

## Lavoro: Meno Contratti più Tutele

La Repubblica 11 gennaio 2006

Pietro Garibaldi e Tito Boeri

Da ormai 10 anni il nostro mercato del lavoro è oggetto di riforme marginali volte ad aumentarne il grado di flessibilità. C'è una continuità in queste riforme, le cui tappe più importanti sono state il Pacchetto Treu del 1997, la riforma del contratto a tempo determinato del 2001 e la Legge Biagi del 2003: sono tutte volte ad introdurre "al margine" (per i nuovi assunti) figure contrattuali che riducono la protezione della stabilità dell'impiego. Questo processo riformatore è stato accompagnato da notevoli, e in parte insperati, incrementi di occupazione, anche in condizioni congiunturali difficili. Come discutiamo in un nostro lavoro recente, si tratta di effetti transitori in via di conclusione. I dati positivi del 2005 sull'occupazione sembrano infatti attribuibili ad un effetto statistico, il graduale rinnovo del campione Istat dopo la regolarizzazione degli immigrati.

Il mercato del lavoro ereditato da questa serie di riforme ha tre caratteristiche. Primo, è un sistema estremamente complesso. Dopo la legge Biagi, esistono più di 40 figure contrattuali specificate dal legislatore, con un'infinità di norme ciascuna applicata a un segmento specifico e minoritario della forza lavoro. L'assunzione di un lavoratore in forma non standard richiede quasi sempre una consulenza del lavoro. La Legge Biagi ha "tipizzato" 5 o 6 figure contrattuali talmente specifiche e particolari che non si riescono nemmeno a vedere nei dati a due anni di distanza dalla loro introduzione. Insomma, la legge c'è ma non si vede. Secondo, è un sistema di regole che non guarda al lungo periodo, in quanto i lavoratori impiegati con contratti diversi da quelli a tempo indeterminato, quasi sempre i lavoratori più giovani, hanno scarsi contributi previdenziali in un sistema pensionistico per loro basato sul metodo contributivo. Di questo passo accederanno a pensioni che non saranno superiori a un terzo della loro retribuzione media, spesso al di sotto della linea di povertà. Terzo, il mercato del lavoro è "duale", in quanto per molti giovani lavoratori è assai difficile completare il "cursus honorum" del mercato del lavoro, ossia il passaggio verso il contratto di lavoro a tempo indeterminato. E molti di questi giovani sono spesso "fuori dal diritto", nel senso che non gli si vede riconosciuta alcuna delle tutele di legge.

Riteniamo che il sistema esistente debba essere corretto in tre direzioni principali. Primo, si deve ridurre la complessità. Secondo, si devono garantire standard minimi a qualunque prestazione di lavoro. Terzo, si deve facilitare la transizione verso i contratti a tempo indeterminato. Riteniamo sia possibile raggiungere i tre obiettivi con poche riforme ben congegnate e a costo zero.

**Semplificare.** Oggi abbiamo 42 figure contrattuali specificate dal legislatore. La tendenza è all'aumento: in ogni legislatura se ne aggiungono di nuove. E' una strada sbagliata ed inefficace. Per offrire tutele vere ai lavoratori ed insieme semplificare la normativa, meglio specificare degli standard minimi applicabili universalmente e lasciare che le parti sul mercato del lavoro elaborino **qualsivoglia forma contrattuale, che sarà considerata lecita nella misura in cui risulta compatibile con gli standard minimi.** Ciò non significa che si debbano cancellare tutte le figure contrattuali oggi in essere, ma soltanto interrompere un meccanismo che, ai livelli attuali, sta soltanto producendo fiumi di carta (come i fantomatici "progetti" definiti per poter mantenere in piedi le vecchie collaborazioni coordinate e continuative). Bisognerà poi intensificare il controllo amministrativo e sociale per assicurare che i minimi siano rispettati ovunque.

**Standard Minimi.** Gli standard minimi devono essere due. Standard di salario e standard previdenziali. Occorre specificare un **salario minimo**, come proposto recentemente con Pietro Ichino, differenziato per età e forse anche per macroregioni in modo tale che qualunque prestazione lavorativa effettuata in una data macroregione sia remunerata almeno al salario minimo e tenere conto dei differenziali di produttività fra persone con e senza esperienza lavorativa e fra regioni. Salari minimi esistono in quasi tutti i paesi OCSE, inclusi Francia, Regno Unito e Stati Uniti.

Occorre poi specificare un **contributo previdenziale uniforme per tutto il mercato del lavoro**. Qualunque prestazione lavorativa deve avere la stessa copertura previdenziale, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro, il che significa uniformare le aliquote contributive. Questi standard previdenziali garantiranno un'adeguata copertura previdenziale ai giovani di oggi.

**Il Cursus Honorum.** Per facilitare la transizione verso il contratto permanente a tempo indeterminato sono necessarie due riforme. E' innanzitutto necessario **aumentare considerevolmente la lunghezza del periodo di prova**. Attualmente il periodo di prova è di 3 mesi per operai e impiegati e 6 mesi per il personale direttivo. Lo si deve allungare fino a un massimo di 2 anni, assimilandolo, dopo i primi 6 mesi, ad un contratto a tempo determinato in quanto a tutela dell'impiego. Un'iniziativa simile è stata recentemente presa in Germania dalla Grosse Koalition di Angela Merkel e proposta in Francia in un rapporto dell'Insee. Secondo, si deve **ridurre la lunghezza massima del contratto a tempo determinato a 2 anni**, senza modificare il periodo di prova per questa fattispecie. Ovviamente, un'impresa che dovesse trasformare un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato non potrà fruire del periodo di prova. In questo modo, i contratti temporanei saranno indirizzati soltanto a prestazioni lavorative veramente a termine, mentre il periodo di prova lungo permetterà alle imprese di decidere con maggior flessibilità l'assunzione a tempo indeterminato.

*Tito Boeri e Pietro Garibaldi*

*Versione integrale disponibile su [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)*