

JOBS ACT

Gli effetti (indesiderabili) della riforma

di MARCO FERRARESI*

Con la legge n. 183/2014 il governo è stato delegato a una riforma del lavoro finalizzata a favorire assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a un complessivo incremento occupazionale. Il primo problema che l'esecutivo ha dovuto affrontare è stato tuttavia fronteggiare la concorrenza, che esso stesso aveva determinato, tra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine, quest'ultimo sostanzialmente liberalizzato con il decreto legge n. 34/2014. A tal fine, da un lato, con le leggi di stabilità per il 2015 e il 2016 sono stati introdotti corposi sgravi contributivi e Irap per le assunzioni a tempo indeterminato; dall'altro, con il d.lgs. n. 23/2015 si è alleggerito l'apparato sanzionatorio per i licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo, specie quelli economici. Si sono altresì stanziati risorse per agevolare la soluzione stragiudiziale delle controversie in materia, con la totale detassazione delle somme offerte dal datore al lavoratore a titolo di proposta conciliativa.

Nei mesi recenti, il Presidente del consiglio dei ministri ha più volte esternato la propria soddisfazione per gli esiti della riforma, come risulterebbe, a suo dire, dai dati ricavabili dalle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e da quelli dell'Osservatorio Inps sul precariato. I provvedimenti legislativi avrebbero determinato nel 2015 sia l'aumento delle assunzioni a tempo indeterminato, sia un saldo complessivo positivo degli occupati.

Due studi, provenienti rispettivamente da Adapt e dalla Cgil (enti di matrici ideali distanti, se non opposte), presentano però un quadro meno roseo. L'ultima rilevazione di Adapt (cfr. Bollettino Adapt, 4 aprile 2016, n. 11, con commento di Michele Tiraboschi), evidenzia come le stime governative di spesa in ordine agli sgravi contributivi, per il 2015, siano state ampiamente superate, così emergendo un problema di copertura finanziaria per circa 4,5 miliardi di euro. Quello della Cgil (Un bilancio su Jobs Act e incentivi alle imprese: quali effetti nel 2015, quali prospettive, 5 maggio 2016), incentrato soprattutto sui dati dell'Inps (meglio atti a registrare le dinamiche occupazionali), offre numeri eloquenti. Seppure sia indubitabile la crescita delle stabilizzazioni – cioè di lavoratori

a tempo determinato successivamente assunti a tempo indeterminato – il saldo complessivo dei nuovi occupati nel 2015 sarebbe di centomila unità. Si direbbe: un elemento positivo. Tuttavia, di essi solo il 40% (circa dunque quarantamila) è a tempo indeterminato. Nondimeno, potrebbe commentarsi, si tratta pur sempre di un "segno più".

Ma se il risultato è riguardato sotto il profilo dei costi sostenuti dalla fiscalità generale, il dato appare meno esaltante. Nel solo 2015, la spesa corrispondente agli sgravi contributivi e Irap è stata stimata in misura di 6,1 miliardi di euro, con un costo medio di euro sessantamila per ogni posto di lavoro. Essa appare destinata a crescere sia nel 2016 sia nel 2017. Alla luce dei mezzi impiegati al fine, si può ancora parlare di un successo? Quanto davvero sta costando al Paese questa riforma?

Sorgono poi altre domande. Cosa accadrà quando gli sgravi contributivi (già ridotti per il 2016, rispetto al 2015) cesseranno di essere erogati? Evidentemente, si profila un pericolo di esuberi nelle imprese. A tal proposito, non bisogna dimenticare che le nuove indennità di licenziamento, specie per i primi anni di servizio, sono basse al punto da rendere sopportabile per qualunque impresa il rischio di un recesso immotivato. Si tratta infatti, essenzialmente, di due mensilità per anno di servizio del lavoratore (dimezzate se offerte a titolo di conciliazione detassata). Con due corollari: a) vi è il rischio che l'ammontare degli sgravi fruiti sia superiore alle indennità di licenziamento, con complessivo lucro per l'impresa; b) si dovrà ammettere come temeraria una politica di benefici economici legati alla stipulazione dei singoli contratti, piuttosto che alla verifica del saldo occupazionale positivo dell'impresa.

Un'ultima annotazione. E' ben vero che le indennità di licenziamento legate all'anzianità di servizio rendono prevedibile il costo del recesso e, in questo senso, giovano alla certezza del diritto. Ma se, come prospettato, il loro importo è eccessivamente basso, ciò potrebbe indurre i giudici ad ampliare i margini di applicazione della disciplina del licenziamento discriminatorio o dettato da motivo illecito, tuttora protetti dalla tutela reintegratoria con effetti risarcitori pieni. In presenza di recessi manifestamente illegittimi, è probabile che i giudici assumano la mancanza di un giustificato motivo come il primo degli elementi presuntivi di un intento discriminatorio o illecito, con le relative più gravi conseguenze risarcitorie. E con effetti opposti, dunque, a quelli, giustamente ricercati, di certezza del diritto.

*Ricercatore di diritto del lavoro, Università di Pavia

