

Un contratto precario per tutti?

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

image not found.                                    

“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.