

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

Introduzione al seminario  
dell'Istituto Bruno Leoni  
Milano, 25 settembre 2009

# A) 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
- 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 e 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 solo articolo, 5 commi**
- **tutti i lavoratori** hanno diritto all'80% retr. se il lavoro è sospeso dall'impr.
- **la c.i.g. assicura le imprese**; col *bonus/malus* il premio medio calerà dal 2 allo 0,5%
- adotta due **filtri automatici** costo az. e rientro al lavoro
- obbliga ad affrontare subito (e meglio) il problema, se c'è

# 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<sup>dip.</sup>

[i dettagli nelle ultime slides]

# 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

# Un campo di applicazione più ampio: la nuova fattispecie di riferimento

- si porta 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*

# Il criterio 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

# 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*

# C – l'apprendistato e le 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

## B) Il Progetto *Flexsecurity*

(incorporato negli articoli 2119-2120)

COSA MANCA ALL'ITALIA SU QUESTO TERRENO:

- 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
- La **cultura della mobilità**

OCCORRE ATTIVARE GLI INCENTIVI GIUSTI PERCHE' QUESTI DIFETTI POSSANO ESSERE RAPIDAMENTE CORRETTI

## 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** grande flessibilità nell’aggiustamento industriale, in cambio di un sistema moderno di sicurezza nel m. del lavoro
- **per i dipendenti già in organico** la vecchia disciplina resta invariata (salva diversa loro scelta)

# Una nuova nozione della “condizionalità” del sostegno del reddito

- La ricollocazione del lavoratore avviene sulla base di **un rapporto diverso** dal rapporto originario di lavoro...
- ... di cui è titolare **l’Agenzia** (costituita in forma libera: consortile, ente bilaterale, di singola azienda, ecc.)
- L’Agenzia controlla **l’adeguatezza della disponibilità del lavoratore** in relazione alle condizioni del mercato del lavoro e altre circostanze

# Il costo per le imprese - 1

- Sistema di finanziamento:
  - contributo di **Regione e FSE** per la formaz. prof.
  - costo dell'indennità complementare di disocc. a carico dell'**impresa che licenzia** (v. slides successive)
  - costo medio stimato, a regime: **0,5% del monte salari** relativo ai *new entrants* (senza contributo statale e sotto l'ipotesi di *turn over* al 5% e tempo medio di ricollocazione di 6 mesi)
  - possibile riduzione del costo, se aumenta il trattamento di disoccupazione Inps
- Contributo previdenziale unico per tutto il lavoro "dipendente" [subord. e lav. a progetto]: **30%**  
(-3% rispetto a oggi; si riduce anche il contributo Cig: dal 2,2% al 0,5%)

# Il costo per le imprese – 2

## il trattamento di disoccupazione

- Con rioccupazione entro **il primo anno dal licenz.**  
**un costo massimo basso:** dal 10 al 50% r.a.l.  
*questo deve essere il costo normale*
- Costo per il **secondo e terzo anno** in caso di non rioccupazione (l'ipotesi più sfortunata):  
(80 + 70 =) 150% r.a.l., 100% del costo az. ann.
- Il rischio del costo per il 2° e 3° anno dà un **forte incentivo alla qualità e buon funzionamento dei servizi di ricollocazione**, perché la disoccupazione duri comunque meno di un anno

# Il costo per le imprese – 3

## preavviso + tratt. compl. disoccupazione

- Licenziamento entro i **primi sei mesi di anzianità**: costo zero
- entro il **primo anno**: una mensilità di preavviso o ind. lic.
- alla fine del **secondo anno** (industria): due mensil. + ricolloc.  
[media 6 mesi, max 1 anno] (media: 18% r.a.l.; max 25% r.a.l.)
- alla fine del **terzo anno**: tre mensilità + ricollocazione  
[media 6 mesi, max 2 anni] (media: 30% r.a.l.; max: 115% r.a.l.)
- alla fine del **quarto anno**: quattro mensilità + ricollocazione  
[media 6 mesi, max 3 anni] (media: 38% r.a.l.; max: 193% r.a.l.)
- alla fine del **decimo anno**: dieci mensilità + ricollocazione  
[media 6 mesi, max 3 anni] (media: 90% r.a.l.; max: 242% r.a.l.)
- alla fine del **ventesimo anno**: 20 mensilità + ricollocazione  
[media 6 mesi, max 3 anni] (media: 230% r.a.l.; max: 324% r.a.l.)

- Quanto costa oggi 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 su di un mercato del lavoro che può funzionare meglio
- I termini della scommessa comune sono aperti: quel che conta è il nuovo metodo