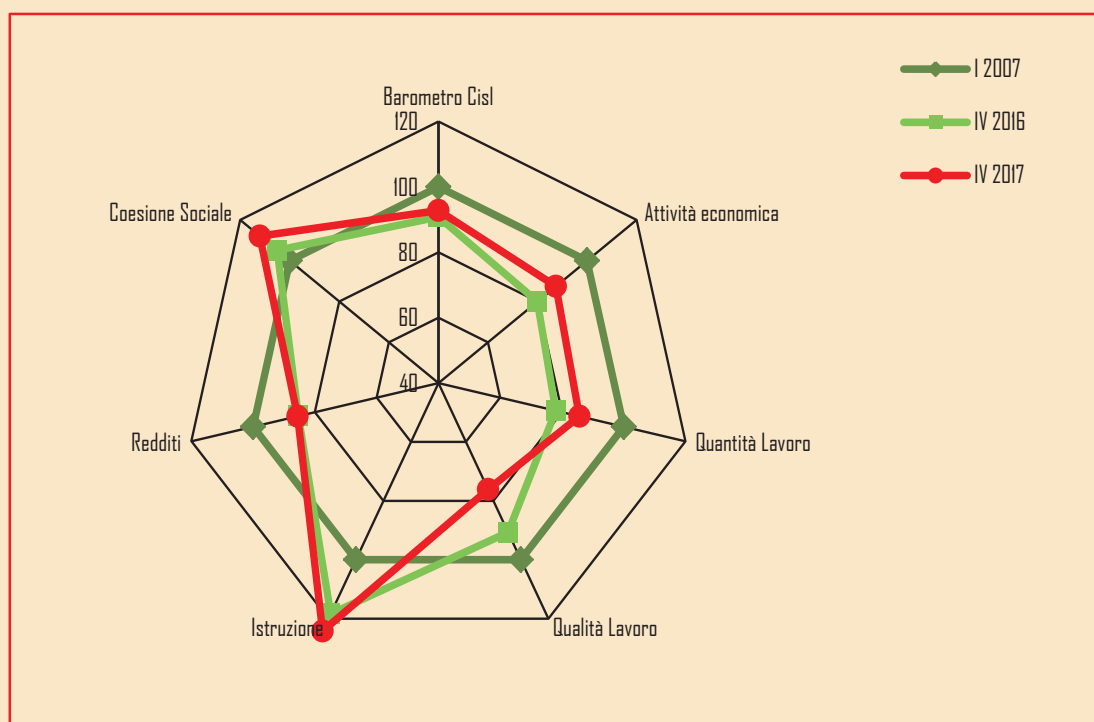


Il filo di Arianna Cisl del Benessere/Disagio delle famiglie



In Italia l'attività economica è in ripresa rallentata, ma ancora fatica a tradursi in un aumento del benessere delle famiglie, che mostra al IV trimestre 2017 (linea rossa) un miglioramento limitato rispetto allo stesso periodo del 2016 (linea verde chiaro). I livelli pre-crisi sono segnati dalla linea in verde scuro. Gli andamenti sono migliori nel dominio Istruzione, dove abbiamo però livelli in ritardo rispetto a quelli europei. Nell'area della Coesione sociale i risultati sono positivi per un restringimento dei differenziali territoriali, di genere e età nel mercato del lavoro; le disuguaglianze reddituali, però, crescono. Sono più deludenti i domini dei Redditi e del Lavoro. In quest'ultimo caso il peggioramento interessa soprattutto la

Qualità del lavoro, per la crescita dalle forme di lavoro non standard. Sui Redditi hanno influito negativamente le retribuzioni, sia pubbliche che private, e l'aumento della pressione fiscale.

Il Barometro CISL è stato progettato ed implementato da Gabriele Olini della Fondazione Tarantelli - Studi e Ricerche in collaborazione con REF Ricerche, che cura l'elaborazione delle statistiche e l'aggregazione degli indicatori sintetici. Hanno collaborato a questo numero per la Fondazione Tarantelli Giuseppe Gallo (Presidente), Maurizio Benetti, Gabriele Olini, Vilma Rinolfi. Per REF Ricerche Fedele De Novellis, Marina Barbini.

LA RIPRESA NON MIGLIORA LA QUALITÀ DEL LAVORO

L'indicatore della Qualità del Lavoro, dopo i miglioramenti del 2015, ha ripreso un trend negativo. Ha inciso in misura determinante la crescita dell'incidenza del lavoro precario.

di Gabriele Olini

Il Barometro CISL del Benessere permette di cogliere la divergenza tra le due componenti fondamentali del Dominio Lavoro. L'indicatore della Quantità di Lavoro, che sintetizza l'andamento degli occupati, di coloro che vorrebbero lavorare e dei cassaintegrati, è in crescita dalla fine del 2013 ed ha continuato a migliorare in tutto il 2017. Non così l'indicatore della Qualità del lavoro, che, dopo i miglioramenti del 2015, ha ripreso un trend negativo.

Nella parte generale di commento ai dati si è visto che i tre indicatori della Quantità di Lavoro sono stati tutti in miglioramento nel 2017. Il tasso di occupazione, dato dal rapporto tra occupati e popolazione in età lavorativa, è stato l'anno scorso in costante miglioramento; si sono recuperati, così, livelli prossimi a quelli pre-crisi, anche se va considerato rispetto al 2007 un monte ore lavorate inferiore per la forte crescita degli orari ridotti. Anche il tasso di mancata partecipazione al lavoro,

che aggiunge ai disoccupati gli scoraggiati disponibili a lavorare, è migliorato con un calo al quarto trimestre 2017 di quattro punti rispetto al picco del 2014. Lo stesso si può dire per le ore di Cassa integrazione guadagni, riportate ad un numero di occupati a tempo pieno equivalenti.

L'indicatore della Qualità del lavoro era cresciuto nel 2015 per effetto degli sgravi contributivi per i neo assunti a tempo indeterminato, che avevano molto rafforzato la stipula di nuovi contratti con modalità di lavoro stabile. Successivamente i bonus sono stati ridimensionati nel 2016 e poi non sono stati più rinnovati, e questo ha in gran parte determinato la decelerazione dell'indicatore. Il Barometro CISL del Benessere sottolinea che, dopo tre anni in cui l'economia è stata attraversata da una fase di ripresa, sia pure a ritmi modesti, la Qualità del Lavoro è ai livelli minimi dal 2008.

D'altra parte, tutti gli indicato-

ri elementari che la identificano hanno avuto un andamento non positivo, se non negativo. I livelli di fine 2017 sono più problematici rispetto ad un anno prima per gli occupati sovraistruiti, ovvero per coloro che ritengono di svolgere mansioni più modeste rispetto alle competenze di cui dispongono. La percentuale di dipendenti che hanno una retribuzione oraria inferiore ai 2/3 della retribuzione mediana tende nel 2017 ad attestarsi intorno al 10 per cento del totale dei dipendenti; si tratta, comunque, di una serie che non ha avuto grosse variazioni dall'inizio della crisi.

Certamente più rilevante è l'andamento dell'incidenza del lavoro precario, misurata dalla quota di lavoratori temporanei, collaboratori e prestatori d'opera; si è passati dall'11.9 per cento del quarto trimestre 2016 al 12.7 per cento di fine 2017. Alcuni commentatori hanno detto che il recente boom dei contratti a termine ha certamente a che fare con una componente congiunturale, destinata ad essere riassorbita con il consolidamento della ripresa; aggiungono che vi è stato uno spostamento verso questo rapporto di lavoro da altre tipologie di contratto, ad esempio con il passaggio dei precedenti rapporti parasubordinati o regolati con i voucher in contratti temporanei. La crescita dell'in-

| MAGGIORI COSTI PER OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO RISPETTO A TEMPO INDETERMINATO | | | | | | | |
|--|---------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| | | Retrib. lorda 20.000 € | | Retrib. lorda 30.000 € | | Retrib. lorda 40.000 € | |
| | Aliquote di computo | Val.ass. | In % del costo del lav. | Val.ass. | In % del costo del lav. | Val.ass. | In % del costo del lav. |
| Centro-nord | | | | | | | |
| IRAP | 3.90 | 834.00 | 2.87 | 1251.00 | 2.87 | 1668.00 | 2.87 |
| Aliq. Addiz NASPI | 1.40 | 280.00 | 0.96 | 420.00 | 0.96 | 560.00 | 0.96 |
| Totale | | 1141.00 | 3.84 | 1671.00 | 3.84 | 2228.00 | 3.84 |
| Mezzogiorno | | | | | | | |
| IRAP | 4.80 | 1031.00 | 3.55 | 1546.00 | 3.55 | 2061.00 | 3.55 |
| Aliq. 1.40 NASPI | 1.40 | 280.00 | 0.96 | 420.00 | 0.96 | 560.00 | 0.96 |
| Totale | | 1311.00 | 4.52 | 1966.00 | 4.51 | 2621.00 | 4.51 |

cidenza del lavoro precario è difficilmente riconducibile solo a fenomeni contingenti, ma vi sono anche elementi strutturali. La crescita del ricorso al tempo determinato è, infatti, molto rilevante e l'indicatore adottato dal Barometro già incorpora il passaggio da una tipologia all'altra di rapporto

di lavoro precario. Né la ripresa del lavoro stabile, che sembra determinatasi a inizio 2018, modifica troppo la situazione. Guardando ai valori tendenziali degli ultimi dati siamo lontani dal potere identificare un cambiamento di direzione.

Lo conferma l'altro indicatore, ri-

compreso nella Qualità del Lavoro, che è dato dalla quota dei passaggi nel corso di un anno dall'occupazione a termine al lavoro a tempo indeterminato. La percentuale di coloro che in un anno riescono a passare dal lavoro a termine a quello a tempo indeterminato è passata dal 28 per cento circa nel

2008 al 22.5 per cento nel 2016 a circa il 17 per cento nel 2017, dato questo che mostra un sensibile peggioramento nel corso del 2017.

Una recente analisi di Veneto Lavoro, appropriatamente intitolata "Posti di lavoro fissi e lavoratori a termine" evidenzia che nella regione 40 mila lavoratori a termine su 134 mila occupati a tempo determinato, computati in unità di lavoro a tempo pieno, opererebbe su posti di lavoro stabili e per esigenze produttive non transitorie. Si tratta del 30 per cento del totale dei contratti a termine. Anche se questo dato potrebbe essere sopravvalutato, riportato a livello nazionale con ipotesi prudenziali, induce a quantificare un numero tra 400 mila e 600 mila addetti. Il suggerimento dell'analisi è che si preferisce ruotare diversi lavoratori su un medesimo posto piuttosto che stabilizzarli.

Il fatto è che i rapporti a termine hanno vantaggi per l'impresa (capacità di governare l'incertezza economica, minori costi salariali e di licenziamento) che sono solo molto marginalmente bilanciati, ammesso che lo siano, da differenziali di costo. I maggiori oneri derivano da un lato dal computo della remunerazione del lavoro a tempo determinato nella base imponibile IRAP e dall'Aliquota addizionale NASpI, elementi entrambi esclusi per il lavoro stabile; la tavola evidenzia che nella più favorevole delle ipotesi il lavoro a

termine viene a costare il 3.8 per cento in più del lavoro stabile al Centro-Nord ed il 4.5 per cento in più nel Mezzogiorno. Spesso questo maggior onere è più basso e può essere eroso dal lato retributivo; così il principio che il costo del lavoro precario deve essere più elevato rispetto a quello stabile si perde per strada.

Per riequilibrare la situazione occorrerebbe aumentare gli oneri sociali sui contratti a tempo determinato portando il lavoro a termine a un costo più elevato almeno del 10 per cento rispetto a quello del lavoro stabile. Le risorse così raccolte potrebbero essere indirizzate a beneficio dei lavoratori a termine verso una delle possibilità, quali: il miglioramento delle prestazioni della NASpI; il rafforzamento della formazione continua; l'aumento dell'aliquota previdenziale. C'è bisogno, inoltre, di servizi di politiche attive personalizzati per i lavoratori a tempo determinato e di contrastare la tendenza a ruotare per lo stesso posto fisso più lavoratori a termine.

Far costare di più i contratti precari rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato contribuirebbe a stabilizzare le assunzioni, riducendo l'incertezza per tanti giovani.