

SEMPLIFICAZIONE E *FLEXSECURITY*: DUE NUOVE FRONTIERE DELLA POLITICA DEL LAVORO

Relazione al convegno Inaz e Aiaf su
*Impresa, responsabilità imprenditoriale
e flessibilità del lavoro*

Milano, 21 settembre 2009

A) Il Progetto *Flexsecurity*: attivare un *win-win game*

- Quanto costa alle imprese il ritardo o l'impossibilità dell'aggiustamento industriale
- Il tabù è superato: ora occorre negoziare e sperimentare
- Il mercato del lavoro: una risorsa poco conosciuta (e sottovalutata) dagli italiani
- L'importanza di scommettere insieme sul mercato del lavoro
- I termini della scommessa comune sono aperti: quel che conta è il nuovo metodo

Che cosa manca all'Italia per poter sperimentare la *flexsecurity*

- La qualità dei **servizi nel mercato del lavoro**
- la capacità di **condizionare** un forte sostegno del reddito al pieno coinvolgimento del lavoratore
- le **risorse pubbliche** per un forte sostegno del reddito
- le *civic attitudes*

DOBBIAMO DOTARCI DELLA CULTURA MATERIALE NECESSARIA
PER SPERIMENTARE UN EQUILIBRIO PIU' EFFICIENTE

Una tecnica normativa nuova

- La riforma non è imposta a tutti, ma è posta **a disposizione di chi è interessato** (ad es.: *start up*)
- Non la palingenesi istantanea e universale, ma il metodo del *try and go*
- Il Centro-nord non è obbligato ad aspettare il Sud, ma può **sperimentare nell'interesse di tutti**
- Il costo (negoziabile) a carico delle imprese è utilizzato come **incentivo** alla (e garanzia della) efficienza dei nuovi servizi nel m.d.l.
- Se e quando poi lo Stato vorrà e potrà...

Sostituire al modello mediterraneo di sicurezza il modello nord-europeo

- **a tutti i *new entrants*** un rapporto a tempo indeterminato, con un sistema di protezione "alla danese" (*flexsecurity*)
- **alle imprese interessate** flessibilità, in cambio di un sistema moderno di sicurezza nel m.d.l.
- **per i dipendenti già in organico** la vecchia disciplina resta invariata (salva diversa loro scelta)

(il d.d.l. è disponibile sul sito www.pietroichino.it)

Una nuova nozione della “condizionalità” del sostegno del reddito

- La ricollocazione avviene sulla base di **un rapporto diverso** dal rapporto originario di lavoro...
- ... di cui è titolare **l'Agenzia**
- E' l'Agenzia a regolare **la disponibilità del lavoratore richiesta**, secondo le condizioni del mercato del lavoro

B) Il “Progetto semplificazione” e l’idea dello “Statuto dei lavori”

Un sistema di **protezione del lavoro a cerchi concentrici**:

- per ***tutte le forme di lavoro***, dipendente o autonomo:
 - igiene, sicurezza, tutela della *privacy*
 - assic. pensionistica e antinfortunistica
 - standard retributivo orario minimo
- per tutto il lavoro in posizione di ***dipendenza economica***
 - orario, malattia, trasferimento, c. a termine, licenziamento, ecc.
- disciplina specifica del lavoro ***subordinato***
 - *ius variandi* del datore su mansioni e distrib. orari, pot. direttivo
- discipline particolari per ***rapporti particolari***
(apprendistato, telelavoro, lav. domicilio, lavoro marginale fuori standard, ecc.)

L'idea della grande semplificazione

- Oggi un codice del lavoro decente richiede più di **mille pagine**: è illeggibile senza il consulente
- E' possibile ridurre il cuore del diritto del lavoro a **una sessantina di articoli**, a condizione che:
 - si cerchi la semplicità e la leggibilità: *ogni riga di testo in più è un costo per il Paese*
 - si rinunci a regolare tutto: *in molti casi il mercato del lavoro endo-aziendale funziona bene da solo*
 - si eviti di fare danni in 99 casi, per evitare un comportamento scorretto nell'1% restante dei casi

Un esempio di pervasività eccessiva il *part-time*

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 61/2000 come modificato e integrato nel 2003 e nel 2007:

13 articoli, 3803 parole

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- limite massimo lav. supplementare ogni settimana e ogni anno
- causali per il lavoro supplementare
- retribuzione lavoro supplementare
- riduz. orario in costanza di rapporto
- "clausole flessibili" ed "elastiche"
- reversibilità delle clausole elastiche
- sanzioni in relaz. a tutto quanto sopra

LA *DISCIPLINA* **NUOVA**

Commi 1-3 dell'art. 2108 cod.civ.:

3 commi, 117 parole

Sono previsti soltanto:

- forma scritta
- riproporzionamento degli standard e non discriminaz.
- riduz. orario in costanza di rapp.

Un esempio di regolazione ostruttiva: il lavoro intermittente

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 276/2003, artt. 33-40:

8 articoli, 1443 parole

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- i casi in cui si può
- le persone che si possono assumere
- indennità di disponibilità, in relazione a ciascuno dei possibili casi
- il caso dell'impedimento del lav.
- il rifiuto ingiustificato
- regole di non-discriminazione
- criteri di computo del lav. intermitt.

LA DISCIPLINA **NUOVA**

Comma 2, lett. f), art. 2097 cod. civ.:

1 capoverso, 39 parole

[... è ammessa ...]

"f) assunzione per prestazioni di durata inferiore a sei giorni lavorativi relative a servizi occasionali, quando negli ultimi trenta giorni lo stesso lavoratore non abbia prestato lavoro per lo stesso datore o committente complessivamente per più di cinque giorni lavorativi."

Un esempio di prolissità evitabile: l'apprendistato

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

Codice civile

Artt. 2130-2134 - 5 articoli

L. n. 25/1955

33 articoli

D.lgs. n. 276/2003

artt. 47-53: 7 articoli, 1859 parole

totale: 45 articoli

LA DISCIPLINA **NUOVA**

Articolo 2130 cod. civ.

totale: 1 articolo, 414 parole

I tipi di rapporto di apprendistato sono ridotti da tre a due, ma *non si perde una sola delle disposizioni essenziali*

Semplificazione ed ampliamento: la nuova Cassa integrazione

LA DISCIPLINA VECCHIA

- sparsa in **34 leggi** diverse
- **solo per le imprese medio-grandi**, nel settore industr., editoria e grande distribuz.
- nasce come **risposta alla precarietà dei salariati**:
cioè *assicura il lavoratore*
- prevede delle “**cause integrabili**” incontrollabili
- consente il ricorso alla Cig per ritardare i licenziamenti

LA DISCIPLINA NUOVA

- **1 articolo di 5 commi**
- **tutti i lavoratori** hanno diritto all'80% retr. se il lavoro è sospeso dall'impr.
- sono i d.d.lav. a decidere se e come assicurarsi: **la c.i.g. assicura le imprese**
- adotta due **filtri automatici** costo az. e rientro al lavoro
- obbliga ad affrontare subito (e meglio) il problema licenz.

La nuova disciplina dei licenziamenti e la *flexsecurity*

LA DISCIPLINA VECCHIA

- **Quattro leggi:**
 - codice civile, artt. 2118-9
 - legge n. 604/1966
 - Statuto dei Lav., art. 18
 - legge n. 108/1990

LA DISCIPLINA NUOVA

- **Tre articoli del codice:**
 - 2118: lic. disciplinare
 - 2119: lic. per motivo ogg. preavviso lungo e indenn.
 - 2120: sostegno forte *nel mercato*, a carico in parte dello Stato, in parte dell'impresa >15_{dip.}

La tecnica normativa e la “copertura conoscitiva” della legge

- perché la scelta di “novellare” il codice civile
- conservare il più possibile la distribuzione originaria della materia
- rendere possibile un primo livello di comprensione accettabile anche per i “non addetti ai lavori”
- bilanciare i possibili benefici della disciplina di dettaglio con i relativi costi in termini di *conoscibilità* della legge
- un’importante idea nuova: ogni legge deve avere, oltre alla copertura finanziaria e a quella amministrativa, anche **una “copertura conoscitiva”** o comunicativa

I contenuti del nuovo ordinamento

1 - La nuova fattispecie di riferimento

- portare a compimento l'evoluzione del diritto del lavoro dell'ultimo quindicennio
- la fattispecie di riferimento del nuovo diritto del lavoro è il **lavoro in posizione di sostanziale dipendenza**
- la definizione di dipendenza nel nuovo art. 2094, c. 2:
è dipendente anche il collaboratore autonomo che trae più di 2/3 del reddito di lavoro dallo stesso rapporto, e
 - *che non guadagni più di 40.000 euro all'anno,*
 - *non sia iscritto ad albi o ordini prof. incompatibili*

Contenuti del nuovo ordinamento:

2 - il criterio selettivo fondamentale

L'obiettivo del superamento dell'*apartheid* tra protetti e non protetti impone questo criterio di selezione delle tutele:

- se una protezione è davvero indispensabile nel campo del lavoro subordinato, essa va estesa a tutto il lavoro sostanzialmente "dipendente"
- se una protezione è ritenuta eccessiva in riferimento al lavoro "dipendente" non subordinato, allora essa non può essere imposta neppure nel campo del lavoro subordinato

Contenuti del nuovo ordinamento

3 - I tre comparti della materia

- **Diritto sindacale** (con modifica art. 39 Cost.)
 - artt. 2063-2078 cod. civ., su diritti sindacali in azienda, rappresentanze sindacali e relative elezioni, contrattazione collettiva e sciopero
- **Diritto del rapporto individuale**
 - artt. 2087-2131 sui diritti fondamentali, disciplina del lavoro dipendente, telelavoro e lav. a domicilio, apprendistato
- **Collaborazioni per servizi alla persona o comun.**
 - artt. 2132-2134 sul lavoro fuori standard

Il diritto sindacale

- **Capo II - DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO**
 - Articolo 2063 - *Libertà e attività sindacale*
 - Articolo 2064 - *Rappresentanze sindacali aziendali*
- **Capo III - DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA**
 - Articolo 2065 - *Diritto di sciopero*
 - Articolo 2066 - *Sciopero nel settore dei trasporti pubblici*
 - Articolo 2067 - *Proclamazione dello sciopero aziendale nel settore dei trasporti pubblici*
 - Articolo 2068 - *Proclamazione dello sc. a livello sovra-aziendale nel sett. dei trasp. pubbl.*
- **Capo IV - DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI**
 - Articolo 2069 - *Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali*
- **Capo V - DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEGLI USI AZIENDALI**
 - Articolo 2070 - *Contratto collettivo di diritto comune*
 - Articolo 2071 - *Contratto collettivo con efficacia generale*
 - Articolo 2072 - *Disposizione transitoria*
 - Articolo 2073 - *Recesso unilaterale dal contratto collettivo a tempo indeterminato*
 - Articolo 2074 - *Efficacia del contratto collettivo dopo la scadenza*
 - Articolo 2075 - *Efficacia del contratto collettivo sul rapporto individuale*
 - Articolo 2076 - *Usi aziendali*

Il diritto del rapporto individuale

A - disciplina comune a tutti i rapporti

Sezione II – Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro

Articolo 2087 - *Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore*

Articolo 2088 - *Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile*

Articolo 2089 - *Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali*

Articolo 2090 - *Assicurazione generale per vecchiaia, invalidità e disoccupazione*

Articolo 2091 - *Parità di trattamento e divieti di discriminazione*

Articolo 2092 - *Compenso orario minimo*

Articolo 2093 - *Servizi nel mercato del lavoro*

Il diritto del rapporto individuale

B – disciplina del lavoro dipendente

Sez. III – Disc. del lav. dipendente e del lav. subord.

Art. 2094 - *Subordinazione e dipendenza*
Art. 2095 - *Inquadramento professionale*
Art. 2096 - *Assunzione in prova*
Art. 2097 - *Contratto a termine*
Art. 2098 - *Collocamento dei disabili*
Art. 2099 - *Retribuzione*
Art. 2100 - *Concorr. di fonti negoz. in materia retrib.*
Art. 2101 - *Pagam. retribuz. a mezzo di buoni-lavoro*
Art. 2102 - *Luogo della prest., trasferta, trasferimento*
Art. 2103 - *Mansioni del lavoratore*
Art. 2104 - *Diligenza del prestatore di lavoro*
Art. 2105 - *Divieto di concurr. e obblighi di segreto*
Art. 2106 - *Sanzioni disciplinari*
Art. 2107 - *Orario di lavoro*
Art. 2108 - *R. di lav. a tempo parz. e lavoro ripartito*
Art. 2109 - *Riposo domenicale, festivo e annuale*
Art. 2110 - *Impedimenti personali alla prestaz. Lav.*
Art. 2111 - *Maternità, paternità e congedi parentali*

Art. 2112 - *Trasferimento di azienda*
Art. 2113 - *Rinunzie e transazioni*
Art. 2114 - *Diritto del lavoratore alla riservatezza*
Art. 2115 - *Controlli del datore di lavoro*
Art. 2116 - *Sospens. D. prest. nell'interesse del datore*
Art. 2117 - *Recesso del prestatore di lavoro*
Art. 2118 - *Recesso del datore di lavoro*
Art. 2119 - *Licenz. per mot. economico, tecnico od org.*
Art. 2120 - *Assistenza nel mercato al lav. licenziato*
Art. 2121 - *Accantonamento per t.f.r. o prev. Compl.*
Art. 2122 - *Indennità in caso di morte*
Art. 2123 - *Lavoro a domicilio e telelavoro*
Art. 2125 - *Patto di non concorrenza*
Art. 2126 - *Prestaz. di fatto con violazione di legge*
Art. 2127 - *Somministrazione di lavoro*
Art. 2128 - *Interposizione irregolare o fraudolenta.
Appalto dipendente*
Art. 2129 - *Rapporto di lavoro alle dipendenze di
amministrazioni pubbliche*

Apprendistato

Collaborazioni fuori standard

Sezione IV – *Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione*

Art. 2130 – *Apprendistato*

Art. 2131 - *Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro*

PER METTERE IN COMUNICAZIONE DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO
NON PROFESSIONALE FUORI STANDARD (ANZIANI, GIOVANI, ECC.):

Sezione V – *Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità*

Art. 2132 - *Contratto di collaborazione di pubblica utilità*

Art. 2133 - *Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità*

Art. 2134 - *Commissione di garanzia per le collab. di pubblica utilità*

Disciplina transitoria dei licenziamenti e abrogazioni

La **vecchia disciplina dei licenziamenti** continua ad applicarsi ai rapporti di lavoro costituiti prima dell'entrata in vigore del nuovo codice

Vengono **abrogate 106 vecchie leggi**. D'ora in poi solo modifiche inserite nel codice