

Il lavoro e le relazioni industriali nell'era dell'incertezza e della diseguaglianza

*Relazione di Pietro Ichino
al Convegno promosso da Gidp
14 aprile 2014*

Tre chiavi di lettura dei cambiamenti strutturali in atto

- I. L' enorme **aumento delle diseguaglianze** di produttività **fra imprese e fra persone**
- II. L'enorme **aumento dell'incertezza** degli eventi economici a breve termine
- III. La perdita di peso del livello nazionale di governo di fronte alla **globalizzazione**

I. L'aumento delle diseguaglianze

$$\text{Produttività} = O \times S \times E$$

Organization: enorme aumento delle differenze di produttività tra aziende

Skills: enorme aumento delle differenze di capacità professionale tra lavoratori

Effort: l'organizzazione del lavoro consente sempre meno il controllo sull'intensità della prestazione

Effetti dell'aumento delle diseguaglianze sul sistema delle relazioni industriali

- Crisi del modello di funzionamento del **mercato del lavoro** basato sul divieto di selezione in entrata e in uscita...
- ... e del modello standard di **rapporto di lavoro** individuale (è l'oggetto della II parte del discorso)
- Crisi del **modello contrattuale** centralizzato (è l'oggetto della III parte del discorso)

II.

L'inadeguatezza della struttura
del rapporto di lavoro
in un contesto di grande incertezza
anche sul breve termine

I fattori dell'incertezza anche sul futuro prossimo

- L'**accelerazione dei ritmi di obsolescenza** delle tecniche applicate, e degli stessi prodotti
- La **globalizzazione** aumenta il numero delle variabili rilevanti e dunque l'imprevedibilità degli shock
- La **crisi in corso**: le imprese non hanno mai operato in un contesto così incerto circa l'andamento della congiuntura

Una disciplina troppo rigida complessa e contraddittoria

- Il modello standard è ancora quello del rapporto di impiego pubblico (ma con scarsa selezione in entrata), ormai inadeguato anche per le p.a.: **eccesso di contenuto assicurativo** del contratto
- La legislazione del lavoro italiana è diventata illeggibile: **eccesso di costi di transazione**
- 20 anni di **schizofrenia legislativa**: ci si è occupati solo di prevedere e regolare tipi alternativi al modello standard, ma *per ostacolarli o limitarli*

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 **irriformabile il rapporto standard** a tempo indet. (così condannandolo a sparire)

Una sola assunzione su sei avviene a tempo indeterminato

RIPARTIZIONE DEL FLUSSO PER TIPO DI CONTRATTO

2012	Tempo indetermin.	T. determ. + apprendistato	Collab. contin. Autonome	Totale
Val. assoluti	1.770.513	6.781.004	1.660.800	10.211.317
Percent.	17,3%	66,4%	16,2%	100,0%

Fonte: Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

Col decreto Poletti si ridurrà a una su venti (questo non è un bene per la qual. del capitale umano, ma è reso inevitabile dal tabù sul r. a t. indeterminato)

Occorre un modello di rapporto molto più semplice, snello e meno tassato

- L'idea del **Codice semplificato del lavoro** (tutta la disciplina in 60 articoli semplici) ...
- ... di un rapporto di lavoro **a t. indeterminato a protezioni crescenti** con costo di separazione molto basso nei primi anni
- ... e di un contratto a termine acausale libero per i primi 36 mesi, ma con lo **stesso costo di separazione** se il rapporto non prosegue

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

Un nuovo metodo per le crisi occupazionali: 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**

III.

La globalizzazione aumenta il rilievo
del livello aziendale
nelle relazioni industriali

Perché la globalizzazione toglie rilievo al liv. nazionale di governo dell'economia

1. Le variabili determinanti per l'andamento di un settore **non si decidono più a Roma**
2. Una multinazionale con centinaia di migliaia di dipendenti nel mondo **non accetta di applicare un c.c.n.l. stipulato da terzi**, tanto meno se esso le inibisce l'innovazione organizzativa
3. La **vicenda Fiat**: una svolta epocale (non ancora compresa per intero dal sistema it. delle rel. ind.)

La necessità di un decentramento drastico (da noi capita in grave ritardo)

- La riforma della contrattazione in **RFT** nei primi anni 2000 e la chiusura ermetica in Italia
- La riforma della contrattazione **in Italia**: gli accordi interconfederali del 2011, 2013 e 2014
- Il ribaltamento indicato nel **DEF 2014-2016**: il contratto aziendale prevale in toto sul c.c.n.l. (come previsto nel d.d.l. n. 983/2013)

La questione della partecipazione

Un altro problema italiano: poca opzione *exit* e poca opzione *voice*

- Due modelli contrapposti:
 - **USA-UK** - in un mercato del lavoro fluido il lavoratore, molto mobile, ha l'opzione *exit*
 - **RFT** – in un mercato del lavoro vischioso al lavoratore stabile è data l'opzione *voice*
- L'**anomalia italiana**: m.d.l. vischioso, **scarsa opzione *exit***, ma, nonostante l'art. 46 Cost., al lavoratore è data **scarsa opzione *voice***

Diversi modelli sia di rapporto individuale, sia di rapporto collettivo

- Poiché andiamo verso un sistema con pluralità di modelli di **rapporto lavoratore/azienda** sotto il profilo della durata e del contenuto assicurativo del contratto...
- ... occorre anche una pluralità di modelli di **coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa**

Se sono i lavoratori a ingaggiare l'imprenditore: la scommessa comune

- Il paradigma *hire your best employer*
- la **scommessa comune** sul piano industriale innovativo
- la partecipazione all'informazione e al controllo come parte essenziale della scommessa comune

La correlaz. inversa fra rel. cooperative e contenuto assicurativo del rapporto

	rapporto di lavoro ad alto contenuto assicurativo	variabilità di parte della retribuzione collettiva	variabilità di parte della retribuzione collettiva e di quella individuale	rapporto di lavoro a contenuto assicurativo ridotto
relazioni sindacali	α			
fortemente conflittuali	modello dominante nei serv. pubblici italiani			
moderatamente conflittuali	modello domin. nell'industria italiana			
cooperative		Fiat Melfi anni '90		
			Nissan Sunderland 1986-2005	
partecipative			Saturn Spring Hill 1985-2005	modello tradizionale nel settore delle cooperative di lavoro

ω

Partecipazione dei lav. nell'impresa: il disegno di legge *bi-partisan*

- Il **d.d.l. Sacconi Ichino Gatti *et al.* 19.9.13 n. 1051** riproduce la delega legislativa contenuta nella legge Fornero, che nel frattempo è scaduta
- Subito incardinato alla Commissione Lavoro del Senato, sono ora in corso le audizioni
- L'orientamento dei presentatori nel senso di trasformare il testo in senso immediatamente dispositivo

Un menu à la carte per la contrattazione della partecipaz. dei lavoratori in azienda

- a) **informazione o consultazione** dei sindacati o di organi creati *ad hoc*
- b) procedure o **organi congiunti di verifica** dell'attuazione di piani o decisioni concordate
- c) **organi paritetici o misti con poteri di indirizzo o controllo** in materia di sicurezza, formazione, pari opportunità, ecc.
- d) partecipaz. di **rappres. dei lavoratori in organi di controllo** sull'attuazione di determinate scelte aziendali
- e) forme di **partecipazione dei lavoratori agli utili**
- f) partecipazione di **rappres. lav. in Consiglio di Sorveglianza**
- g.1) forme di **partecipazione individuale al capitale societario**
- g.2) possibilità di **trasformazione di quote t.f.r. in capitale sociale**
- g.3) **partecipazione al capitale soc. mediante fondazioni o holding**

Le posizioni non omogenee espresse dalle parti sociali consultate in Senato

SINDACATI DEI LAVORATORI

- **Cgil** diffidente: «rischio di aggiramento della centralità del Ccnl»
- **Cisl** favorevole: «la partecipazione è sempre stata la nostra bandiera»
- **Uil** favorevole: «purché non si alteri il sistema contrattato della rappresentanza»
- **Ugl** favorevole: «purché non si alteri il sistema contrattato della rappresentanza»

ASS. IMPRENDITORIALI

- **Confindustria** diffidente: «le norme ci sono già»
(ma in alcuni casi c'è divieto, o disincentivo fiscale; e manca disciplina d. effetti del contr. az.)
- **Confapi** favorevole: «principi condivisibili»
- **Rete Imprese Italia**: «le pmi sono poco coinvolte»

Un tentativo di conclusione

- Stante la grande varietà di situazioni e modelli riguardo alle dimensioni aziendali, all'organizz. produttiva, al modello di rapporto di lavoro dominante nell'az., al turn-over dei lavoratori...
- ... è probabilmente **impossibile imporre un modello unico** di rapporto individuale e collettivo
- Meglio la politica dei «cento fiori»: offrire un ampio *menu* di possibili mix di opzione ***exit*** e opzione ***voice***, e **lasciare che modelli diversi si confrontino e competano** tra loro liberamente

Grazie per l'attenzione

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