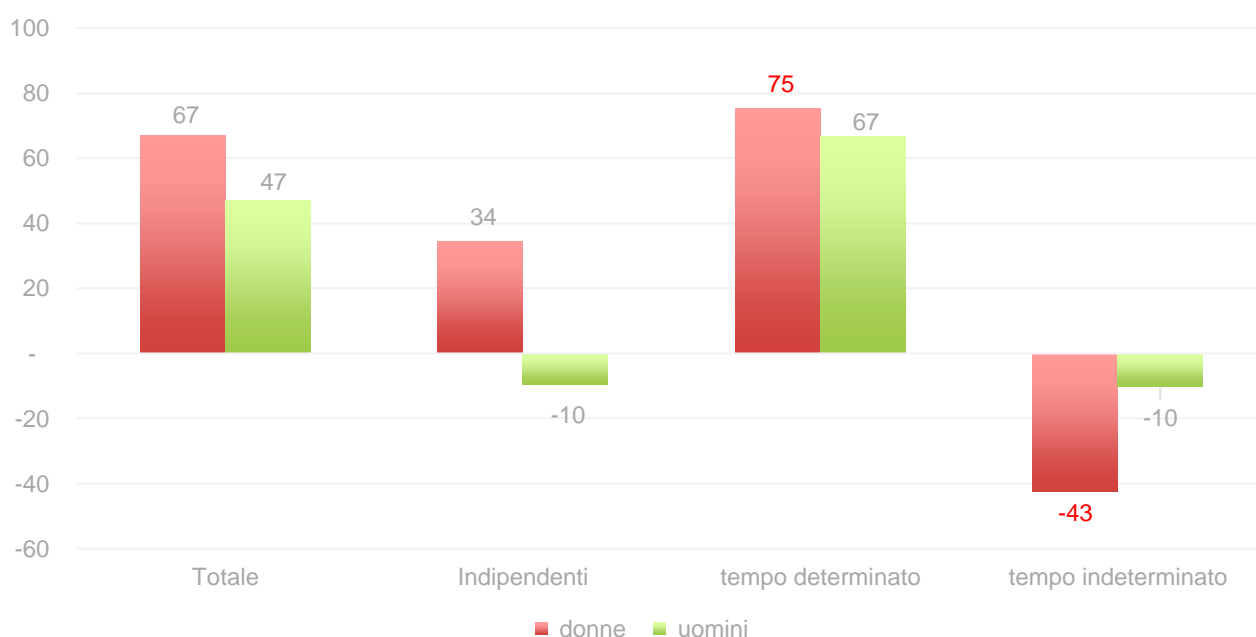


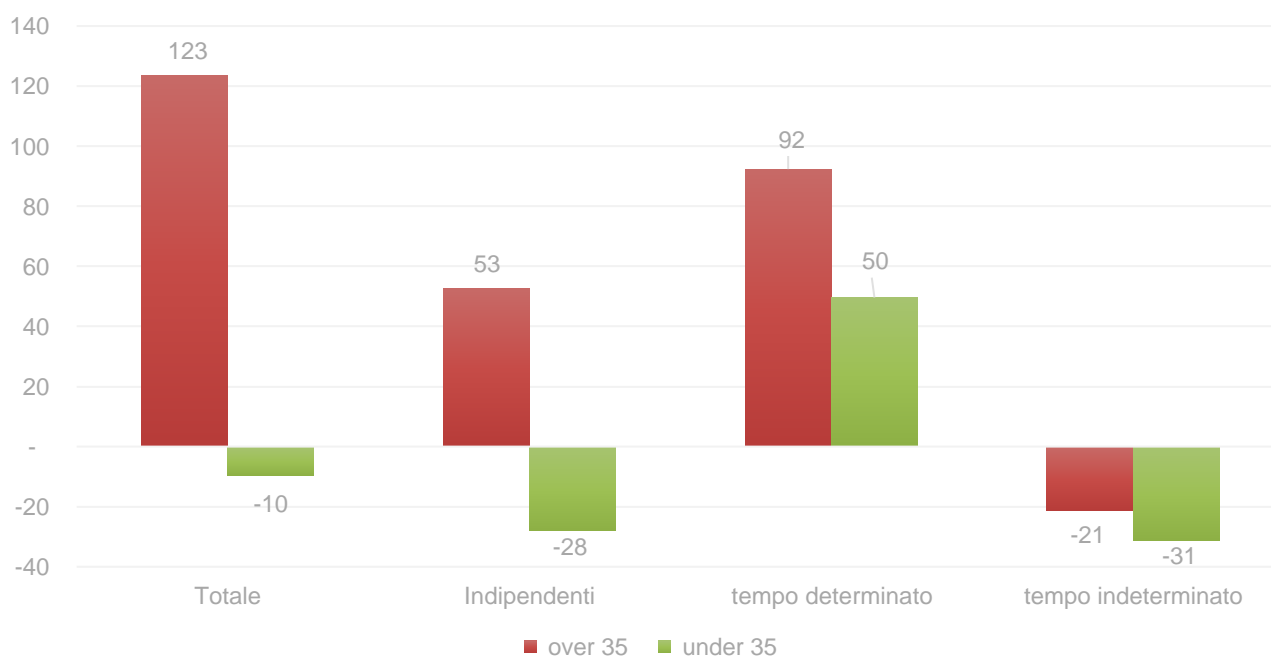
Figura 1: Variazioni assolute degli occupati durante i primi 12 mesi del decreto Dignità per genere e tipologia di occupazione (valori assoluti in migliaia)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su Microdati Istat Forze di Lavoro

Riferendo tale analisi ai soli giovani (Figura 2), si riscontra una diminuzione percentuale di assunzioni a tempo indeterminato di *under 35* pari al 31%, con un aumento, tuttavia, dei contratti di lavoro a tempo determinato pari al 50%, in piena controtendenza rispetto all'obiettivo prefissato dal legislatore.

Figura 2: Variazioni assolute degli occupati durante i primi 12 mesi del decreto Dignità per classe di età e tipologia di occupazione (valori assoluti in migliaia)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su Microdati Istat Forze di Lavoro

4. QUALI SOLUZIONI PER USCIRE DALLA CRISI GENERATA DALLA PANDEMIA?

Quanto sopra analizzato è di ausilio per comprendere come le disposizioni introdotte dal decreto Dignità, seppur nell'ambito di un aumento degli occupati, abbiano impattato in termini negativi rispetto al trend registrato negli anni immediatamente precedenti alla riforma.

Alla luce dei risultati ottenuti, peraltro, è utile chiedersi se tali disposizioni rispondano alle esigenze di un mercato del lavoro che, complice la pandemia, risulta in repentina evoluzione e se possano quantomeno tutelare le categorie di lavoratori ritenuti svantaggiati e coinvolti dalle politiche occupazionali incentivanti introdotte negli ultimi anni.

Segnali in tal senso si possono cogliere dallo stesso legislatore che, allo scopo di consentire ai datori di lavoro di gestire con più flessibilità i rapporti di lavoro durante l'ultimo anno, ha apportato temporanee ma significative modifiche derogatorie alla disciplina dei contratti a termine.

La suddetta previsione normativa emergenziale denota una consapevolezza generale circa **l'incompatibilità delle restrizioni introdotte dal decreto Dignità rispetto alla realtà nostrana**, in cui, ai fini di una difficile ripresa del mercato del lavoro, si riscontra la necessità di flessibilità e abbattimento dei costi.

Sebbene per espressa previsione normativa il rapporto di lavoro subordinato trovi la sua forma comune nel contratto a tempo indeterminato⁵, **i contratti a termine, in un'ottica di utilizzo virtuoso, possono rappresentare uno strumento volto a soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori**. In tal senso, alla luce anche delle valutazioni statistiche sopra argomentate, appare chiara l'incapacità di innescare processi reali di consolidamento del lavoro che, malgrado continui interventi volti ad incentivare il ricorso al lavoro a tempo indeterminato, vede crescere il ricorso alla flessibilità. È evidente che il mercato del lavoro non si possa stabilizzare attraverso la rigidità in entrata, bensì **creando condizioni che rispondano ai nuovi modelli organizzativi**, contraddistinti da una concezione del lavoro più flessibile e da una maggiore innovazione delle dinamiche produttive nelle imprese.

⁵ Art. 1 D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*