

# CHE COSA BOLLE NELLA PENTOLA DELLA LEGGE-DELEGA SUL LAVORO

Il progetto per un nuovo **Codice semplificato**  
gli ammortizzatori sociali  
i servizi per l'impiego

*Relazione al Roadshow GiGroup*

Le sfide del lavoro che cambia

*Milano, 9 giugno 2014*

# I tre pilastri del *Jobs Act*

- Riordino e semplificazione della legislazione del lavoro: il **Codice semplificato**
- I nuovi **servizi per l'impiego**: coinvolgimento delle agenzie private specializzate
- Il sistema degli **ammortizzatori sociali**: come si coniugano politiche passive e attive del lavoro

# Il Codice semplificato

# Un testo maturo sul piano tecnico...

- 11.11.2009: i **disegni di legge n. 1872 e 1873**
  - In 70 articoli tutta la legislazione di fonte nazionale
- 31.7 e 7.8.2013 i **disegni di legge n. 986 e 1006**
- Il Gruppo di lavoro Adapt e la nuova **versione *bi-partisan 2014***, con i cinque punti critici sui quali si offrono due o tre soluzioni alternative

... ma maturo anche sul piano **politico**

- La **mozione 10.11.2010** approvata dal Senato quasi all'unanimità
- *L'endorsement* di **Berlusconi, 28.9.11**
- Il progetto presentato da **Renzi, 15.11.12**
- Il documento *Destinazione Italia* **19.9.13**
- Il documento *Impegno Italia* **12.2.14**

# L'impegno di Governo e maggioranza nel decreto Poletti

Articolo 1 del d.-l. n. 34/2014:

«... nelle more dell'adozione di un **testo unico semplificato** della disciplina dei rapporti di lavoro, con la previsione sperimentale del **contratto di lavoro a tempo indeterminato a protezione crescente**, e salva l'attuale articolazione delle tipologie dei contratti di lavoro...»

# I principi ispiratori e i contenuti essenziali

- **Conoscibilità** immediata per milioni di persone
- **traducibilità** in inglese
- una **legge non intrusiva**, ricondotta alla propria funzione...
- ... anche per restituire il suo spazio alla c. coll.
- il significato tecnico-giuridico dell'**inserimento nel Codice civile**

# Un esempio di intrusività della legge: *il part-time*

## LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 61/2000 come modificato e integrato nel 2003, 2007 e 2012:

**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 **prolissità evitabile**:

## *b)* maternità, paternità e congedi

### LA DISCIPLINA **ATTUALE**

**Testo unico contenuto  
nel d.lgs. n. 151/2001**

la parte che disciplina  
maternità, paternità e  
congedi occupa

**57 articoli**

### LA DISCIPLINA **NUOVA**

**Articolo 2111 cod. civ.**

le stesse protezioni  
sono contenute in

**1 articolo di nove  
commi**

Probabilmente è opportuno riformare questa disciplina, per renderla maggiormente effettiva; ma per ora ci si è limitati alla pura semplificazione, senza mutarne il contenuto sostanziale

# La complicazione al servizio degli apparati: la 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 3 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  
riscritto da L. Fornero
  - 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<sub>dip.</sub>

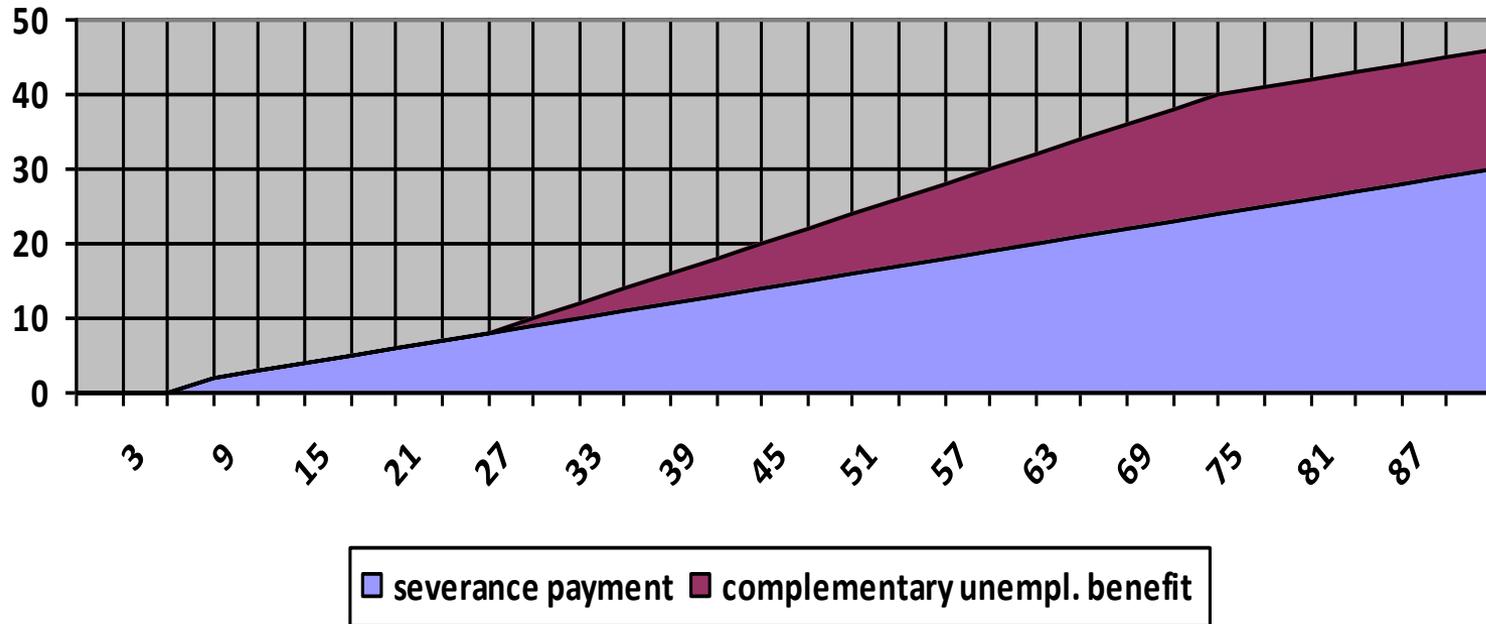
# La soluzione ipotizzata nell'emendamento sostitutivo art. 4

- Uno **costo di separazione** di entità minima all'inizio, gradualmente crescente nel tempo e compensato da uno sgravio contributivo (30%) ...
- ... costituisce un **filtro automatico** della scelta imprenditoriale di non proseguire il rapporto (il d.d.l. licenzia solo se prevede il rapporto in perdita)...
- ... e un **incentivo** alla (ma non l'imposizione della) continuità del rapporto, sia esso a termine o a tempo indeterminato

# Dal terzo anno maggiore sicurezza economica e professionale

- Dopo due (o tre?) anni di servizio, incomincia a maturare per il lavoratore un **trattamento complementare di disoccupazione** (che porta l'indennità dal 75 al 90%) di durata proporzionale all'anzianità che via via maturerà...
- ... e il suo diritto a un'assistenza più robusta nella ricerca della nuova occupazione, mediante il **contratto di ricollocazione** stipulato con il Servizio pubblico e una Agenzia specializzata accreditata, scelta dal lavoratore stesso

# La struttura e la dinamica possibili del costo di separazione



Asse orizz.: mesi di anzianità di servizio

Asse vert.: indennità di licenziamento (in settimane di retribuzione)

# **Il contratto di ricollocazione**

una nuova filosofia per il sistema  
degli **ammortizzatori sociali**  
e dei **servizi per l'impiego**

# Come funziona 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 con il ***voucher regionale***, pagabile solo a collocamento (almeno 6 mesi) ottenuto
- 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 sussidio
- in caso di dissenso tra tutor e lav., decide un **arbitro**

# Determinazione «automatica» del criterio di condizionalità

- Il lavoratore sceglie liberamente l'agenzia accreditata, tenendo conto:  
*a) dell'efficienza, b) della severità*
- *se l'agenzia è troppo severa* nel determinare la disponibilità richiesta, perderà «clienti»...
- ... ma *se sarà troppo poco severa*, non riuscirà a collocarli e quindi lavorerà a vuoto (il pag. del voucher è condizionato al risultato)

# L'agenzia nazionale per l'impiego e le sue funzioni sussidiarie

- La nuova **agenzia nazionale** (destinata a sostituire Italia Lavoro e Isfol?) deve
  - fissare **gli standard** del servizio (misurabili)...
  - ... e i criteri di cooperazione con le **ag. private**
  - **assistere** le Regioni nell'attuazione
  - **controllare** il raggiungimento degli obiettivi
  - dove una Regione non soddisfi gli standard, **intervenire** direttamente in via sussidiaria

# Grazie per l'attenzione

Queste slides si possono scaricare dal sito *[www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)*