

# Decontribuzione, sgravi al 50% Ipotesi 100% per gli under 35

*Lavoro. Dote iniziale 5-6 miliardi. Asse Iv-Pd per rendere i contratti a termine meno rigidi modificando il decreto Dignità su causali e costi. Riforma ammortizzatori associata alle politiche attive*

Claudio Tucci



GETTYIMAGES Formazione. Con la riforma degli ammortizzatori lo strumento dell'integrazione salariale si legherebbe a doppia mandata alle politiche attive

Uno sgravio triennale, che potrebbe attestarsi almeno al 50%, per tutte le assunzioni stabili, a prescindere dall'età. L'esonero salirebbe, sempre tre anni, al 100% se si assumono a tempo indeterminato (apprendistati inclusi) i giovani, under35, potenziando, così, l'attuale incentivo (triennale, ma al 50%) introdotto dalla scorsa legge di Bilancio, e che, nei primi sei mesi dell'anno, ha agevolato circa 40mila contratti stabili, 38.574 per la precisione, sulla base dell'ultimo monitoraggio dell'Osservatorio Inps (un dato da non sottovalutare ai tempi del virus)

Il condizionale è ancora d'obbligo, con i tecnici dei ministeri del Lavoro e dell'Economia alle prese con le prime simulazioni, e con il nodo dei costi.

Ma l'obiettivo del governo, visti anche i numeri negativi sull'occupazione, è chiaro: «Far tornare le imprese ad assumere, rendendo più conveniente la firma di contratti a tempo indeterminato», ha spiegato al Sole24Ore la sottosegretaria al Lavoro, Francesca Puglisi. Al tempo stesso, e sempre per rilanciare le assunzioni, ferme da mesi, è opportuno «non irrigidire i contratti a termine - ha proseguito Puglisi -. I dati sul lavoro ci dicono che normative troppo severe, in un contesto di crisi, frenano la possibilità di dare continuità lavorativa alle persone e penalizzano le aziende. Per questo, a mio avviso, va aperta una riflessione sui contratti a termine». Oltre al Pd, anche Iv preme per correggere il decreto dignità: i senatori Iv, ieri, infatti, hanno

presentato al decreto Agosto un emendamento per consentire la proroga dei contratti a tempo per un massimo di due volte, senza l'apposizione di causali e penalità, alla scadenza dei primi 12 mesi (di fatto smontando l'impianto del provvedimento bandiera del M5S).

L'altra faccia della medaglia è l'investimento sulle competenze, a cominciare da soft skill e discipline Stem. «Anche a grazie ai fondi europei - ha annunciato Puglisi - vogliamo rilanciare il sistema di formazione duale, che sta funzionando in mezz'Europa, non solo in Germania, e gli Its, gli Istituti tecnici superiori, che sono veri e propri passepartout per l'occupazione. Se vogliamo davvero incamminarci sul sentiero della crescita, dobbiamo aggredire, con coraggio, il mismatch. Non è più tollerabile che una assunzione su tre non si realizzi per assenza dei candidati con i profili richiesti dalle aziende».

Per gli sgravi triennali parziali su tutti, e rafforzati per i giovani, si ragiona su una dote iniziale di 5-6 miliardi. Dal Recovery Fund, per il pacchetto lavoro, ci si aspettano almeno 20/30 miliardi. Una fetta di queste risorse dovrà servire, pure, per promuovere l'occupazione femminile, altra "vittima indiretta" del Covid-19, su cui spinge il ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, con incentivi ad hoc alle assunzioni e al mantenimento dell'occupazione al rientro dalla maternità, e contrastando dimissioni "involontarie" e gender pay gap.

È atteso invece ancora il progetto di riforma degli ammortizzatori sociali, l'altra grande sfida annunciata dal governo Conte (la commissione di esperti nominata a metà luglio non ha ancora rese note le proposte elaborate). Da quanto si apprende, il nuovo meccanismo di tutela e sostegno al reddito si legherebbe a doppia mandata alle politiche attive, e si "adatterebbe" alla gravità, o meno, della crisi aziendale: se una impresa, viene spiegato, viaggia, irreversibilmente, verso la chiusura o la cessazione, lo strumento di integrazione salariale sarà affiancato da una formazione mirata al lavoratore (in uscita) per aiutarlo a farlo rientrare nel mercato del lavoro con un percorso verso quello che sono le competenze attese (o più spendibili) per una sua ricollocazione altrove. Nel caso in cui invece l'azienda ha "difficoltà temporanee" e ha necessità di riorganizzarsi, la politica attiva (la formazione), che affianca il sussidio, sarà indirizzata a supportare il processo aziendale, in un'ottica di riqualificazione delle risorse (che restano così occupate nella stessa azienda).

L'attuale Cig Covid-19 resterebbe fino a fine anno (9 settimane a carico dello Stato, altre 9 con un contributo dell'azienda utilizzatrice); ma non è escluso che possa proseguire (con risorse pubbliche) per quei settori ancora in forte sofferenza, ad esempio, aeroportuale, fieri e congressi, turismo. Per quanto riguarda lo smart working, la disciplina semplificata oggi in vigore è destinata a terminare a metà ottobre, ma con una proroga dello stato d'emergenza continuerebbe a sopravvivere (fino all'esaurirsi dell'emergenza). A regime, invece, l'esecutivo punta a dare più spazio alla contrattazione collettiva. Sul blocco dei licenziamenti, ora, con eccezioni,

valido fino a fine anno, una decisione finale non è stata presa. «Arriviamo a Natale, e poi vediamo come va», è il commento all'unisono da Pd, M5S e Iv.

Claudio Tucci