


# ***JOBS ACT***

## **ANATOMIA DI UNA RIFORMA**

Il tramonto del regime di *job property*  
e il Codice semplificato ispirato alla  
*flexsecurity*

*Conferenza all'Università di Verona*

*20 ottobre 2014*



**Italia 1970:**  
**la sicurezza dei lavoratori**  
**viene costruita su**  
**un regime di *job property***  
**(il modello è l'impiego pubblico)**

- Con lo Statuto dei Lavoratori si sceglie di **proteggere il lavoratore *dal* mercato** del lavoro...
- ... **rinunciando a proteggerlo *nel* mercato** stesso:
- le organizzazioni sindacali non si occupano dei servizi nel mercato

# Protetti in azienda ma abbandonati a se stessi fuori

- Solo il **2%** degli incontri fra domanda e offerta sono prodotti dai **Centri per l'Impiego**
- L'**80%** avviene attraverso le reti parentali, amicali o professionali: chi non ne dispone vede **il mercato del lavoro come un buco nero**

*eppure...*

ogni anno in Italia si stipulano circa **10 milioni di contratti di lavoro** regolari!

# In Italia oggi dieci milioni di contratti regolari all'anno

## RIPARTIZIONE PER TIPO DI CONTRATTO

<b>2013</b>	<b>Tempo indetermin.</b>	<b>T. det. + apprendist.</b>	<b>Altri</b>	<b>Totale</b>
Valore Assoluto	1.586.308	6.777.862	1.249.820	<b>9.613.990</b>
Percentuale	<b>16,5%</b>	<b>68,0%+2,5%</b>	<b>13,0%</b>	<b>100%</b>

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

# Un frutto avvelenato della *job property*: l'*apartheid*

- Se i *core workers* sono inamovibili, occorre che i *peripheral workers* portino tutto il peso della flessibilità necessaria
- Il regime di *job property* è intrinsecamente produttivo del **dualismo protetti/non protetti**

# Ma anche il contratto a tempo indeterminato è in ritirata

- In una situazione di **incertezza** gravissima sul futuro anche a breve termine...
- ... le imprese tendono a ridurre drasticamente le assunzioni stabili: **la parte garantita dell'organico si rattrappisce**

# 2013: un solo nuovo contratto a tempo indeterminato ogni sei

Tipi di contratto	2011	2012	2013
A tempo indeterminato	17.8%	17.5%	16.5%
A termine	62.9%	63.6%	68.0%
Apprendistato	2.8%	2.7%	2.5%
Collab. autonome continuative	8.5%	7.7%	7.0%
Altri tipi di contratto di lavoro	8.0%	8.5%	6.0%
Tutti i tipi di contratto	100%	100%	100%
Valori assoluti	10.439.516	10.251.383	9.613.990 <sub>8</sub>



# Un altro difetto del vecchio regime: i disoccupati in *freezer*

- Per evitare il licenziamento si finge che i posti di lavoro esistano ancora, collocando i lavoratori in **Cassa integrazione guadagni** per anni e anni
- Si arriva a teorizzare il «diritto» del lavoratore che perde il posto a X anni di Cig ...
- ... ma intanto centinaia di migliaia di posti restano scoperti

# Skill shortage: i giacimenti occupazionali ignorati

## Il dato dell'Osservatorio regionale veneto

<b>LA STAMPA</b>	Quotidiano	Data	03-04-2012
		Pagina	3
		Foglio	1

# Il paradosso dell'impiego

## 45.250 offerte senza risposta

Le inserzioni cadono nel nulla. E alla fine le aziende rinunciano

di **LUIGI GRASSIA**

È un paradosso del mercato del lavoro italiano: aumenta la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, ma nel 2011 sono stati conteggiati addirittura 45.250 posti di lavoro rimasti «inoccupati», il che significa che le aziende avevano bisogno di coprirli e non ci sono riuscite.

Il problema è stato segnalato dal ministero del Lavoro, da Unioncamere e dalla Cgia di Mestre (gli artigiani). In realtà non è possibile fare una ricognizione completa dei posti inoccupati, che probabilmente saranno molti di più di 45.250, ma quella cifra ha un senso preciso perché corrisponde al numero di posti rimasti scoperti presso le aziende che hanno messo inserzioni per reperire personale ma senza esito. Nel 47,6% dei casi il lavoro non si è materializzato perché non si sono presentati abbastanza candidati, mentre nell'altro 52,4% le persone hanno risposto all'annuncio ma non avevano i requisiti.

Le figure più difficili da rinvenire sono state quelle dei commessi (quasi 5.000 posti degli idraulici e posatori di tubazioni (più di 1.000 posti); e dei baristi (quasi 1.000).

Una precisazione importante: anche negli anni scorsi La Stampa ha costantemente tenuto sotto osservazione il problema e a volte questo ha creato delle aspettative che non potevano essere soddisfatte; i dati che riferiamo sono aggregati, si tratta di statistiche e non portano l'etichetta di alcuno specifico posto di lavoro che attenda di essere coperto. Purtroppo noi non siamo in grado di indirizzare nominativamente gli interessati agli specifici impieghi.

Ma come si fa a cambiare le cose in meglio? A far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro in una maniera più efficace? Come colmare questi vuoti occupazionali?

Secondo il segretario della Cgia di Mestre, Giuseppe Bortolussi, «sarà difficile trovare una soluzione in tempi ragionevoli, perché si tratta di colmare un vuoto culturale che dura da più di 30 anni». In che senso? «Innanzitutto bisogna rivalutare, da un punto di vista sociale, il lavoro manuale e le attività imprenditoriali che offrono queste opportunità. Per questo è necessario avvicinare la formazione scolastica al mondo del lavoro. Bisogna fare una vera e propria rivoluzione per ridare dignità, valore sociale e un giusto riconoscimento economico a tutte quelle professioni dove il saper fare con le proprie mani costituisce una virtù aggiuntiva che rischiamo di perdere». Ma sarà anche necessario far circolare meglio le informazioni nelle sedi appropriate perché 45.250 posti scoperti con la fame di lavoro che c'è in giro non sono tollerabili.

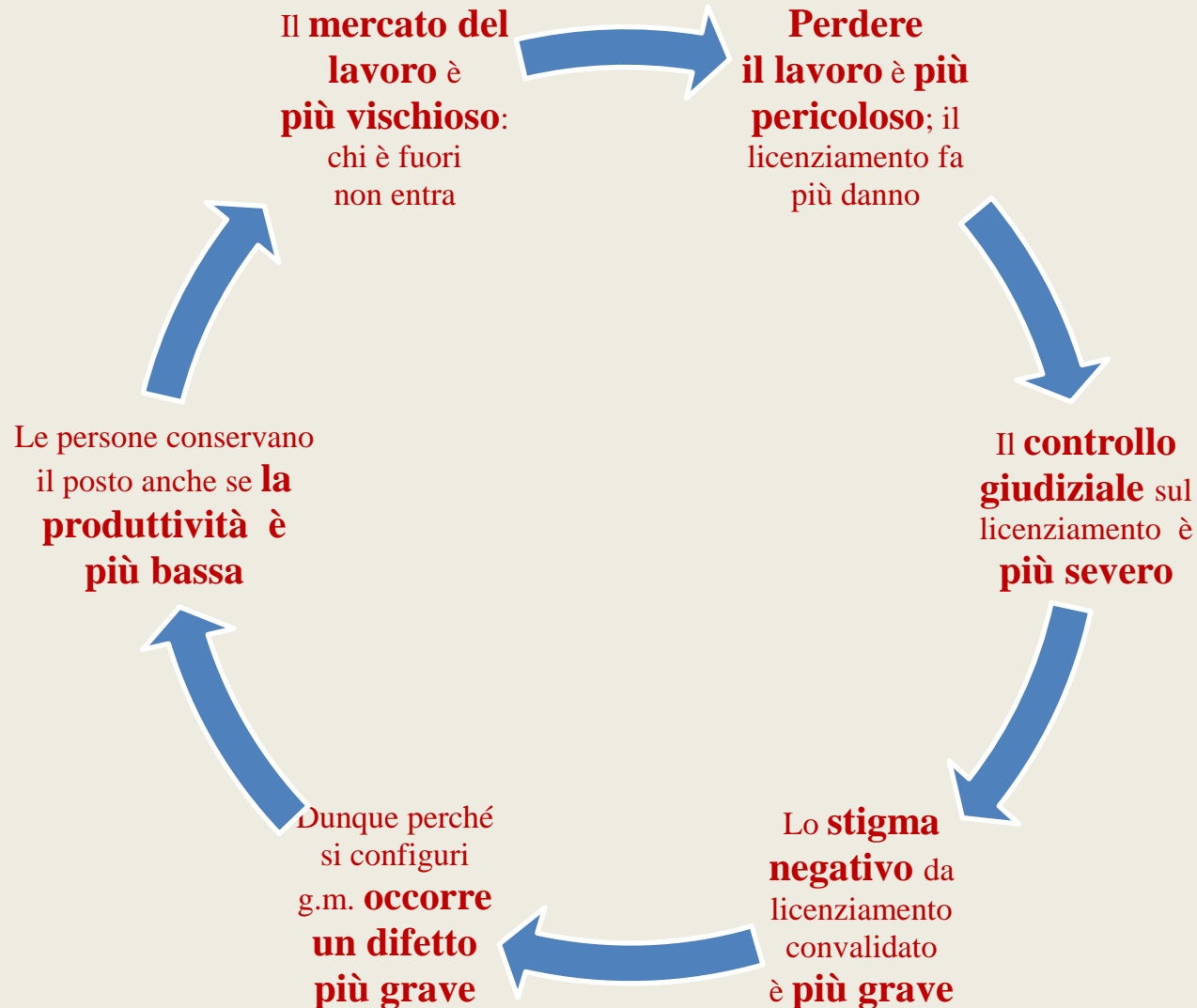
**Bortolussi (Cgia):**  
**«Serve una rivoluzione per colmare un vuoto culturale di 30 anni»**

di lavoro non coperti); dei camerieri (più di 2.300 posti); dei parrucchieri e delle estetiste (oltre 1.800 posti); degli informatici e telematici (quasi 1.400 posti); dei contabili (quasi 1.270 posti); degli elettricisti (oltre 1.250) dei meccanici auto (quasi 1.250 posti); dei tecnici della vendita (1.100 posti);

# La Cig è lo strumento sbagliato

- Serve per tenere **legati i lavoratori all'azienda** durante una crisi temporanea
- Il messaggio ai cassintegrati, quando il posto non c'è più, è «**state fermi**»...
- ... ma la ricollocazione dei lavoratori richiede che anch'essi si attivino nel mercato
- Il messaggio giusto è: «vi sosteniamo, ma **dovete muovervi**»

# Job property: un circolo causale che accentua l'equilibrio deteriore...





Se nonostante tutto ti licenziano, vuol dire che vali davvero poco! Sei un **reietto**



# ... e il possibile circolo causale di segno opposto



**Negli USA un neo-  
disoccupato ha più  
di una probabilità  
su due di ritrovare  
il lavoro **entro il  
primo mese!****





A blurred industrial factory setting. In the foreground, a man in a dark t-shirt and blue jeans is seen from the back, looking towards the machinery. The background shows various industrial equipment, including what appears to be a conveyor belt system with rollers. The overall scene is out of focus, emphasizing the text overlay.

**Italia 2014:**  
il tramonto della *job property*



La riforma in gestazione:  
una delega a maglie larghe,  
ma contenente una **scelta precisa**

Voltar pagina in modo netto rispetto al regime della ***job property***, per passare a un regime ispirato al principio della ***flexsecurity***

A person in a dark suit is walking away from the viewer, carrying a briefcase. They are walking through a large, stylized, light-colored arrow graphic that points upwards and to the right. The background is a light, neutral color.

Coniugare il massimo possibile  
di flessibilità delle strutture  
produttive  
con il massimo possibile  
di sicurezza economica e  
professionale delle persone **nel  
mercato del lavoro**

# Le linee essenziali dalla legge-delega

## 1° pilastro: ammortizzatori sociali

- Riconduzione della **Cassa integrazione** alla sua funzione originale (e chiusura del capitolo della Cig in deroga)
- Potenziamento e ampliamento dell'**assicurazione universale contro la disoccupazione**: la Nuova ASpl

# Le linee essenziali dalla legge-delega

## 2° pilastro: **servizi per l'impiego**

- **L'agenzia nazionale** con compiti di
  - **definizione** degli standard dei servizi per l'impiego
  - **controllo** del loro rispetto
  - **surrogazione** alle Regioni che si rivelano incapaci
- **Complementarietà** tra serv. pubblico e ag. private
- Congiunzione funzionale delle politiche passive e attive per mezzo di strumenti operativi, come il **contratto di ricollocazione**

# Le linee essenziali dalla legge-delega

## 3° pilastro: **codice semplificato** e **contratto a tutele crescenti**

- **Rendere più semplici e flessibili **tutti** i contratti di lavoro stabili a tempo indeterminato**
  - riscrittura semplice di tutta la disciplina del lav. ...
  - la bozza già disponibile del **Codice semplificato**
- ... e per i nuovi: **contratto a tutele crescenti**

# Il contratto a tutele crescenti

(secondo lo schema su cui stiamo lavorando)

- Soppressione del controllo sul **motivo non disciplinare** del licenziamento, che è ora soggetto a un
- filtro automatico: *l'indennità crescente* con l'anzianità di servizio (per es. 1 mese x anno)
- + il *contratto di ricollocazione* dal terzo anno (v. *infra*)
- Licenziamento **disciplinare**:
  - **senza indennità** se la contestazione risulta fondata
  - **indennità ridotta** in proporz. inversa alla colpa minore
  - **reintegrazione** se fatto contestato non dimostrato
    - in q.caso clausola di *opting out* con indennità maggiorata (?)

# Resta la **protezione forte** **contro le discriminazioni, ma...**

- Reintegrazione + risarcimento per il caso in cui il giudice individua il **motivo discriminatorio**
- e non è vero che l'accertamento è difficile...
- ... ma non c'è norma di legge, giudice, ispettore o sindacalista che possa assicurare al lavoratore la stessa **libertà e dignità** che è data dal potersene andare dall'azienda cattiva perché **ce n'è una che gli offre condizioni migliori**

# 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**



# I tempi dell'*outplacement* in Italia: su 2961 impiegati trattati da un'agenzia

TEMPO MEDIO DI RICOLLOCAZIONE PER FASCIA D'ETÀ/INQUADRAMENTO	IMPIEGATI			
	2010 Mesi	2010 % incidenza	1° semestre 2011 Mesi	1° semestre 2011 % incidenza
< 30 anni	<b>3,8</b>	8	<b>4,5</b>	5
Da 30 a 40 anni	<b>4,5</b>	54	<b>5,0</b>	47
Da 40 a 50 anni	<b>5,6</b>	31	<b>5,5</b>	36
> 50 anni	<b>6,3</b>	7	<b>6,0</b>	12
Totale media	<b>4,9</b>	100	<b>5,3</b>	100

# I tempi dell'*outplacement* in Italia *segue: sui 1637 operai*

TEMPO MEDIO DI RICOLLOCAZIONE PER FASCIA D'ETÀ/INQUADRAMENTO	OPERAI			
	2010 Mesi	2010 % incidenza	1° semestre 2011 Mesi	1° semestre 2011 % incidenza
< 30 anni	<b>4,3</b>	13	<b>4,5</b>	6
Da 30 a 40 anni	<b>5,5</b>	43	<b>5,2</b>	34
Da 40 a 50 anni	<b>5,8</b>	27	<b>5,7</b>	42
> 50 anni	<b>6,4</b>	17	<b>6</b>	18
Totale media	<b>5,5</b>	100	<b>5,4</b>	100

# Entro quanto tempo si ritrova il lavoro (se non interviene la Cassa integrazione)

mesi	lav. 15-35 totale	tempo pieno e indetermin.	lav. 36-60 totale	tempo pieno e indetermin.
entro il 2° mese	27,1%	25,6%	25,6%	24,2%
entro il 4° mese	42,3%	40,2%	41,8%	39,0%
entro il 6° mese	54,0%	52,2%	55,8%	53,1%
<b>entro il 12° mese</b>	<b>83,3%</b>	<b>81,3%</b>	<b>76,5%</b>	<b>76,2%</b>
entro il 18° mese	92,8%	91,5%	83,9%	84,8%
entro il 24° mese	96,8%	96,0%	88,0%	89,5%

**Fonte: Inps**, in rif. a unemployment spells incominciati in Italia tra feb. 1998 e nov. 2001  
 Il dato indica la percentuale dei lavoratori di ciascuna categoria **che hanno trovato la nuova occupazione entro il tempo indicato** nella prima colonna, tra il 1998 e il 2005 <sup>27</sup>

# La determinazione automatica del grado di disponibilità necessario

- Se l'agenzia pratica una **severità eccessiva**, i lavoratori tenderanno a non sceglierla
- ma se l'agenzia pratica una **severità insufficiente**, non ottiene la ricollocazione (e quindi non guadagna)
- il meccanismo di quasi-mercato determina così automaticamente una **condizionalità equa**

# Grazie per l'attenzione

(queste *slides* possono essere scaricate dal sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it))