



Home > Argomenti > Lavoro > Così il Jobs act cambia la struttura dei salari

LAVORO

## Così il Jobs act cambia la struttura dei salari

07.01.15

Marcello Esposito e Marco Leonardi

Twitter 55

Facebook 262

Google+ 1

7 Commenti

Per i neo-assunti di oggi, l'abolizione del reintegro avrà effetti anche sulla struttura del salario. In particolare sulla sua crescita con l'età del lavoratore e sul rapporto con la produttività. Con l'indennizzo certo, i più anziani saranno più facilmente sostituibili con lavoratori giovani.

### ETÀ E PRODUTTIVITÀ DEL LAVORATORE

Con il Jobs Act si è passati da un regime di tutela reale a un regime di tutela indennitaria. Ovvero la possibilità del reintegro è stata abolita praticamente per tutti i tipi di licenziamento ed è stata sostituita con un indennizzo monetario di entità certa. Questo vale solo per i nuovi assunti e non per i lavoratori di oggi che godono del vecchio regime. Il lavoratore licenziato ha la possibilità di optare per la conciliazione rapida, un meccanismo simile a quello in vigore in Germania che serve per limitare al massimo il contenzioso. Se il lavoratore sceglie questa alternativa riceve un mese di retribuzione per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi e un massimo di 18: cioè se ha più di 18 anni di anzianità lavorativa, riceve 18 mensilità (esenti da tasse). Quando c'era il deterrente del reintegro, un lavoratore poteva essere pagato anche molto al di sopra della sua produttività senza poter essere facilmente licenziato. Ma ora, se il salario è nettamente superiore alla produttività del lavoratore (e non può essere ricontrattato), all'azienda può convenire pagare l'indennizzo monetario previsto per il licenziamento e sostituire il lavoratore – magari più anziano e meno produttivo – con uno più giovane e più produttivo. Se negli anni a venire un lavoratore anziano sarà pagato molto più della sua produttività rischierà di essere licenziato.

### LA TABELLA DEI RISPARMI

Nella tabella sottostante abbiamo calcolato per diverse anzianità lavorative quale dovrebbe essere il risparmio sul costo del lavoro che giustificerebbe il licenziamento del lavoratore "anziano" e la sua sostituzione con uno più giovane e meno costoso. Utilizziamo gli indennizzi previsti dalla procedura di conciliazione. Prendiamo il caso di un lavoratore di 50 anni (cui mancano quindi 17 anni dalla pensione) che abbia 18 anni o più di anzianità di servizio e venga licenziato. Nella procedura di conciliazione rapida, al lavoratore sarebbero pagati 18 mesi di indennizzo. L'azienda può recuperare questa somma assumendo al suo posto un lavoratore più giovane per tutti i 17 anni seguenti? E quanto deve costare meno il lavoratore più giovane per rendere conveniente la sostituzione? Siccome non sappiamo esattamente di quanto un lavoratore anziano sia più o meno produttivo di un lavoratore più giovane, facciamo due ipotesi: pari produttività o produttività inferiore del 10 per cento.

Tabella 1

**Risparmio % sul costo del lavoro che rende conveniente licenziare il lavoratore anziano e sostituirlo**

diff. Produttività	età del lavoratore anziano		
	50	55	60
-10%	2.93%	0.44%	-5.62%
0%	-7.07%	-9.56%	-15.62%

(\*) ipotesi su vita lavorativa: assunto a 26 anni, in pensione a 67 anni. Tasso di sconto: 2%.  
Costo del Lavoro annuo basato su 13 mensilità e comprensivo di contributi e oneri.

La tabella si legge così. La riga indicata con 0% si riferisce a lavoratori con pari produttività: al datore di lavoro conviene sostituire il lavoratore di 50 anni con uno giovane se quest'ultimo costa almeno il 7,07 per cento in meno. Ma se i lavoratori anziani sono meno produttivi dei giovani, tutto cambia in peggio. Se il lavoratore anziano è del 10 per cento meno produttivo del giovane (prima riga), converrebbe sostituirlo a 50 anni con un lavoratore più giovane anche se il giovane dovesse costare il 2,93 per cento in più all'anno: l'azienda risparmierebbe per tanti anni i salari alti di un lavoratore poco produttivo.

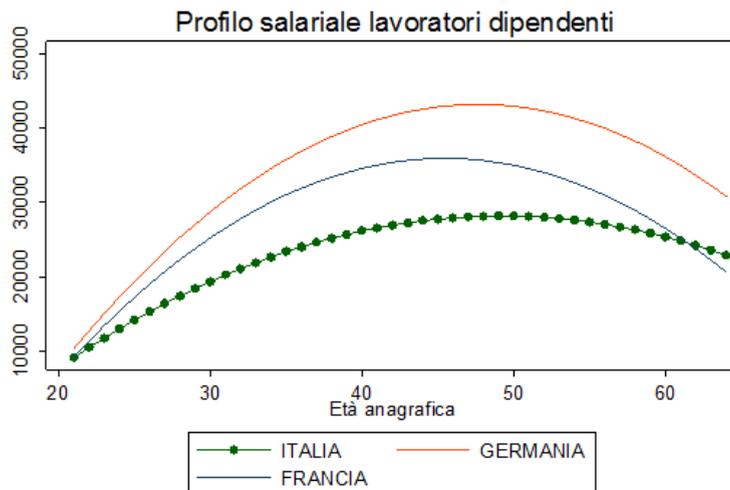
### UNA STRUTTURA DA CAMBIARE

Il ragionamento mette in luce come, con il nuovo sistema di indennizzo monetario, non sia sostenibile la struttura di salario sempre

crescente con l'età tipica dell'Italia, mentre in altri paesi il salario medio dei lavoratori inizia a calare verso i 45-50 anni, per tenere il passo con la produttività.

La figura 1 è prodotta con i dati Eusilc sui lavoratori dipendenti a tempo pieno. Mentre in Francia e Germania i salari (che in media sono più alti che in Italia) iniziano a calare verso i 45 anni di età, in Italia i lavoratori dipendenti mantengono approssimativamente lo stesso salario dai 45 ai 65 anni. Se a un salario alto in età avanzata non corrisponde una produttività equivalente, i lavoratori anziani italiani sono a rischio licenziamento. Non gli anziani di oggi, che sono ancora protetti dal vecchio regime, ma quelli di domani, che entrano nel mercato del lavoro con le nuove regole.

Figura 1



È evidente che la struttura delle retribuzioni attuale, che prevede una crescita graduale attraverso scatti di anzianità e promozioni previste contrattualmente fino alla tarda età, non potrà persistere in futuro. Oggi esiste una sorta di patto generazionale tra il datore di lavoro e i lavoratori, dove questi ultimi accettano un minore salario iniziale in cambio di una crescita graduale e con la promessa implicita di non essere licenziati nel momento in cui la propria produttività non giustificherà più totalmente il differenziale di salario rispetto a lavoratori più giovani. Con il sistema previsto dal Jobs Act, la promessa implicita in questa struttura contrattuale viene meno e con l'introduzione degli indennizzi dovrà cambiare gradualmente anche la struttura dei salari per avvicinarsi a quella dei nostri vicini europei.

Twitter 55

Facebook 262

Google+ 1

7 Commenti

Stampa

In questo articolo si parla di: [indennizzi](#), [Jobs Act](#), [produttività](#), [riforma del lavoro](#), [salari](#)

#### BIO DELL'AUTORE

##### MARCELLO ESPOSITO



Insegna International Financial Markets presso l'Università Cattaneo di Castellanza. Dal 1990 al 2000 è stato economista presso l'Ufficio Studi della Banca Commerciale Italiana (ora Intesa Sanpaolo), dove è stato responsabile della Financial Markets Research. Successivamente, ha svolto diversi incarichi nelle principali SGR italiane (Sanpaolo AM e Pioneer Investments), in Banca Patrimoni Sella e in UnipolSAI. Ha scritto articoli pubblicati su riviste internazionali. È laureato in Università Bocconi (DES) e ha conseguito il MSc/MPhil in Economics presso la London School of Economics.

[Altri articoli di Marcello Esposito](#)

##### MARCO LEONARDI



È Professore associato presso il Dipartimento di Studi del Lavoro alla facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Milano. Insegna economia politica alla facoltà di Scienze Politiche e economia del lavoro al Dottorato in Economia e al Master Europeo di Scienze del Lavoro dell'Università Statale di Milano. Phd. in economia alla London School of Economics, è stato visiting scholar presso il Massachusetts Institute of Technology di Boston e l'Università di Berkeley. I suoi principali interessi scientifici riguardano l'economia del lavoro e in particolare temi legati a disoccupazione, disuguaglianza e redistribuzione.

[Altri articoli di Marco Leonardi](#)

