



## Nel cantiere del contratto di inserimento: il “contratto ad affidamento crescente”

di Bruno Caruso  
12 maggio 2014

Il contratto a termine a-causale di 36 mesi, con il suo corredo di proroghe più o meno numerose (d.l. n. 34/2014 in corso di modifica e di faticosa approvazione in Parlamento), presenta dubbi contingenti in ordine alla sua reale capacità di semplificazione e riduzione del contenzioso, e dubbi prospettici di compatibilità con la regolamentazione europea.

Alcune critiche in questo senso sono già rinvenibili (v. L. Mariucci, *La semplificazione che complica il lavoro*, in *La voce* 15.04.2014; *Giuristi Democratici*).

E tuttavia potrebbe avere una sua ragione d'essere se pensato come misura di stimolo straordinario, di shock asimmetrico in una situazione di emergenza occupazionale senza precedenti nella storia economica italiana (F. Fubini, *Recessione Italia, Come usciamo dalla crisi più lunga della storia*, Laterza, 2014). È una misura che potrebbe essere considerata accettabile, se presentata come anticiclica, di emergenza e, dunque, non strutturale ma di breve periodo. Se così fosse, se ne potrebbe sostenere un'intrinseca ragionevolezza.

In questa cornice temporale limitata, la riforma del contratto a termine contenuta nel d.l. n. 34/2014 andrebbe nella logica opposta alla legge Fornero, che operò pesanti restrizioni nelle assunzioni proprio nel momento del ciclo economico meno adatto: nella fase di acutizzazione della crisi con evidenti effetti di scoraggiamento occupazionale. Operò, alla fine, come fattore di moltiplicazione degli effetti recessivi in atto. Al di là delle critiche di merito, la cifra saliente del nuovo contratto a termine lungo e a-causale proposto dall'attuale compagine governativa consiste nel fatto che, qualora reso sistemico e duraturo, rischierebbe, molto concretamente, di fare diventare il contratto a termine una alternativa assunzionale normale e ordinaria al contratto a tempo indeterminato, secondo il discutibile e discusso modello spagnolo (A. Baylos, *Lavoro, Renzi guardi la Spagna*. E non faccia lo stesso, disponibile su <http://www.eguaglianzaeliberata.it>); ciò in palese violazione delle norme e dei vincoli europei. Il suo limite maggiore, in termini di politica legislativa, è, dunque, soprattutto di metodo: la mancanza di sincronizzazione con le riforme, pure annunciate, ma rinviate, mirate a rafforzare e incentivare il contratto standard come forma normale di assunzione.

Per soddisfare una tale esigenza di sincronizzazione sarebbe, probabilmente, sufficiente sottolineare la sua natura di provvedimento provvisorio e temporaneo, in grado di essere assorbito dalle riforme annunciate nel 2015 (il Jobs Act) una volta che esse fossero approvate ed entrassero a regime.

Appare, allora, chiaro che tanto più la riforma del contratto standard sarà in grado di ‘assorbire’ il sovraccarico funzionale (in termini di stimolo occupazionale) che la riforma in corso approvazione finisce per dare al contratto a termine, tanto più si sdrammatizzerà l'impatto della riforma di cui oggi si discute (e su cui si preparano laser demolitori).

È indubbio, infatti, che la riforma in atto aumenterà notevolmente la capacità di cannibalizzazione del contratto a termine di altri contratti di prima assunzione, l'apprendistato in primo luogo, e soprattutto il contratto standard, al punto che il rimedio prospettato dal ministro Poletti, per questo possibile effetto, appare peggiore del male: un aumento inusitato e sproporzionato del suo costo (le informazioni giornalistiche parlano di possibile differenziale di costo dal 10% al 25% rispetto al contratto standard, oltre l'attuale 1,4%).

Per questo occorre concentrare i maggiori (e migliori) sforzi progettuali sul cantiere aperto del contratto di inserimento. Si danno per conosciute le proposte in campo: la proposta Boeri Garibaldi del contratto unico a tutele crescenti, che salva l'art. 18; la proposta Ichino che limita, invece, l'applicabilità dell'art. 18 al licenziamento per ragioni discriminatorie e soggettive, con interventi sul mercato del lavoro ispirati a politiche di forte condizionabilità e occupabilità, sul modello scandinavo. Altri modelli, non particolarmente riusciti e di vita breve, provengono da olttralpe, il CNE francese (contract de nouvelle embauche).

Da tali materiali bisogna partire per affinare l'oggetto del cantiere aperto mirato a rafforzare il contratto standard come viatico ordinario alla ‘buona occupazione’; da cui la proposta che si prospetta.

Gli studi di psicologia del lavoro, di organizzazione aziendale e le teorie dello sviluppo economico ispirate alla filosofia delle capability e della giustizia ‘situata’ e non trascendentale (A. Sen, *L'idea di giustizia*, Mondadori, 2010), sottolineano la centralità di strategie di risorse umane che mettano al centro la persona del lavoratore, ma anche il ‘concreto’ rapporto fiduciario (il contratto psicologico) tra il datore e

il lavoratore per incrementare la soddisfazione nel lavoro, organizzare un proprio personale progetto e, di riflesso, incrementare la produttività del lavoro stesso, il cui basso livello in Italia è fattore moltiplicatore, anch'esso, della crisi in atto, incidendo sulla capacità di competizione dell'intero sistema (K. Schwab, The global Competitiveness Report 2013-2014, World Economic Forum e ai dati ivi contenuti). Più si sviluppa nel tempo il reciproco affidamento tra le parti, più si rafforza il contratto psicologico, più aumenta il senso di sicurezza e stabilità della relazione individuale, più si incrementa l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione aziendale e la produttività del lavoro, individuale e collettiva; meno diventano, di fatto, rilevanti gli strumenti giuridici di reazione agli eventi patologici del rapporto (per esemplificare, l'art. 18 Stat.) (Per una rilettura del contratto di lavoro nel prisma della teoria senniana dello sviluppo, si rinvia a B. Caruso, "The Employment Contract is Dead! Hurrah the Work Contract!" in Rethinking Workplace Regulation, K. Stone H Arthurs ed., Russell Sage Foundation, 2013). Era questa una pietra miliare della concezione aziendale di Adriano Olivetti (A. Olivetti, Il mondo che nasce, Edizioni di comunità, 2013; id. Il cammino della comunità, Edizioni di Comunità, 2013).

Il problema è di come trasformare in strumenti giuridici ad hoc questa esigenza di rafforzamento progressivo e nel tempo dell'affidamento reciproco; di come consolidare la fiducia - che evidentemente sussiste e diventa sempre più elemento determinante 'nello scegliersi' nel momento genetico del contratto (la volontà di contrarre) - anche nel momento funzionale: la condivisione del programma contrattuale e il rafforzamento della reciproca fiducia nella fase di cooperazione negoziale, proiettata nel tempo lungo, possibilmente senza scadenza predeterminata.

Proprio su questo delicato snodo si profila il limite delle proposte in campo sul contratto a tutele crescenti: l'aver enfatizzato, univocamente, il momento delle tutele e dei vincoli (secondo una inveterata, e ormai retrò, concezione giuslavoristica che identifica la tutela con i vincoli); il contratto a tutele crescenti si concentra, infatti, sui vincoli progressivi a carico del datore: più il tempo passa più il datore di lavoro dovrà subire i vincoli. Questa proposta, per molti aspetti condivisibile, trascura che la legge del lavoro - nel momento in cui si ispira all'idea che 'la giustizia deve essere basata sulla realtà concreta e centrata sulle persone invece che essere centrata sulle istituzioni' (A. Sen, La giustizia e il mondo globale, in A. Sen et al., Sull'ingiustizia, Erickson, 2013, p. 14) - può invece operare non solo sul versante dei vincoli e della protezione, ma anche sul versante dell'incentivo per entrambe le parti a consolidare il reciproco affidamento, e ciò attraverso un mix progressivo di tutele e vincoli, ma anche, e soprattutto, di incentivi e promozione a continuare il rapporto.

In estrema sintesi, la proposta - che sarà illustrata in dettaglio in uno studio più ampio - è quella del 'contratto ad affidamento crescente'.

Si tratta di un contratto che, sin dalla sua genesi, si profila come di lavoro a tempo indeterminato; durante il primo anno esso è assolutamente libero da vincoli di recesso (salva l'ipotesi estrema del licenziamento discriminatorio), ma anche non sostenuto da incentivi di sorta. Superato il giro di boa del primo anno, subentrano contemporaneamente alcuni vincoli soft (un firing cost minimo per il licenziamento economico) e alcuni incentivi economici promozionali (ridotti), mirati a sollecitare il consolidamento del reciproco affidamento; così pure al terzo anno, ma in maniera crescente (sia in termini di tutele ma soprattutto di incentivi); superato il giro di boa del terzo anno, si passa all'applicazione integrale delle tutele normali e all'erogazione, per una certa durata, di un bonus occupazionale finale a vantaggio del datore che prosegua il rapporto oltre la soglia temporale massima triennale.

Il percorso triennale verso il contratto standard potrebbe essere pure anticipato, insieme ai relativi effetti di tutele e incentivi, magari certificando formalmente, presso una Commissione di certificazione, la volontà di entrambe le parti di accedere anticipatamente al contratto standard (in ragione della realizzazione anticipata del reciproco affidamento: il contratto psicologico).

Sulla base delle linee di intervento appena tratteggiate, appare evidente che il primo anno, ma anche il secondo anno del contratto ad affidamento crescente, periodo durante il quale si consente libertà di recesso molto ampia, potrebbero finire per assorbire la funzione di 'prova lunga' del contratto a termine a-causale, onde la possibilità di ricondurre il contratto a termine, anche di 36 mesi, alla sua reale - e fisiologica - funzione temporanea connessa a oggettive esigenze (esigenze produttive, organizzative, sostitutive, di stagionalità). In altri termini, il contratto ad affidamento crescente (con il delineato mix bilanciato di tutele e incentivi crescenti) potrebbe assumere il ruolo di 'strumento di sincronizzazione' - la cui necessità si sottolineava prima - per evidenziare e mettere a fuoco la natura di provvedimento di emergenza, e non di regolamentazione a regime, operato dal Decreto Poletti sul contratto a termine a causale di 36 mesi; sul quale, a questo punto, si potrebbero attenuare anche i dubbi di contrarietà ai vincoli europei.