

IN DIFESA DELLA RIFORMA

di Marco Leonardi
20 aprile 2012

La riforma del mercato del lavoro approntata dal governo Monti Ã una buona riforma che non merita di essere smontata pezzo per pezzo in Parlamento fino ad essere ridotta ad una âœriformettaâœ.

Ã una buona riforma perchÃ affronta in modo comprensivo tutti e tre i principali problemi del mercato del lavoro italiano dal momento che: (1) rende piÃ¹ efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive a complemento; (2) ridistribuisce piÃ¹ equamente le tutele dell'impiego, riconducendo nell'alveo del contratto a tempo indeterminato i contratti di partita IVA e di co.co.pro. usati impropriamente; (3) adegua la disciplina del licenziamento individuale per motivi economici oggettivi alla normativa piÃ¹ comune in Europa.

La riforma affronta per la prima volta con coraggio la normativa sul licenziamento individuale. Nessuna riforma del mercato del lavoro puÃ² dirsi completa se non tocca quel punto cosÃ sensibile politicamente, tanto Ã vero che tutti i progetti di riforma in un modo o nell'altro suggerivano dei cambiamenti all'articolo 18 per il licenziamento individuale, ma nessun progetto prima d'ora ha avuto il necessario consenso politico per diventare legge. Pare ingeneroso dunque il giudizio di chi non riconosce il merito di aver affrontato la questione in sÃ© e per sÃ© e orienta la propria opinione (o addirittura cambia opinione da un giorno all'altro) rispetto all'intero impianto della riforma guardando solo ai dettagli di come si cambiata la normativa sul licenziamento individuale.

Il capitale politico speso per ridurre la protezione dell'articolo 18 Ã stato ben speso. Ora Ã necessario non fare marcia indietro e rafforzare invece la volontÃ del legislatore: il modello tedesco di articolo 18 adottato dalla riforma Fornero deve implicare come in Germania che il giudice conceda il reintegro solo nel caso -molto raro- in cui ravvisi sotto il motivo economico un motivo discriminatorio dissimulato altrimenti la regola deve essere il risarcimento monetario. In Germania l'effetto di questa norma Ã che il licenziamento individuale Ã 10 volte piÃ¹ frequente che in Italia: 6 licenziamenti ogni 100 dipendenti in Germania contro 6 ogni 1000 dipendenti in Italia. Eppure la vecchia norma dell'articolo 18 italiano, pur essendo un potente deterrente dei licenziamenti individuali, non ha affatto salvato i lavoratori italiani dal licenziamento. In Italia ci sono pochissimi licenziamenti individuali nelle imprese sopra i 15 dipendenti perchÃ queste ultime vogliono evitare l'incertezza in sede di giudizio dovuta alla regola del reintegro stabilita dall'articolo 18, ma in cambio ci sono tantissimi licenziamenti collettivi: tutti i licenziamenti che purtroppo vediamo in questo periodo di crisi sono infatti licenziamenti collettivi.

La vecchia norma dell'articolo 18 sul licenziamento individuale ha avuto anche un altro effetto: le medie imprese tra 15 e 100 dipendenti -cioÃ un terzo delle imprese italiane e il cuore dell'economia italiana- non riescono a fare nessuno dei due tipi di licenziamento, nÃ© gli individuali perchÃ troppo rischiosi in sede di giudizio, nÃ© i collettivi perchÃ sono troppo piccole per rispettare il numero minimo di licenziamenti previsti nella norma. Ma questa non Ã necessariamente una buona notizia perchÃ Ã evidente che se le imprese non possono licenziare allora non vorranno neppure assumere a tempo indeterminato, ma piuttosto a partita IVA o co.co.pro., rendendosi quindi responsabili dell'uso improprio dei contratti di lavoro autonomo che caratterizza circa un milione-un milione e mezzo di giovani. Quando si parla di necessitÃ di cambiare l'articolo 18 Ã quindi necessario guardare proprio alle medie imprese tra i 15 e i 100 dipendenti e non solo agli investimenti esteri di grandi imprese. Queste ultime infatti non hanno bisogno di ricorrere ai licenziamenti individuali e si servono agevolmente di quelli collettivi.

Un'altra critica che viene mossa a questa riforma Ã che si sarebbe dovuto introdurre la nuova norma solo sui nuovi contratti, lasciando intatti i contratti in essere. Ritengo invece che sia il progetto di Boeri- Garibaldi sia il progetto di Ichino siano di piÃ¹ facile applicazione proprio oggi dopo questa riforma dell'articolo 18 piuttosto che in assenza della riforma stessa. Entrambi i progetti riguardano solo i nuovi assunti: quello di Boeri-Garibaldi prevede un contratto unico di inserimento con trasformazione in contratto a tempo indeterminato dopo tre anni; quello di Ichino prevede l'introduzione di contratti con minore tutela contro il licenziamento individuale per ragioni economiche (ma molto maggiore tutela risarcitoria e di riqualificazione al lavoro)

esclusivamente per i nuovi assunti e la graduale sostituzione nel corso del tempo dei vecchi contratti protetti dall'articolo 18. Ritengo che sia la trasformazione di un contratto di inserimento in un contratto a tempo indeterminato sia la coesistenza di due tipi di contratti diversi nel mercato del lavoro (i contratti già in essere protetti da articolo 18 e i contratti con minori tutele per i neo assunti) siano possibili solo in presenza di un articolo 18 depotenziato. Prima della riforma, infatti, nessun imprenditore avrebbe agevolmente trasformato un contratto di inserimento in un contratto a tempo indeterminato protetto dall'articolo 18, e nessun lavoratore avrebbe volentieri cambiato posto di lavoro se cambiando lavoro e contratto avrebbe nel contempo rinunciato alla tutela reale.

L'impianto della riforma è buono anche se ci sono dei margini di miglioramento. Un problema insoluto, ad esempio, l'eccessivo ricorso ai giudici. Anche dopo la riforma, che pur istituisce una procedura conciliatoria obbligatoria e un rito abbreviato, tutti i licenziamenti andranno comunque davanti ai giudici. Una possibile soluzione per garantire un filtro efficace dei licenziamenti individuali potrebbe essere quella di introdurre un'indennità automatica al momento del licenziamento come avviene in Germania: accettando l'indennità monetaria al momento del licenziamento non si può poi andare in giudizio. La legge tedesca prevede un meccanismo di questo tipo dove ritengo tuttavia che l'indennità sia fissata a un livello troppo basso (vale a dire 0.5 mesi di retribuzione per anno di anzianità), per cui la maggior parte dei lavoratori rinuncia all'indennità e va in giudizio alla ricerca di un risarcimento più alto. In Italia si potrebbe pensare di introdurre un'indennità automatica di ben maggiore entità e crescente nell'anzianità di servizio del lavoratore al fine sia di evitare molte controversie giudiziarie sia di disincentivare il licenziamento dei lavoratori anziani. Ad oggi infatti in Italia, anche dopo la riforma e diversamente da molti altri paesi europei, l'indennità non è automatica al momento di licenziamento ma è dovuta solo in caso di esito positivo del giudizio a favore del lavoratore. L'OECD, ad esempio, ritiene l'indennità una miglior protezione del lavoratore contro il licenziamento rispetto al reintegro che è incerto e distorce il mercato del lavoro.

In conclusione questa riforma affronta tutti i punti fondamentali per un migliore mercato del lavoro. Se non verrà depotenziata in Parlamento una riforma importante che per le divisioni interne agli schieramenti non avrebbe mai visto la luce in un governo di centrodestra o di centrosinistra.