

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

Il regime italiano di *job property* nell'ultimo mezzo secolo

- Italia 1970: con lo Statuto dei Lavoratori si sceglie di **proteggere il lavoratore *dal* mercato** del lavoro:
 - artt. 33: collocamento su richiesta numerica
 - art. 18: reintegrazione (= *property rule*)
- ... **rinunciando a proteggerlo *nel* mercato** stesso
- le organizzazioni sindacali non si occupano dei servizi nel mercato

Le strutture pubbliche non sanno collocare i lavoratori

- Ogni anno in Italia si stipulano circa **10 milioni di contratti di lavoro** regolari...
- ... ma chi frequenta questi flussi non frequenta i **Centri per l'Impiego** (che non conoscono la domanda di lavoro) ...
- ... e chi frequenta i Cpl non accede (ammesso che vi sia interessato) a quelle occasioni di lavoro

Abuso della Cig: la grande distorsione prodotta dal regime di *job property*

- Il licenziamento è considerato «in sé» come un evento patologico (anche perché il lav. è lasciato solo)
- occorre dunque evitarlo a tutti i costi: anche al costo di un abuso sistematico e diffusissimo della Cassa integrazione
- Si arriva a teorizzare **il «diritto» del lavoratore che perde il posto a X anni di Cig** (7 per Alitalia!)

Il costo della Cig non è soltanto quello contabilizzato

- Il messaggio ai cassintegrati, quando il posto non c'è più, è «**state fermi**: cercheremo di portare qui una nuova impresa, per consentirvi di continuare a fare il lavoro di prima»
- Ma la ricollocazione dei lav. richiede che anch'essi si attivino nel mercato, si muovano, si diano da fare (se no li si caccia in un vicolo cieco)
- La Cig, tenendo i lavoratori fuori dal mercato regolare, **priva il sistema di risorse umane**

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:

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. ...
 - ...in particolare delle **mansioni** e dei **controlli a distanza** (ma può essere semplificato anche altro)
 - 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 (?)

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**

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**

Superare la scollatura istituzionale tra politiche passive e attive

- Per norma costituzionale le politiche passive sono di competenza dello Stato, quelle attive di competenza delle Regioni
- La riforma costituzionale e l'oscillazione tra **ricentralizzazione** e lasciar le cose come stanno
- La soluzione che emerge dalla legge-delega (ma non dalla riforma costituzionale), ispirata alla **sussidiarietà** e a una **ricucitura pragmatica**: riunire le politiche passive e attive *nei fatti*

Grazie per l'attenzione

(queste *slides* posso essere scaricate dal sito www.pietroichino.it)

Appendice di documentazione

I frutti avvelenati della *job property*: nel 2013 solo un nuovo contratto su sei a tempo indeterminato

Contract types	2011	2012	2013
Open-ended contracts	17.8%	17.5%	16.5%
Fixed-term contracts	62.9%	63.6%	68.0%
Apprenticeship	2.8%	2.7%	2.5%
Free-lance work contracts	8.5%	7.7%	7.0%
Other types of work contracts	8.0%	8.5%	6.0%
All work contract types	100%	100%	100%
percentages and figures	10,439,516	10,251,383	9,613,990

I tempi dell'*outplacement* in Italia i 1238 quadri trattati da un'agenzia

TEMPO MEDIO DI RICOLLOCAZIONE PER FASCIA D'ETÀ/INQUADRAMENTO	QUADRI			
	2010 Mesi	2010 % Incidenza	1° semestre 2011 Mesi	1° semestre 2011 % incidenza
< 30 anni	3,5	1	4,0	1
Da 30 a 40 anni	4,5	32	5,3	30
Da 40 a 50 anni	6	54	5,8	54
> 50 anni	5,8	13	6,2	15
Totale media	5,5	100	5,8	100

I tempi dell'*outplacement* in Italia

segue: i 2961 impiegati

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

I tempi dell'*outplacement* in Italia segue: i 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	4,3	13	4,5	6
Da 30 a 40 anni	5,5	43	5,2	34
Da 40 a 50 anni	5,8	27	5,7	42
> 50 anni	6,4	17	6	18
Totale media	5,5	100	5,4	100

Gli *unemployment spells* in Italia: entro quanto tempo si ritrova(va) il lavoro

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%
entro il 12° mese	83,3%	81,3%	76,5%	76,2%
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