

CENTRO STUDI E UIL: IN BASILICATA NEI PRIMI 9 MESI CIRCA 36MILA CONTRATTI A TERMINE E 30MILA CESSAZIONI

I dati di flusso delle Comunicazioni Obbligatorie all'Inps riferiti ai rapporti di lavoro attivati nei primi **9 mesi del 2017**, fotografano un **lavoro flessibile** che raggiunge la più alta incidenza dell'ultimo quadriennio: l'**82,5%**, a fronte **dell'80%** nel 2016, del **77,4%** nel 2015 e **dell'80,7%** nel 2014. E' quanto evidenzia una nota congiunta del Centro Studi Sociali ed Economici del Lavoro e della Uil Basilicata.

In dettaglio nel periodo gennaio-settembre 2017 in Basilicata le assunzioni a termine sono state 35.948 rispetto alle 26.483 dello stesso periodo del 2016 (erano 27.526 nei primi nove mesi del 2015); quelle a tempo indeterminato invece sono 8.873 (8.859 nel 2016 e 13.654 nel 2015). Inoltre, le assunzioni in apprendistato ammontano a 1.138 (erano 953 nel 2016 e 592 nel 2015) e quelle stagionali ammontano a 4.384 (erano 3.231 nel 2016 e 3.732 nel 2015).

Una incidenza, questa, fortemente influenzata dalle attivazioni di **contratti a tempo determinato**: ogni 100 contratti avviati, **80** sono stati a tempo determinato. Nel 2015, con l'introduzione dell'esonero contributivo totale e triennale, l'incidenza del tempo determinato, comunque alta, era inferiore (67,5%) ed il tempo indeterminato assorbiva il 21% dei rapporti di lavoro accesi.

Cosa continua a spingere i datori di lavoro ad utilizzare i contratti a tempo determinato in luogo dei contratti stabili?

La risposta, secondo noi – si afferma nella nota Csel e Uil - è principalmente da attribuire ad un costo del lavoro non sufficientemente conveniente del contratto a tempo indeterminato. I dati ci dicono infatti che, in presenza di sgravi/esoneri contributivi e fiscali (Irap) che abbassano il costo del lavoro del tempo indeterminato in maniera “concorrenziale” con il contratto a tempo determinato, le aziende sono “incentivate” ad assumere in maniera stabile. Diversamente, quando gli sgravi si riducono o cessano, i contratti temporanei crescono. **E' quindi, principalmente, una questione di “costo del lavoro”** su cui occorre intervenire per colmare il gap tra flessibilità/precarità e stabilità lavorativa.

Ma attenzione – avverte la nota – alle assunzioni a termine sempre nei primi 9 mesi dell'anno hanno fatto seguito le cessazioni di rapporti a termine: 30.204 (erano state 21.313 nel 2016 e 22.346 nel 2015); ad esse si aggiungono le cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato: 9.798 (9.413 nel 2016 e 9.945 nel 2015). Anche sommando le trasformazioni dei contratti a termine a tempo indeterminato (1.877) il numero di posti di lavoro non precari resta basso.

Certamente quello della durata di tali contratti è una questione su cui deve aprirsi una riflessione, visto il forte aumento in questi anni di contratti di breve e brevissima durata.

Riteniamo, però, che non è semplicemente intervenendo sulla riduzione della durata del/i contratto/i a tempo determinato (oggi fissata dalla legge a 36 mesi complessivi) o sulla contrazione del numero di proroghe (attualmente 5), che si raggiunge l'obiettivo di incentivare i contratti di lavoro stabili, bensì è necessario intervenire sulla “**NON CONVENIENZA ECONOMICA**”, per i datori di lavoro che attivano contratti a termine non giustificati da una necessità oggettiva nell'instaurare rapporti temporanei che, spesso, vengono utilizzati per prolungare, in maniera patologica, periodi di prova o per tenere il lavoratore “sotto pressione”.

Le proposte della UIL

Crediamo sia utile, come più volte sostenuto, che si intervenga **sul far costare di più la temporaneità dei contratti**, aumentando per i **CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO** (ad esclusione del lavoro stagionale o nei casi di sostituzione), il contributo addizionale aggiuntivo dell'1,4% introdotto con L. 92/2012, portandolo almeno al **4%**.

Tale addizionale, che confluisce nelle casse dell'Inps, potrebbe essere destinato o in un **aumento della Naspi (durata o importo)** proprio a favore di questi lavoratori che vivono spesso nella discontinuità ed incertezza dei rapporti di lavoro, oppure, visto il rischio di carriere discontinue, al **sostegno dei versamenti nella contribuzione previdenziale pubblica o nei fondi pensione**.

Se la media annua delle attivazioni con contratti a termine continuasse ad aggirarsi intorno ai **6,7 milioni** di avviamenti, si avrebbe un introito aggiuntivo per le casse dell'Inps di oltre **320 milioni di euro annui**.

Per meglio comprendere questa nostra proposta, abbiamo simulato il risparmio per un datore di lavoro che decidesse di assumere un lavoratore con contratto a tempo indeterminato in luogo di un contratto a tempo determinato in presenza di un'aliquota contributiva aggiuntiva del **4%**.

Nel caso in cui l'azienda optasse per il contratto a tempo indeterminato, il risparmio per il datore di lavoro, sarebbe di **€ 2.379 annue** per singola assunzione (su una retribuzione lorda di € 24mila), pari ad una diminuzione rispetto al tempo determinato, del **7,6%**.

Potenza, 13 dicembre 2017

L'Addetto Stampa