

L'analisi

MASSIMO D'ANTONI

→ SEGUE DALLA PRIMA

Si diceva che l'adozione di contratti con garanzie ridotte avrebbe incoraggiato le imprese ad assumere, e avrebbe anzi favorito l'accesso all'impiego a tempo indeterminato. La realtà ha smentito questa previsione. La frammentazione delle forme contrattuali è andata ben oltre il ragionevole e viene giustamente vista come patologica. Una presa d'atto benvenuta. Occorre dunque intervenire operando una drastica riduzione delle forme contrattuali, che faccia sì che i contratti temporanei siano utilizzati soltanto nei casi in cui vi sia una fondata necessità economica (ad esempio: le attività stagionali). Occorre rendere il ricorso a tali forme contrattuali più costoso per compensare la minore stabilità. Occorre infine riformare gli ammortizzatori sociali, aumentando le tutele per chi perde il lavoro e in modo da incoraggiare la riqualificazione. Su interventi di questo tipo, il governo avrebbe certamente il sostegno compatto non solo dell'intero Partito democratico, ma dell'insieme delle forze di centrosinistra.

La questione che solleva tanta passione riguarda semmai un altro aspetto: la licenziabilità. Come è ben noto, la norma-simbolo da questo punto di vista è l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Si sostiene da più parti che la semplificazione delle forme contrattuali dovrebbe avere quale contropartita l'abbandono di questa norma, sostituendo la tutela «reale» (la reintegrazione nel posto di lavoro, prevista per il licenziamento senza giusta causa nelle imprese con più di 15 dipendenti) con un risarcimento monetario. Una soluzione che, riducendo i costi del licenziamento per l'impresa, rappresenterebbe una sorta di contropartita alla riduzione di flessibilità «all'entrata» e al costo degli ammortizzatori sociali.

Le motivazioni economiche dietro a questo argomento non convincono. Per cominciare, sgombriamo il campo da una convinzione diffusa ma infondata: come dimostrato dalle ricerche empiriche più autorevoli, la cosiddetta flessibilità in uscita, la licenziabilità, non ha effetti significativi e duraturi sul livello di occupazione. In compenso, un mercato più fles-



L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori di nuovo al centro del dibattito

L'inutile ossessione della flessibilità in uscita I numeri smentiscono

La "licenziabilità" è nei fatti aumentata ma ciò non ha portato il promesso aumento dell'occupazione. Il sospetto è che il vero obiettivo sia il mutamento della relazioni industriali e la riduzione del ruolo dei sindacati

sibile comporta che i rischi connessi alle fluttuazioni economiche siano sopportati in misura maggiore dai lavoratori, una soluzione molto discutibile dal punto di vista dell'efficienza complessiva.

Nemmeno si può sostenere che l'articolo 18 sarebbe causa del così ampio ricorso a forme atipiche di impiego. Se le cose stessero in questo modo, dovremmo riscontrare un ridotto ricorso ai contratti a termine, e la prevalenza di assunzioni a tempo indeterminato, nelle imprese al di sotto dei 15 dipendenti. I dati dicono semmai il contrario. Ancora: se fosse vero che l'articolo 18 è un costo così rilevante, esso do-

rebbe scoraggiare la crescita delle imprese prossime alla soglia dei 15 dipendenti; ma ricerche recenti mostrano che non vi sono effetti significativi di questo genere.

Non è ovvio nemmeno quali siano i benefici dal punto di vista dell'efficienza contrattuale. Come ci insegna l'analisi economica dei contratti, non esiste alcuna conclusione generale sulla superiorità del risarcimento monetario rispetto alla tutela tramite il diritto al reintegro.

Molte analisi suggeriscono semmai come maggiore flessibilità si accompagni a minore produttività. Il motivo è chiaro: se il rapporto è meno stabile, sarà minore l'in-

centivo per le parti (sia l'impresa che il lavoratore) ad investire nella relazione. Ci chiediamo dunque in che modo gli interventi di cui si parla possano essere considerati politiche per la crescita, se non sulla base di un erroneo pregiudizio che considera ogni forma di regolamentazione fonte di inefficienza.

È forse proprio la difficoltà a motivare la revisione della disciplina della licenziabilità in termini di efficienza che spinge molti sostenitori del «contratto unico» a parlare di equità. La riforma del mercato del lavoro sarebbe motivata dalla necessità di superare il dualismo