

Un contratto precario per tutti?

Luigi Cavallaro - 09/12/2008 [social and political notes]

image not found.        

Nell'attuale babilonia delle forme di collaborazione all'impresa – una quarantina circa, con approssimazione per difetto –, una proposta come quella di Tito Boeri e Pietro Garibaldi, volta all'istituzione di “un nuovo contratto per tutti” (come recita il titolo di un loro fortunato *pamphlet* da poco in libreria), sembra perfino ragionevole: tanto più ragionevole se si considera che, fin qui, la proliferazione delle tipologie contrattuali non ha fatto altro che aggravare il deprecabile dualismo che connota il nostro mercato del lavoro, con la casta degli *outsiders* condannata a patire in modo preponderante le conseguenze delle dosi massicce di flessibilità salariale e in entrata e uscita somministrate dai provvedimenti legislativi degli ultimi vent'anni. L'apparenza però inganna. Si tratta infatti di una proposta che non solo poggia su un'interpretazione decisamente errata delle cause di quel dualismo, ma che – se dovesse tramutarsi in legge – rischierebbe perfino di provocarne l'irreversibile consolidamento, limitandosi semplicemente a ridistribuirne le conseguenze su una platea ben più ampia di lavoratori. Vediamo perché. Come accennato, Boeri e Garibaldi propongono di sostituire l'attuale enorme congerie di tipologie contrattuali con un unico contratto a tempo indeterminato, caratterizzato da un sentiero graduale, “a tappe”, verso la stabilità. Più precisamente, il rapporto di lavoro dei neoassunti si snoderebbe dapprima in una “fase di inserimento”, che durerebbe fino al terzo anno d'impiego e sarebbe garantita dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori solo per ciò che concerne il licenziamento discriminatorio: il licenziamento disciplinare e quello per motivi economici o organizzativi darebbero luogo, invece, solo ad una compensazione monetaria crescente in funzione dell'anzianità di servizio, fino ad un massimo di sei mensilità di retribuzione per chi abbia raggiunto i tre anni di anzianità. Dopo il terzo anno di lavoro, infine, la tutela dell'art. 18 andrebbe estesa anche ai licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e oggettivo, s'intende lì dove l'impresa abbia più di quindici dipendenti: per le imprese di dimensioni inferiori, infatti, la disciplina resterebbe tale e quale e di reintegra in caso di licenziamento illegittimo non se ne potrebbe (come già non se ne può) parlare. Se questi sono i termini della proposta in questione, bisogna anzitutto rilevare che il contratto unico rappresenta indubbiamente un *peggioramento* della tutela che attualmente è garantita fin dall'assunzione a quanti sono impiegati a tempo indeterminato alle dipendenze di un'impresa con più di quindici dipendenti. Né vale in contrario obiettare che il 50% circa delle nuove assunzioni viene attualmente effettuato ricorrendo a tipologie contrattuali che escludono del tutto l'operatività dell'art. 18: si potrebbe agevolmente replicare che la proposta in discorso si limita a rendere comune *a tutti* questo destino di precarietà, quasi che il mercato del lavoro fosse uno di quegli ambiti in cui il mal comune equivale a mezzo gaudio. Si deve peraltro aggiungere che codesta universalizzazione del precariato non è affatto necessaria rispetto all'obiettivo di superare il dualismo del mercato del lavoro. Nonostante il contrario avviso decisamente propugnato da Boeri e Garibaldi (secondo i quali “l'aumento dell'occupazione ha beneficiato grandemente dallo sviluppo di questi nuovi contratti”), non esiste alcuna evidenza che possa dimostrare che l'aumento dell'occupazione documentato dalle nostre statistiche dal 1995 in qua sia ascrivibile alla diffusione delle tipologie contrattuali atipiche: recenti studi, che hanno posto in relazione le variazioni della disoccupazione con le variazioni dell'indice di protezione normativa dei lavoratori calcolato dall'OCSE (il cosiddetto EPL, *Employment Protection Legislation*), hanno infatti evidenziato che la retta di regressione è pressoché piatta, anzi leggermente inclinata in modo opposto a quanto dovrebbe essere se la correlazione effettivamente esistesse, il che lascia supporre che variazioni del grado di protezione e variazioni della disoccupazione siano variabili sostanzialmente non correlate^[1]. D'altra parte, se è vero che la crescita dell'occupazione si è accompagnata ad un aumento della povertà e, in specie, alla drastica diminuzione del tasso d'incremento delle retribuzioni (nell'industria manifatturiera il tasso di crescita dal 1998 al 2006 è stato del 2,6%, contro una media del 10,1% nei paesi dell'unione monetaria europea), sembra di poter dire che, più che una crescita dell'occupazione, il nostro Paese ha registrato negli ultimi dieci anni una *redistribuzione della (dis)occupazione*. Su un piano statistico, infatti, il legame fra la riduzione dell'EPL e la minor crescita dei salari appare meno evanescente di quello tra EPL e disoccupazione^[2], e ciò suggerisce che un monte-salari progressivamente decrescente rispetto al reddito nazionale possa essersi distribuito su una più ampia fetta di lavoratori, dando luogo ad una nuova forma di “disoccupazione nascosta”: un fenomeno che afflisse la nostra economia negli anni precedenti al decollo del cosiddetto

“miracolo economico”, a causa dell’elevata incidenza della manodopera nei settori agricoli a bassissima produttività, e che speravamo di aver ormai consegnato alla riflessione degli storici. Queste considerazioni, che lasciano intendere come le cause del dualismo del mercato del lavoro non siano facilmente collegabili ad una presunta rigidità delle tutele (e men che meno ai salari elevati degli *insiders*), introducono ad un’ulteriore obiezione che può muoversi allo schema del “contratto unico a tutele crescenti”. Tralasciando il fatto che, nell’idea di Boeri e Garibaldi, la compensazione monetaria per il licenziamento intimato nei primi tre anni d’impiego sembra presentarsi come un *firing cost*, che l’imprenditore è tenuto a pagare a prescindere dalla legittimità o illegittimità del recesso, una domanda sorge spontanea, ed è la seguente: chi ci assicura contro il fatto che, al termine del terzo anno d’impiego, il datore di lavoro non licenzi il lavoratore adducendo, magari pretestuosamente, motivi economici e sbarazzandosene così con sei mesi d’indennità e subito dopo ne riassuma un altro da stabilizzare dopo tre anni e poi licenzi anche lui e così via all’infinito? Boeri e Garibaldi, naturalmente, una risposta ce l’hanno: il “preariato transitorio”, per così dire, avrebbe come contropartita la “formazione” del lavoratore, l’accrescimento del suo “capitale umano”; completata la formazione, per l’impresa che ha così lungamente investito sarebbe “molto costoso” separarsi dal dipendente e assai più “redditizio” garantirsi le prestazioni a tempo indeterminato, con un contratto assistito dal regime di stabilità reale. Una risposta del genere, tuttavia, non appare convincente per almeno due motivi: innanzi tutto, perché sembra postulare un *gap* di formazione degli *outsiders* rispetto agli *insiders* che non trova alcuna evidenza empirica (è vero invece il contrario, cioè che chi si affaccia oggi sul mercato è mediamente più istruito di chi vi si trova già); in secondo luogo, perché – invertendo la relazione logica fra domanda e offerta di capitale umano – nasconde l’essenza del problema, ossia l’appartenenza dell’insieme delle nostre imprese ad un sistema industriale con caratteristiche di specializzazione produttiva sostanzialmente diverse (e peggiori) rispetto a quelle dei maggiori paesi europei[3]. In effetti, si riflette troppo poco sul fatto che, tra il 1988 e il 2004, la crescita occupazionale percentualmente più forte si è avuta nei settori a media intensità di attività di ricerca e sviluppo, quella più forte in assoluto nei settori a bassa intensità di attività di ricerca e sviluppo e quella più debole, sia in termini percentuali che assoluti, nei settori con utilizzo di capitale umano qualificato. E ancor meno si considera la facilità con cui hanno trovato occupazione presso le nostre imprese immigrati privi di una formazione e di una cultura di base appena paragonabili a quelle dei nostri ventenni e trentenni o il fatto, del tutto speculare, che le nostre giovani teste d’uovo emigrino all’estero. Si tratta però di evidenze che infirmano gravemente la possibilità che l’“investimento in capitale umano” attuato durante il triennio di preariato immaginato da Boeri e Garibaldi possa dissuadere il datore di lavoro da “licenziamenti elusivi” del tipo di quelli prospettati in precedenza: la realtà è ben diversa, ed è che – data la specializzazione produttiva del nostro sistema industriale – non c’è praticamente “capitale umano” che le nostre imprese non possano adeguatamente rimpiazzare nel giro di pochi mesi. C’è dunque il rischio che una proposta come quella di Boeri e Garibaldi, per quanto ispirata dalla volontà di eliminare il dualismo del nostro mercato del lavoro, possa costituire l’ennesimo strumento per consentire alle nostre imprese di perseguire il non commendevole obiettivo di continuare a disporre di un polmone di lavoro flessibile con il quale fronteggiare il (preario) andamento del ciclo economico senza alcuna tema di incappare nelle maglie delle procedure previste per i licenziamenti individuali e/o collettivi e, soprattutto, al cospetto dei giudici del lavoro. Boeri e Garibaldi, del resto, lo scrivono a chiare lettere: “Che sia frutto delle leggi o delle interpretazioni troppo rigide fornite dalla giurisprudenza, il risultato è lo stesso: licenziare, in Italia, è un’impresa davvero difficile”. Nemmeno questo è vero, ma ne diremo in una prossima occasione.

[1] Si veda sul punto Emiliano Brancaccio, *Il fallimento della deflazione salariale*, in P. Leon, R. Realfonzo (a cura di), “L’economia della precarietà”, Roma, Manifestolibri, 2008, pp. 136-137. L’argomentazione è stata ulteriormente sviluppata in Id., *Deficit commerciale, crisi di bilancio e politica deflazionista*, di prossima pubblicazione in “Quaderni DASES dell’Università del Sannio”. Ma ad analoghe conclusioni si perviene ormai anche da parte dell’ortodossia neoclassica: cfr. ad es. Oliver Blanchard, *The Economic Future of Europe*, “Journal of Economic Perspectives”, 2004, vol. 18, n. 4. Sull’argomento, da un punto di vista più squisitamente teorico, v. anche Riccardo Realfonzo, Guglielmo Forges Davanzati, *Labour market deregulation and Unemployment in a Monetary Economy*, in R. Arena, N. Salvadori (a cura di), “Money, credit and the role of the State”, Ashgate, Aldershot, 2004, pp. 65-74. [2] Cfr. ancora Brancaccio, *Il fallimento della deflazione salariale*, loc. cit. [3] Il ruolo decisivo della specializzazione produttiva delle nostre imprese nella peculiare conformazione della domanda di lavoro (e la riconduzione ad essa delle caratteristiche dell’offerta) è esaminato in Luigi Cavallaro, Daniela Palma, *Come (non) uscire dal dualismo del mercato del lavoro: note critiche sulla proposta di contratto unico a tutele crescenti*, di prossima pubblicazione in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2008, dove conseguentemente si argomenta a favore dell’assoluzione dell’art. 18 dall’accusa di aver irrigidito i problemi del nostro mercato del lavoro.