



Home > In evidenza > L'ultimo atto del Jobs Act. Per evitare colpi di scena

L'ultimo atto del Jobs Act. Per evitare colpi di scena

05.12.14

Tito Boeri e Pietro Garibaldi

Il Jobs Act è stato approvato. È però una legge delega e perché si possa definirla la prima vera riforma del Governo Renzi è necessario che i decreti attuativi non contengano sorprese su alcuni punti fondamentali. Cosa resta da definire su contratto a tutele crescenti e compensazioni.

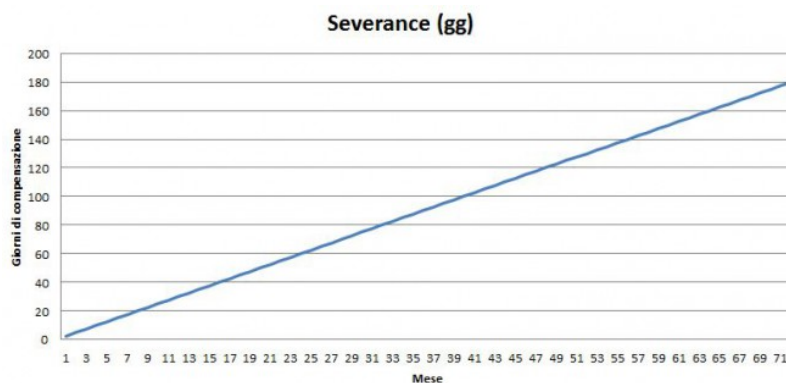
LA DELEGA APPROVATA

La legge delega è stata approvata. Evviva. Adesso il governo può esercitarla facendo una vera e profonda riforma del lavoro. Siamo molto vicini alla prima riforma strutturale del governo Renzi, che per il resto vive di semilavorati (legge elettorale, riforma costituzionale) o di *work in progress*, come spesso si dice ai giovani ricercatori che tanto si impegnano, ma fanno fatica a pubblicare i loro lavori. Perché la legge delega diventi una vera e propria riforma, bisogna prestare molta attenzione ai decreti attuativi. Il diavolo, più che mai, è nei dettagli. Evitiamo colpi di scena. Vediamo i dettagli relativi al contratto a tutele crescenti. In prossimi interventi ci occuperemo degli ammortizzatori sociali.

DI QUANTO DEVE CRESCERE CON L'ANZIANITÀ AZIENDALE?

La filosofia del contratto a tutele crescenti è quella di non mettere il datore di lavoro di fronte a un muro quando assume un lavoratore con un contratto a tempo indeterminato. Con la legislazione vigente, il costo di interrompere un rapporto di lavoro di un dipendente appena assunto (una volta terminato il periodo di prova) è lo stesso che deve essere sostenuto per il licenziamento di un lavoratore con venti anni di anzianità aziendale. Il rischio di sbagliare, soprattutto nelle mansioni complesse in cui oggi si creano lavori, è molto alto. Di qui un fortissimo deterrente alle assunzioni a tempo indeterminato.

Il nuovo contratto dovrà perciò offrire il diritto a una compensazione crescente con l'anzianità aziendale, mese per mese. Nella proposta depositata al Senato ritenevamo che potesse essere di 5 giorni al mese arrivando a 6 mesi, il massimo del risarcimento delle piccole imprese, dopo tre anni, al termine dei quali terminava il periodo di inserimento e si tornava alla normativa attuale, compresa la reintegra. Il governo intende protrarre questo periodo di inserimento ben oltre i tre anni. Quindi si può supporre che il gradiente (l'aumento dell'indennità con l'aumento dell'anzianità) potrebbe essere più basso, ad esempio 2 giorni e mezzo al mese, arrivando così a 6 mesi nell'arco di sei anni, come nel grafico qui sotto. Riteniamo inopportuno scendere al di sotto di questo tipo di progressione. Inoltre, sarebbe appropriato abolire contestualmente il periodo di prova, facendo scattare la progressione fin dal primo mese in azienda evitando di creare un muro, per quanto più basso di prima, in partenza.



PER QUALI TIPI DI LICENZIAMENTO?

La compensazione dovrebbe intervenire per tutti i licenziamenti senza giusta causa, indipendentemente dalle cause addotte dal datore di lavoro. Bene evitare in tutti i modi di aumentare il contenzioso creando asimmetrie nel trattamento di licenziamenti disciplinari ed economici senza giusta causa. Perché il confine fra licenziamenti economici e disciplinari è molto sottile. Qualora l'asimmetria tra i due licenziamenti rimanga, i datori di lavoro avranno l'incentivo a perseguire solo la strada dei licenziamenti economici, anche nel caso di comportamenti opportunistici di un proprio dipendente. Questo perché, sulla carta, i licenziamenti economici costeranno meno di quelli disciplinari. Altrettanto chiaro che un lavoratore licenziato per ragioni economiche potrà sempre far valere davanti al giudice il fatto che l'azienda volesse in realtà punirlo per il proprio comportamento. In questo caso, anche se il comportamento opportunistico fosse documentabile, ma l'impresa avesse altri modi di "punire" il lavoratore senza licenziarlo (ad esempio cambiando gli orari di lavoro), il giudice potrà imporre il reintegro del dipendente.

È invece possibile, anzi auspicabile per ridurre il contenzioso, prevedere una compensazione obbligatoria anche nel caso di licenziamento economico giustificato, come avviene in altri paesi. Il gradiente, in questo caso, dovrebbe essere più basso, tipo un giorno al mese di anzianità aziendale. Da valutare anche la possibilità di introdurre una forma di "rupture conventionnelle" come quella che ha avuto grande successo in Francia, in cui il datore di lavoro, in caso di licenziamenti economici, offre in partenza una compensazione al lavoratore che, se accettata, escluderà qualsiasi futuro ricorso ai giudici. Chiaramente la compensazione dovrà essere superiore a quella dei licenziamenti economici giustificati e inferiore a quella dei licenziamenti senza giusta causa. Altrimenti non sarà vantaggiosa né per il lavoratore né per il datore.

LE PICCOLE IMPRESE

Ci sono diverse ragioni per ritenere che sia giusto prevedere compensazioni più basse per le piccole imprese. Ad esempio, il gradiente per loro potrebbe essere di un giorno e mezzo al mese, arrivando così ai 6 mesi di massima compensazione oggi previsti dopo 10 anni. Sempre per le piccole aziende meglio ridurre al massimo la complessità e non prevedere compensazioni per licenziamenti economici giustificati e la "rupture conventionnelle". Inoltre, le imprese che superano la soglia dei 15 dipendenti devono passare interamente alla nuova normativa. In altre parole il nuovo contratto a tutele crescenti per queste imprese si deve applicare alla totalità dei lavoratori, non solo ai nuovi assunti. Questo serve per evitare di dissuadere le imprese a crescere come avviene oggi. Al tempo stesso i lavoratori di queste imprese non hanno mai avuto la reintegra. Quindi non si interviene su diritti acquisiti.

La differenza di tutele per imprese di diverse dimensioni può sembrare arbitraria. Tuttavia, è un fenomeno che esiste in diversi paesi e ha un fondamento economico e pragmatico. I motivi principali sono sostanzialmente due. Da un lato, le piccole imprese hanno maggior facilità di monitorare il comportamento dei propri lavoratori e quindi possono avere meno necessità di ricorrere al licenziamento come strumento necessario a disciplinare il comportamento del lavoratore. In questa prospettiva, è meno necessario ridurre la possibilità dell'impresa di interrompere il rapporto di lavoro con disincentivi monetari. In aggiunta, le condizioni di liquidità delle piccole imprese sono quasi sempre peggiori di quelle delle grandi imprese. Se i costi diventano troppo elevati, le imprese rischiano di trovarsi impossibilitate a interrompere rapporti di lavoro in quanto i costi sono per loro insostenibili. Non a caso, le piccole imprese finiscono spesso per simulare un fallimento o una chiusura soltanto per evitare un costoso licenziamento.

COSA FARE DEGLI ALTRI CONTRATTI?

Una delle questioni più delicate riguarda il destino degli altri contratti. Riteniamo che l'attenzione debba essere principalmente su quelli a progetto. Uno dei veri problemi del mercato del lavoro italiano è il cosiddetto lavoro parasubordinato, ossia la condizione di un lavoratore giuridicamente autonomo benché di fatto svolga mansioni del tutto simili a quelle dei lavoratori dipendenti. Spesso questi tipi di lavoratori, generalmente regolati da un contratto a progetto o da un collaborazione coordinata e continuativa (ove possibile, cioè nel pubblico impiego), hanno in realtà un solo contratto con un solo datore di lavoro. Riteniamo pertanto che per i lavoratori a progetto a mono-committenza con un salario inferiore a una certa soglia, i **decreti delegati** debbano prevedere che tali contratti siano automaticamente trasformati nel contratto a tutele crescenti, come già prevedevamo nella nostra vecchia proposta.

L'idea alla base di questa proposta è che la precarietà sia un problema serio soltanto quando i salari sono mediamente bassi, mentre per i salari sufficientemente alti il problema non si pone quasi. La nostra proposta del 2010 fissava in 25mila euro il tetto di conversione dei contratti a progetti in tempo indeterminato per i lavoratori monomandatari. Ovviamente, e coerentemente con l'idea del contratto a tutela crescenti, questa modifica dovrebbe valere solo per i nuovi contratti.

ZA

Twitter 16

Facebook 39

Google+

3 Commenti

Stampa

In questo articolo si parla di: [Jobs Act](#), [mercato del lavoro](#), [Renzi](#)

BIO DELL'AUTORE

TITO BOERI



Ph.D. in Economia alla New York University, per 10 anni è stato senior economist all'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, poi consulente del Fondo Monetario Internazionale, della Banca Mondiale, della Commissione Europea e dell'Ufficio Internazionale del Lavoro. Oggi è professore ordinario all'Università Bocconi, dove è anche prorettore alla Ricerca, e Centennial Professor alla London School of Economics. E' Direttore della Fondazione Rodolfo Debenedetti, responsabile scientifico del festival dell'economia di Trento e collabora con La Repubblica. I suoi saggi ed articoli sono scaricabili a questa pagina:

<http://mypage.unibocconi.it/titomicheleboeri/> Redattore de lavoce.info. Segui [@Tboeri](#) su Twitter

[Altri articoli di Tito Boeri](#)

PIETRO GARIBALDI



Professore ordinario di Economia Politica presso l'Università di Torino, è direttore del Collegio Carlo Alberto e responsabile degli studi sul lavoro della Fondazione Debenedetti. E' consigliere di sorveglianza e membro del comitato di controllo di Intesa SanPaolo. E' stato Consigliere economico del Ministro dell'Economia e della Finanze nel 2004 e 2005, e consulente in materia di lavoro per il Dipartimento del Tesoro. Ha conseguito il Ph.D. in Economia presso la London School of Economics nel 1996. Dal 1996 al 1999 ha lavorato come economista nel dipartimento di ricerca del Fondo Monetario Internazionale, ed è stato professore associato presso l'Università Bocconi dal 2000 al 2004. Redattore de lavoce.info.

[Altri articoli di Pietro Garibaldi](#)