

dal 1980  
NUMERO  
marzo 2014 168

# Ddp Direzione del Personale

AIDP  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

06

**COVERSTORY**

ROGER ABRAVANEL SPIEGA  
PERCHÉ IL CAMBIAMENTO  
DEVE PARTIRE DALLA SCUOLA

36

**MONDO LEGALE**

DOPO LE RACCOMANDAZIONI  
DELL'UE, ARRIVA ANCHE IN ITALIA  
LA "GARANZIA GIOVANI"

50

**STRUMENTI**

LA GIORNATA  
DEL LAVORO AGILE:  
I PRIMI RISULTATI

## A DOMANI

Disoccupazione, precarietà, dubbi. Pensieri che affollano la mente di tanti giovani italiani, costretti a vivere in un mondo in cui l'unica certezza è l'incertezza del futuro. Ma non è il momento di arrendersi. Nonostante tutto

69 IL 43° CONGRESSO AIDP A BERGAMO: IL PROGRAMMA

# FLESSIBILITÀ E CONTRATTO UNICO: PRIME RIFLESSIONI SUL JOBS ACT

Nonostante non esistano delle tipologie di contratto in grado di creare occupazione, ce ne sono alcune che meglio di altre, possono essere utili per favorire l'ingresso dei giovani disoccupati sul mercato del lavoro. Il Jobs Act proposto da Matteo Renzi aiuterà a uscire dallo stato di crisi in cui versa l'Italia?

In base agli ultimi dati diffusi dall'OCSE, il tasso di disoccupazione in tale area è sceso al 7,8%, mentre in Italia ha toccato un nuovo record, registrandosi a novembre il 12,7% rispetto al 12,5 % di ottobre.

La categoria più colpita resta quella dei giovani, dove il tasso rilevato dai dati provvisori dell'Istat si mantiene ai massimi storici: 41,6% tra gli under 24.

In tale contesto, dove appunto, l'obiettivo primario del nostro Paese, rimane quello di creare occupazione, superando il dualismo che ormai caratterizza il nostro mercato del lavoro, si inserisce la piattaforma di discussione circa il progetto di contratto unico presentato da Matteo Renzi.

In attesa di conoscerne il contenuto definitivo, sulla base dei molti progetti a suo tempo presentati con differenti caratteristiche e modulazioni (mi riferisco ai progetti Boeri-Garibaldi, Madia e Ichino), a mio avviso è opportuno fare alcune considerazioni preliminari.

Partendo dalla premessa che nessun contratto di lavoro è di per sé in grado di "creare" occupazione (ciò dipenderà dalla ripresa economica, se e quando ci sarà), certamente alcune forme contrattuali possono essere più utili di altre nel creare occupazione, specialmente nell'attuale e difficile mercato del lavoro ed economico in cui si trova il Paese e le aziende.

L'attuale situazione di incertezza economica e di recessione porta le aziende ad utilizzare in maniera preponderante le forme contrattuali flessibili ed a termine rispetto a quelle stabili

(contratti a tempo indeterminato) e non è pensabile che un diverso indirizzo normativo possa invertire l'attuale trend che potrà modificarsi solo ed unicamente a seguito della ripresa (è di qualche tempo fa la notizia che un grosso gruppo della grande distribuzione assumerà 2000 nuovi dipendenti nei prossimi due anni).

Ed infatti i risultati emersi a distanza di 18 mesi dall'entrata in vigore della Riforma Fornero, testimoniano chiaramente - ma su questo non avevamo dubbi - come sia fallito l'obiettivo oggettivamente pretenzioso di voler creare occupazione stabile imponendo alle aziende minori margini di flessibilità "in entrata", e cioè re- ➤



**Luca Failla**  
Founding Partner  
LabLaw Studio Legale  
[l.failla@lablaw.com](mailto:l.failla@lablaw.com)

**“Bisognerebbe rendere il sistema più conveniente per le imprese, lavorando con maggior incisione, ad esempio sul cuneo fiscale, proprio perché è fuori dubbio che un suo costo eccessivo rappresenta un freno all'economia e quindi, conseguentemente, anche all'occupazione”**

stringendo i margini di utilizzo dei contratti c.d. flessibili (quali ad esempio, contratti a termine, a progetto, di somministrazione o a chiamata) ritenuti ideologicamente in sé la causa del c.d. precariato, soprattutto tra i giovani.

Altrettanto chiaramente, i dati post Fornero hanno dimostrato il mancato raggiungimento di tale obiettivo praticato anche mediante l'ampliamento (solo teorico in realtà) della flessibilità “in uscita” con la revisione delle disposizioni di cui all'art. 18 Stat. lav. (a maggior ragione, se si considera che ancora troppe pronunce sull'art. 18 dal luglio 2012 ad oggi hanno sancito la reintegrazione nel posto di lavoro anziché l'indennità risarcitoria che, nell'intenzione del legislatore, avrebbe dovuto essere la regola).

Non sono di certo le forme contrattuali in sé a generare il c.d. precariato, ma l'assenza di prospettive di crescita del mercato e delle imprese e semmai l'uso distorto che di tali contratti a volte viene fatto; conseguenza quest'ultima dell'assenza di controlli da parte degli organi ispettivi.

Ciò detto, e ancora una volta, concentrare l'attenzione sulla modifica della flessibilità in ingresso e in uscita, ovverosia intervenire nuovamente sulla disciplina dei contratti di ingresso e dei licenziamenti - come pare delinearci per il *Jobs Act* - potrà non essere da sola una scelta vincente e, visti i risultati anche della L. 92/2012, non porterà all'auspicato innalzamento del saldo complessivo degli occupati.

Bisognerebbe rendere il sistema più conveniente per le imprese, lavorando con maggior incisione, ad esempio sul cuneo fiscale, proprio

perché è fuori dubbio che un suo costo eccessivo rappresenta un freno all'economia e quindi, conseguentemente, anche all'occupazione.

Fatta tale premessa, in attesa di conoscerne il contenuto definitivo e da quanto anticipato a grandi linee sino ad oggi, il contratto unico di cui al *Jobs Act* dovrebbe prevedere l'assunzione con contratto a tempo indeterminato fin da subito, ma senza le tutele dell'articolo 18 L. 300/70 per i primi 36 mesi.

Ciò significa che, qualora il datore di lavoro intenda procedere al licenziamento del lavoratore, non potrà essere in nessun caso obbligato al reintegro e al più, nel caso in cui il giudice ritenga illegittimo il recesso, potrà magari essere previsto un indennizzo in proporzione all'anzianità di carriera (un mese di indennizzo ogni 12 mesi ovvero i 5 gg. per mese di anzianità come proposto dai vari progetti oggi sul tappeto), secondo un sistema di tutele progressive. Superati i 36 mesi il lavoratore inizierebbe invece a godere di tutte le tutele previste dall'articolo 18.

La possibilità di licenziare in maniera meno problematica (e senza i timori derivanti dall'art. 18 S.L., salvo forse per i casi di discriminazione) dovrebbe spingere così le aziende - in particolare quelle di minori dimensioni ancora preoccupate dalla soglia dimensionale dei 15 addetti - a preferire questa forma di contratto rispetto a quelle attuali meno stabili e foriere spesso di contenzioso al seguito.

Insomma, tale contratto sembra risolversi in un allungamento del periodo di prova che, da un lato, consenta alle aziende di assumere con

maggior facilità e senza più i timori derivanti da una assunzione di lungo periodo, investendo sulla persona e sperimentandone le concrete capacità in vista di una auspicabile trasformazione a tempo indeterminato del rapporto decorso i 36 mesi e, dall'altro, favorisca la diminuzione dell'uso eccessivo di forme contrattuali flessibili e del conseguente contenzioso che solitamente poi ne deriva.

Così delineato, tale contratto potrebbe portare ad un superamento dei timori che ancora oggi tormentano le imprese - non solo quelle di minori dimensioni - quando debbono procedere a una assunzione a tempo indeterminato; timori che, come tutti sanno, derivano dalle incertezze del mercato, i flussi delle commesse e il rischio di dover poi licenziare gli assunti con le difficoltà e le conseguenze anche giudiziarie che spesso scaturiscono (ahimè, ancora oggi dopo la novella della Legge Fornero) e che, laddove non superati, come concretamente succede, portano inevitabilmente l'impresa ad una assunzione/ingaggio "a termine" del lavoratore.

Su tali basi, è possibile che le imprese potranno prediligere il contratto di ingresso a 36 mesi rispetto ad un contratto a termine ovvero ad uno a progetto, con indubbio beneficio anche per il lavoratore, che si vedrà almeno "ingaggiato" per un periodo di lavoro certamente superiore senza l'alea della reiterazione dei contratti flessibili.

Un'ultima annotazione non solo nominalistica: contratto unico o contratto di ingresso.

Quale che sia il termine che si voglia utilizzare è essenziale che l'eventuale introduzione di tale

nuova forma contrattuale non "riduca" - semplificandole ovvero magari addirittura abrogandole - le forme contrattuali esistenti, restringendo così il margine di flessibilità oggi esistente per le aziende.

È impensabile infatti ridurre la complessità dei rapporti di lavoro ad un'unica fattispecie come invece vorrebbero i fautori del "contratto unico" (tra cui Landini e Damiano) ovvero dell'unico contratto a tempo indeterminato - la regola - in alternativa - l'eccezione - alle forme di lavoro c.d. flessibile, conseguentemente da "semplificare" se non addirittura da "ridurre" (magari anche abrogando il contratto a progetto o quello di *staff leasing* come ancora ahimè recentemente sostenuto dall'ex ministro Damiano).

Anziché di contratto "unico" è bene allora parlare di contratto di ingresso, e cioè - se si vuole - di una forma ulteriore di contratto da aggiungere al panorama esistente dei contratti oggi utilizzati (in merito, vedasi *Qualche spunto in tema di Job Act e di contratto d'ingresso*, a cura di Luca Failla, pubblicato sul sito [www.lablaw.com](http://www.lablaw.com), Sezione Blog).

In conclusione, una revisione del contratto a tempo indeterminato, a tutela crescente, come sembra proporre il progetto di *Jobs Act* non può essere la sola strada, ma può essere di ulteriore aiuto e di sperimentazione purché si lasci inalterato il quadro degli strumenti contrattuali esistenti. Si conceda così alle aziende ed ai lavoratori la concreta possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale più consona alle reali necessità dettate dal mercato del lavoro. ■

**“Una revisione del contratto a tempo indeterminato, a tutela crescente, come sembra proporre il progetto di Jobs Act non può essere la sola strada, ma può essere di ulteriore aiuto e di sperimentazione purché si lasci inalterato il quadro degli strumenti contrattuali esistenti”**