

Il disegno di riforma dei sistemi di Employment Protection di Blanchard e Tirole e il Jobs Act: quali relazioni?

In un modello formale e in un'ampia discussione informale, Blanchard e Tirole disegnano una riforma dei sistemi di *Employment Protection* che si prefigge due obiettivi:

- 1. determinare decisioni efficienti di licenziamento**, inducendo l'impresa a tener conto del costo sociale di una decisione di licenziamento;
- 2. ridurre il ruolo dei giudici nel processo di licenziamento.** La relazione tra questo schema, che ha indubbiamente ispirato il progetto del Jobs Act, e il primo decreto attuativo della Legge Delega n. 183/2014 appare complessa.

Prima di proporre alcune considerazioni attorno a questa complessità, conviene sintetizzare i punti chiave su cui è elaborato lo schema Blanchard-Tirole. **Le decisioni di licenziamento hanno un costo marginale positivo, che nello schema assume la forma di una tassa sul licenziamento (*layoff tax*).** La tassa è dovuta dall'impresa per licenziamenti che abbiano una motivazione economica e non è dovuta nel caso di licenziamenti per un *misbehaviour* del lavoratore, dunque per licenziamenti di natura disciplinare. Se l'impresa è disposta a sostenere il costo finanziario della sua decisione di licenziamento, il giudice non è appellabile e dunque non può entrare nel merito della motivazione economica dell'impresa.

Veniamo ora al primo decreto attuativo. Innanzitutto, l'articolo 3 ("Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa") conserva, seppure con ulteriori specifiche, la possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro a seguito di un licenziamento per motivo soggettivo impugnato con successo dal lavoratore. Le mediazioni politiche si sono qui evidentemente imposte. Di fatto questa mediazione mal si integra in un corpo di regole ispirato allo schema Blanchard-Tirole, ma soprattutto - vale sottolineare - si continua così a non voler prendere atto della complessità del rapporto di lavoro e a non scegliere di tutelare il lavoratore, al di fuori di contesti di discriminazione, tenendo comunque conto di possibili, gravi, personali e insondabili difficoltà a ricostituire il rapporto di lavoro. **L'opzione, aperta ad entrambe le parti, di un indennizzo in sostituzione della ricostituzione del rapporto, riconosciuta in precedenti versioni del Codice semplificato, costituiva una soluzione decisamente più adeguata e più rispettosa di quella complessità.** C'è un aspetto egualmente rilevante nell'articolo 3. Il giudice - si stabilisce - "dichiara estinto il rapporto di lavoro" ove accerti che "non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo..". Segue poi la disposizione delle sanzioni. Ciò che preme sottolineare per questa opera di

Il disegno di riforma dei sistemi di Employment Protection di Blanchard e Tirole e il Jobs Act: quali relazioni?

accertamento del giudice, è che le parole usate - e mi riferisco naturalmente a una motivazione economica del licenziamento - hanno una valenza molto generale. Esse implicano una qualche valutazione da parte del giudice sulla motivazione economica addotta: di rilevanza? di opportunità? e secondo quale criterio? L'opera di valutazione del giudice sulla motivazione economica addotta contrasta in modo netto con un punto cruciale dello schema di Blanchard e Tirole: l'insindacabilità da parte del giudice della motivazione economica del licenziamento ove l'impresa sia disposta a sostenere l'onere finanziario imposto sulla sua decisione.

L'apertura alla rilevanza del ruolo dei giudici dell'articolo 3 viene di fatto assai mitigata con il successivo articolo 6 ("Offerta di conciliazione"), il quale presenta però altri problemi. Senza operare distinzioni tra licenziamenti per motivo oggettivo o soggettivo, l'articolo stabilisce che "il datore di lavoro può offrire al lavoratore ... un importo ... di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità...", la cui accettazione "comporta l'estinzione del rapporto ... e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento..". **L'articolo costituisce dunque una sorta di libera (e interessante) applicazione dello schema Blanchard-Tirole** nel senso che accoglie il principio dell'onere finanziario sulla decisione di licenziamento dell'impresa, ma lascia alle parti, data la decisione di licenziamento, la scelta di uniformarsi ad esso, in luogo di una scelta di inazione o di ricorso giudiziario.

Questa libera applicazione dello schema Blanchard-Tirole presenta un notevole vantaggio. Lo schema Blanchard-Tirole **lascia spazio a comportamenti opportunistici dell'impresa tendenti ad evitare la *layoff tax*, attribuendo pretestuosamente il licenziamento a motivi disciplinari.** Il tenue confine tra motivi disciplinari e motivi economici alimenta questo spazio, e dunque la possibilità di ampi ricorsi giudiziari e di un rinnovato ampio ruolo dei giudici. **La soluzione della conciliazione dell'art. 6, per così dire, toglie ossigeno a comportamenti opportunistici dell'impresa e dunque a un corposo intervento dei giudici. L'articolo costituisce un forte incentivo a soluzioni interne.** L'incertezza degli esiti giudiziari, forse territorialmente neppure uniforme, può rendere l'offerta di conciliazione la scelta meno costosa per l'impresa. Dunque, la numerosità di interventi del giudice risulterà presumibilmente assai ridotta dall'offerta di conciliazione dell'art. 6.

Il disegno di riforma dei sistemi di Employment Protection di Blanchard e Tirole e il Jobs Act: quali relazioni?

Vi è però anche un'altra considerazione. L'offerta di conciliazione di questo articolo non distingue tra licenziamenti per motivo oggettivo e soggettivo, ed è perciò riferita ad entrambe le categorie. Il problema del tenue confine tra le due categorie è risolto inglobandole entrambe nella possibilità di offerta di conciliazione. La riduzione degli interventi dei giudici appare dunque pagare un prezzo: l'apertura della procedura di conciliazione anche ai licenziamenti disciplinari ridurrà sì la numerosità dei ricorsi giudiziari, ma avrà un'incidenza negativa sul costo atteso del lavoro. A parità di salario, l'onere finanziario sulla decisione di licenziamento fa salire il costo atteso del lavoro. L'estensione della conciliazione ai licenziamenti disciplinari, forse inevitabile una volta scelta la strada della conciliazione, amplia naturalmente l'incidenza negativa sul costo atteso del lavoro. Inoltre, se comportamenti opportunistici dell'impresa appaiono sostanzialmente superati dall'art. 6, non si possono escludere comportamenti opportunistici da parte dei lavoratori, in considerazione del fatto che la penalizzazione di un impegno carente diventa ora più incerta. Entrambe le osservazioni, l'incidenza negativa sul costo atteso del lavoro e la maggiore incertezza sulla penalizzazione di un carente impegno del lavoratore, inducono a qualche perplessità sulla misura richiamata dell'importo della conciliazione. La misura massima di questo importo (18 mensilità) non è così lontana dalla sanzione massima per un licenziamento illegittimo (24 mensilità).

Qualche conclusione. L'applicazione di un onere finanziario sulla decisione di licenziamento viene in qualche modo attenuata nel decreto, lasciandola in sostanza a una mediazione interna. L'obiettivo di fondo di Blanchard e Tirole di favorire decisioni efficienti di licenziamento risulta parallelamente attenuato, ma indubbiamente il principio è accolto. Una (interessante) differenza tra lo schema Blanchard-Tirole e lo schema del decreto va poi considerata. I due schemi presentano due possibili, diverse debolezze, la cui considerazione sarebbe opportuna nelle concrete modalità applicative. Il punto debole di Blanchard-Tirole si lega a comportamenti opportunistici dell'impresa che finiscano per lasciare un consistente ruolo ai giudici. Il punto debole del decreto si lega all'ampliamento della negativa incidenza sul costo atteso del lavoro.

Ciò osservato, la concreta scelta della misura dell'onere finanziario sulla decisione di licenziamento rimane comunque il nodo cruciale. Spingere le imprese verso decisioni efficienti di licenziamento senza pregiudizio sulla creazione di nuovi posti di lavoro è la sfida che si pone a una riforma impostata sulla costosità della decisione di licenziamento, qualunque sia lo specifico schema della riforma, dunque sia nello schema base Blanchard-Tirole sia nella libera

Il disegno di riforma dei sistemi di Employment Protection di Blanchard e Tirole e il Jobs Act: quali relazioni?

elaborazione del decreto.

Su un piano puramente astratto, in quale dei due schemi si collochino le probabilità maggiori di successo della riforma, date le diversità sottolineate, è questione aperta. Certo, però, una scelta equilibrata di quell'onere finanziario è cruciale in entrambi gli scenari.

Maria Paola Potestio

Docente ordinario di Economia industriale – Università Roma Tre

Scarica il pdf 