Job Act e decisioni-indennità di licenziamento

Indurre l'impresa a tener conto del costo sociale di una decisione di licenziamento richiede che il costo marginale del licenziamento sia positivo. Questo è il messaggio centrale dello schema di Olivier Blanchard e Jean Tirole di riforma dei sistemi di *employment protection*. Questo messaggio è recepito nel **Jobs Act**, approvato dal Parlamento, attraverso una indennità, crescente con l'anzianità di servizio, che l'impresa deve corrispondere al lavoratore nel momento del licenziamento. La misura della indennità sarà fissata nei prossimi decreti attuativi.

La nuova regola, e lo schema di Blanchard-Tirole, si prefiggono anche un secondo obiettivo: la riduzione del ruolo dei giudici nel processo di licenziamento. Se l'impresa è disposta a sostenere il costo finanziario del licenziamento, il giudice non è appellabile e dunque non può entrare nel merito della decisione dell'impresa. Il ridimensionamento del ruolo dei giudici si accompagna a una utile, e ovvia, riduzione dell'incertezza del processo di licenziamento e a una semplificazione delle procedure.

L'indennità è dovuta per i licenziamenti che abbiano una motivazione economica e non è dovuta nel caso di un *misbehaviour* del lavoratore, ossia nel caso di licenziamenti disciplinari. Naturalmente il *misbehaviour* che qui interessa è costituito da comportamenti che abbiano un profilo economico, dunque che si traducano in una volontaria riduzione dell'impegno e della produttività. Per proporre qualche considerazione su scenari possibili con la nuova regola e indicare qualche caveat utile per la completa definizione della regola con i decreti attuativi, conviene partire da una considerazione molto generale. **La responsabilità e l'intento malizioso del lavoratore possono essere niente affatto chiari o dimostrabili.** Il confine tra licenziamenti per motivo economico e licenziamenti per colpa può essere assai tenue, e non di rado indistinguibile. [Il punto è sviluppato in "A note on the Swampy Field of Shirking and the Blanchard-Tirole Design of Employment Protection", *Rivista di Politica Economica*, Settembre 2014] . Si consideri il seguente, e certo non infrequente, caso: il licenziamento è dovuto al fatto che il matching è fallito o si è successivamente compromesso, ma responsabilità personali non sono estraibili, o non sono facilmente estraibili. Sotto le vecchie regole questi casi venivano spesso risolti con "accordi", favoriti anche da mediazioni sindacali. La nuova regola esclude l'accordo e rende assai probabile che l'impresa tenti di qualificare il licenziamento per colpa e che si giunga a un ricorso giudiziario, il cui esito è naturalmente assai incerto. Tanto più alta è l'indennità, tanto maggiore sarà la probabilità di un rifiuto dell'impresa di pagare e di conseguenti ricorsi giudiziari. In scenari del genere lo spazio per il ruolo dei giudici sembra ampliarsi rispetto alle vecchie regole. Ed

è interessante anche osservare che gli "accordi" sotto le vecchie regole erano nella sostanza una sorta di "indennità contrattata", presumibilmente diversa nei diversi scenari. **Nella sostanza, dunque, l'istituto che si introduce con la riforma non è del tutto nuovo.**

Nello scenario appena descritto il comportamento dell'impresa potrebbe essere al limite di un comportamento opportunistico, e non essere necessariamente un comportamento opportunistico. E' evidente tuttavia che comportamenti opportunistici sono sempre possibili in un processo di licenziamento. La tipologia di comportamento opportunistico più rilevante con la nuova regola è la pretestuosa attribuzione del licenziamento a un misbehaviour del lavoratore, al fine di evitare un reale licenziamento economico e non pagare l'indennità. Il possibile tenue confine tra licenziamenti per motivo economico e licenziamenti per colpa e la insuperabile informazione incompleta che caratterizza questi eventi aprono spazi a comportamenti opportunistici. Di nuovo qui, comportamenti opportunistici sono tanto più probabili quanto più elevata è l'indennità. Di nuovo dunque, il ruolo dei giudici torna ad essere rilevante sia sotto l'aspetto della presumibile numerosità dei ricorsi giudiziari sia sotto l'aspetto dell'importanza del personale convincimento del giudice. La nuova regola e la sua calibrazione dovrebbero porsi l'obiettivo di non aprire ampi spazi e non fornire incentivi a comportamenti opportunistici, proprio al fine di perseguire efficacemente l'obiettivo del ridimensionamento del ruolo dei giudici.

La riduzione del ruolo dei giudici e dell'incertezza connessa al loro intervento non può che attenuare l'incidenza negativa che l'onere per l'impresa della indennità fornita direttamente al lavoratore eserciterà sulla creazione di nuovi posti di lavoro. L'effettivo ridimensionamento del ruolo dei giudici è, insieme, un auspicabile risultato della riforma e una condizione del suo successo. Approcciare decisioni di licenziamento socialmente efficienti senza pregiudizio sul tasso di creazione di nuovi posti di lavoro è in realtà la sfida che la completa definizione della riforma deve affrontare. La scelta della misura dell'indennità è la decisione cruciale in questa sfida, sia per l'impatto negativo che l'indennità può avere sulla creazione di nuovi posti di lavoro sia per il rischio di un mancato effettivo ridimensionamento dell'intervento dei giudici. E i due possibili effetti negativi, per i motivi che si sono sottolineati, si sostengono a vicenda.

Due ultime considerazioni. Nell'ampio dibattito sul Job Act si è osservato che l'applicazione della

riforma ai soli **neo-assunti** avrebbe avuto un impatto negativo sulla volontaria mobilità dei lavoratori, oggi abbastanza elevata. Insomma, non essere più coperti dall'articolo 18 avrebbe potuto far paura. L'argomento è solido, ma la decisione di una partenza con i soli neo-assunti implica un onere più piccolo per l'impresa nei primi anni di applicazione della riforma, aspetto non marginale nell'attuale contesto congiunturale. Di nuovo, tuttavia, occorre osservare che un impatto negativo sulla mobilità dei lavoratori anziani potrebbe anche prodursi una volta che la riforma sia andata a regime, a motivo allora della maggiore costosità del licenziamento di un lavoratore *anziano*. Di nuovo, dunque, l'opportunità di calibrare bene fin da ora l'indennità corrisposta dall'impresa per evitare ripercussioni negative su fisiologici processi di riallocazione del lavoro. Infine la eterogeneità delle imprese, soprattutto sotto l'aspetto dimensionale, è un ulteriore, evidente motivo di una necessaria diversificata calibrazione dell'indennità corrisposta direttamente dall'impresa.

Maria Paola Potestio

Docente ordinario di Economia Industriale – Università Roma Tre

Leggi l'articolo in pdf