

## MERCATO DEL LAVORO

# Osservatorio NENS

a cura di Marco Iezzi

### Nota del 29 Maggio 2006

In vista del Dpef si avvicina il confronto fra esecutivo e parti sociali in tema di lavoro. I sindacati chiedono il ripristino delle regole concertative ed un nuovo “Patto per il lavoro” che superi quello del 1993, considerato non più attuale perché incentrato su moderazione salariale e contenimento del debito pubblico. Dopo tredici anni le cose sono cambiate; oggi è importante stimolare il rilancio competitivo del nostro Paese creando meccanismi che favoriscano l’incremento della produttività. Naturalmente trattando il tema del mercato del lavoro non si può tralasciare il dibattito che in questi giorni è tornato in primo piano sulla legge Biagi. Ormai da più parti c’è l’orientamento verso una modifica della legge, anche se non sembrano ancora chiari i tempi e le modalità attuative.

Le ultime proposte, in ordine di tempo, arrivano da Boeri e Garibaldi i quali tracciano un percorso di accesso al mercato del lavoro suddiviso in tre tappe fondamentali:

- 1) La prova;
- 2) L’inserimento;
- 3) La stabilità.

Il periodo di prova dovrebbe avere una durata non superiore ai sei mesi, durante i quali il lavoratore potrebbe essere licenziato. Un volta passati i sei mesi, ci sarebbe il cosiddetto “periodo di inserimento” di trenta mesi. In questo arco temporale il dipendente potrebbe perdere il posto di lavoro per motivi economico/organizzativi. In tal caso però avrebbe diritto ad un indennizzo pari al corrispettivo di due-sei mesi di stipendio.

A conclusione dei trentasei mesi ci sarebbe la stabilizzazione del rapporto di lavoro, che a questo punto si tradurrebbe in un contratto a tempo indeterminato. La proposta comprende anche il riconoscimento del salario minimo per i lavoratori che non hanno un contratto e un contributo previdenziale uniformato per ogni tipo di lavoro.

Al di là di quanto proposto dai due economisti, quello che si percepisce è la volontà di sostituire l'elevato numero di forme contrattuali, previste dalla Legge 30/2003, con una più snella gestione dei contratti. Ovvero con l'istituzione di un'unica forma di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un percorso prestabilito ed indicato nei tre anni precedenti l'assunzione.

Le perplessità su questo approccio derivano dal fatto che non c'è alcuna certezza che alla fine dei tre anni il datore di lavoro non attui il licenziamento, oppure che l'impresa stessa non trovi più conveniente, per sopraggiunti motivi, assumere un altro lavoratore magari a termine, invece di convertire il rapporto di lavoro già in essere. D'altro canto è anche vero che un'azienda che ha tenuto per un periodo così lungo una persona, investendo su di lui, poi voglia separarsene in luogo di un nuovo contratto e quindi iniziare di nuovo il processo di formazione ed inserimento di azienda. E' su questi temi che si gioca il ruolo della prossima riforma del mercato del lavoro, dove da un lato si cercherà una maggiore stabilizzazione dei rapporti in essere e dall'altro sarà indispensabile creare degli incentivi fiscali e contributivi per le aziende che attueranno politiche di stabilizzazione per i propri dipendenti.