

IL CONTRATTO DI LAVORO A PROTEZIONE CRESCENTE

*Comunicazione di Pietro Ichino
al Comitato Scientifico del Centro Studi
di Confindustria, 3 aprile 2014*

Un diritto del lavoro non sostenibile

- Per la **struttura troppo rigida**: il modello standard è ancora quello del rapporto di impiego pubblico, vecchio anche per le p.a.
- Per i **costi di transazione**: la legislazione del lavoro è diventata illeggibile...
- ... ed è da 20 anni interamente dedicata a prevedere regolare tipi alternativi al modello standard, ma **quasi altrettanto complicati**

Il decreto-legge n. 34/2014

- Anche questo interviene solo «**al margine**», cioè sull'alternativa al modello standard...
- ... ma questa volta con un intendimento di **drastica liberalizzazione** «almeno» del rapporto a termine...
- ... in risposta al muro che sembra rendere irrimediabile il rapporto a tempo indeterminato

Una criticità del decreto-legge n. 34/14

- La **direttiva UE n. 99/70** prevede il **primo contratto a termine libero**, ma impone una disciplina limitativa per proroghe o rinnovi
- La **legge Fornero (n. 92/12)** liberalizza il **primo contratto a termine**
- Il **d.-l. n. 34/14** liberalizza **anche i sette rinnovi** (o proroghe) successivi, entro i primi 36 mesi: c'è ancora un **rischio** di contenzioso giudiziario

Commissione lavoro del Senato: una possibile soluzione *in avanti*

- Un *severance cost* (costo di separazione) di entità minima all'inizio, gradualmente crescente nel tempo, **comune al contratto a termine e a t. ind.** ...
- ... costituisce un **filtro automatico** della scelta imprenditoriale di non proseguire il rapporto...
- ... e un **incentivo** alla (ma non l'imposizione della) continuità del rapporto

Un avvio “leggero” del rapporto di lavoro

Un unico costo di separazione (1 mens. per anno) per contratto a tempo indeterminato e a termine:

- A. **indennità di licenziamento** come unico filtro delle scelte imprenditoriali nel primo biennio (con crescita graduale del costo: v. *slide* seguente)
- B. **libertà di contratto a termine** acausale fino a 36 mesi
- C. **indennità di cessazione** in tutti i casi di **contratto a termine** acausale (cioè fuori dai casi tradizionali) dopo il 1°

N.B. Nel d.-l. n. 34/14 manca **A** (per opposizione sinistra Pd e Cgil) e manca **C**

La possibile «protezione crescente» dopo la fase iniziale

- Dal 3° o 4° anno di servizio in poi l'impresa che licenzia (esclusi motivi disciplinari o personali) deve offrire al lavoratore un **contratto di ricollocazione** (L. n. 247/13, c. 215):
 - **sostituisce il controllo giudiziale** sul motivo economico-organizzativo (c.d. filtro automatico), ma non quello su discriminazioni e motivi illeciti
 - prevede **servizio di outplacement** il cui costo standard è pagato dalla Regione a ricollocazione ottenuta
 - dovrebbe prevedere **rafforzamento del trattamento ASpl** (90% decrescente, prolungato in proporzione all'anzianità)
- Il c.r. presuppone la cessazione del rapporto di lavoro, cioè la **rinuncia alla finzione** che il rapporto prosegua: occorre **rendere questa scelta vantaggiosa** rispetto all'abuso Cig

Come funziona il contratto di ricollocazione

- Il servizio pubblico individua il **grado di *employability*** della persona e la informa sui contenuti del contratto
- la persona può scegliere l'agenzia di *outplacement* di cui avvalersi, che verrà retribuita (solo a collocamento ottenuto per min. 6 mesi) con il ***voucher regionale***
- il contratto di ricollocazione sancisce gli obblighi della persona e attribuisce **al tutor un potere di controllo...**
- ... e di denuncia dell'eventuale **rifiuto ingiustificato**, con conseguente riduzione o interruzione del tratt. ASpl
- in caso di dissenso tra tutor e lav., decide un **arbitro**

Grazie per l'attenzione

queste slides possono essere scaricate dal sito www.pietroichino.it