

UN PROGETTO PER RIUNIFICARE IL MERCATO DEL LAVORO

Introduzione al dibattito su
L'emergenza del precariato
e la proposta della flexsecurity
promosso da Iskra
Saronno, 1° febbraio 2010

Il diritto del lavoro scomparso

- Il diritto del lavoro che insegniamo nelle Università di fatto non si applica più alla nuova generazione di lavoratori
- Chi ha pagato il costo della crisi
- Due progetti volti a riscrivere il diritto del lavoro per l'uscita dalla crisi e per il lavoro del futuro: il **ddl 1481** per la **sperimentazione** e il **ddl 1873** per il **nuovo Codice del lavoro**

Che cosa è la *flexsecurity*

- Coniugare il massimo possibile di flessibilità delle strutture produttive con il massimo possibile di sicurezza di *tutti* i lavoratori nel mercato
- Questo significa:
 - **tutti** (o quasi) **assunti a tempo indeterminato**
 - (e tutti protetti contro le discriminazioni; però...)
 - **nessuno inamovibile**
 - **forte sostegno nel mercato per chi perde il posto** per motivi economici od organizzativi
- Ma ne siamo capaci?

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
- 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 pronto ad attuarla
- 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 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...
- Perché proporre già ora anche il d.d.l. (**nuovo Codice del lavoro**) che delinea l'assetto definitivo

Un nuovo equilibrio tra flessibilità e sicurezza nei nuovi rapporti di lavoro

- **per i dipendenti già in organico** la vecchia disciplina resta invariata (salva diversa loro scelta)
- **per i nuovi assunti:**
 - tutti a tempo indeterminato. (tranne i casi classici di c.a. termine)
 - controllo giud. solo su discriminazioni e lic. discipl.
 - in caso di licenziamento economico, garanzia di
 - sostegno del reddito
 - assistenza efficace per tutti nel mercato del lavoro
- **per le imprese:** maggiore flessibilità degli organici in cambio del sostegno ai dip. che perdono il posto

A chi si applica il nuovo regime in materia di licenziamento economico

- solo nelle aziende con più di 15 dipendenti
- soltanto ai **nuovi assunti**, i quali siano
 - **lavoratori subordinati** (con trattamento disoccupazione calcolato solo su € 40.000 annui), oppure
 - **collaboratori autonomi continuativi** (anche p. iva) che
 - traggano **più di due terzi del reddito** di lavoro dallo stesso rapporto
 - abbiano un **reddito annuo inferiore a € 40.000** lordi
 - e **non** siano **iscritti a ordini o albi professionali** incompatibili con una posizione di dipendenza

I termini essenziali dello scambio

- l'impresa si accolla il "costo sociale" del licenziamento per motivo oggettivo (*severance cost*)
- quel costo diventa l'unico "filtro" delle scelte di riduzione degli organici, di soppressione di un singolo posto di lavoro, o di sostituzione di uno o più lavoratori in una determinata posizione...
- ... salvo il controllo giudiziale contro le discriminazioni (di razza, etnia, genera, religione, età): il giudice non può entrare nel merito del "motivo oggettivo" del licenziamento
- il *severance cost* è costituito da: *a*) preavviso o indennità crescente con l'anzianità, più *b*) contratto di ricollocazione per il lavoratore licenziato

Il contratto di ricollocazione

- L'agenzia scelta dall'impresa stipula un **contratto di ricollocazione** con il lavoratore licenziato, che
- gli garantisce un **trattamento complementare di disoccupazione** che porta l'indennità al 90% per il primo anno, poi 80% per il secondo e 70% per il terzo (durata max: 3 anni, comunque non superiore alla durata del rapporto di lavoro diminuita di un anno)
- lo obbliga a partecipare a tempo pieno a tutte le **iniziative di riqualificazione e ricerca della nuova occupazione**
- lo assoggetta, per queste attività, a un **potere direttivo e di controllo** dell'agenzia (analogo a quello proprio del datore)
- il contratto di ricoll. è suscettibile di **recesso per giusta causa** da parte dell'ag., in caso di inadempimento del lav.

Fluidità nella fase iniziale del rapporto

- **Primo anno:** periodo di prova lungo, poi solo indennità di licenziamento + assistenza nella ricerca del nuovo posto
- **Se contratto a termine:** il primo è libero, secondo la dirett. UE, ma con indennizzo in caso di mancata conversione a t. indet. (dopo il primo, limitazione drastica delle assunzioni a termine)
- **Dal secondo anno:** indennità di licenziamento (e/o preavviso) + tratt. disocc. 90% per un anno
- **Dal terzo anno:** indennità di licenziamento (e/o preavviso) + tratt. disocc. per due anni, 90% - 80%
- **Dal quarto anno:** il *severance cost* incomincia a diventare più pesante, ma senza lo "scalone" del **progetto Boeri Garibaldi**

Le componenti del *severance cost* a carico dell'impresa

- A) **indennità di licenziamento** pari a una mensilità per anno di anzianità del lavoratore
- B) **trattamento complementare di disoccupazione**:
 - 1° anno: differenza per arrivare al 90% (costo modesto)
 - 2° anno: 80% dell'ultima retribuzione
 - 3° anno: 70% dell'ultima retribuzione
- 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**
- Già oggi questo accade in 8 casi su 10 [v. slide seg.]

Gli *unemployment spells* in Italia: entro quanto tempo si ritrova 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

Commento della tabella e prospettiva nel futuro prossimo

- I dati si riferiscono alla ricerca del nuovo posto di lavoro nel periodo **tra il 1998 e il 2005** (ultima ricerca disponibile sul tema)
- il nuovo regime è destinato ad applicarsi solo a rapporti di lavoro che nascono d'ora in avanti: i primi licenziamenti si verificheranno presumibilmente **dopo il 2012**
- se nel 1998-2005 l'**80%** trovava il lavoro *entro l'anno*, con servizi migliori si può puntare almeno al **90%** (nei Paesi scandinavi si arriva al 98%!)

La logica del nuovo sistema: incentivo alla rioccupazione rapida

- È ragionevole proporsi di ridurre i casi di durata della **disoccupazione >1 anno al di sotto del 10%**
- per i **9 lavoratori su 10 ricollocati entro l'anno** il costo del trattamento complementare è molto contenuto
- il costo del servizio di **outplacement** e di **riqualificaz. mirata** deve essere coperto dalla Regione e dal FSE
- per i **difficilmente collocabili** (secondo e terzo anno) si può pensare a programmi speciali, che riducano il costo per l'impresa; ma si tratterà pur sempre soltanto di un caso su dieci

Esempi di *severance cost* (industria)

1. Un anno di anzianità di servizio

A – preavviso/indenn. licenziamento:

$1M + 1C = 8,3\% \text{ CAA}$ (1/12 del costo az. annuo)

B – trattamento complementare di disoccupazione:

non è dovuto

Costo totale in ogni caso: **8,3%CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo complessivo pari a € **2.083**

M = una mensilità di retribuzione lorda

C = contributi gravanti su una mensilità di retribuzione

CAA = costo aziendale annuo complessivo (retr. + contributi)

Esempi di *severance cost* (industria)

2. Due anni di anzianità di servizio

A preavviso/ind. licenziamento: $2(M+C) = 16,7\% \text{ CAA}$

B trattamento complementare di disoccupazione nel caso di *ricollocazione in 6 mesi*:

$6 \times 10\%M = 60\%M = 3,6\% \text{ CAA}$ (con retr. fino a € 1.330)

A + B costo totale **normale**: **20,3% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **normale** pari a € 5.075

C tratt. compl. disocc nel caso di *non ricollocazione*:

$12 \times 10\%M = 120\%M = 7,1\% \text{ CAA}$

A + C costo totale massimo (10% dei casi): **23,7% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **massimo** pari a € 5.925

Esempi di *severance cost* (industria)

3. Quattro anni di anz. di servizio

A preavviso/ind. licenziamento: $4(M+C) = 33,3\% \text{ CAA}$

B trattamento complementare di disoccupazione nel caso di *ricollocazione in 6 mesi*:

$$6 \times 10\%M = 60\%M = 3,6\% \text{ CAA}$$

A + B costo totale **normale**: **36,9% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **normale** pari a € 9.225

C tratt. compl. disocc nel caso di *non ricollocazione*:

$$7,1\% \text{CAA (1° anno)} + 107\% \text{CAA (2° e 3° anno)} = 114,1 \text{ CAA}$$

A + C costo totale **massimo** (10% dei casi): **147,4% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **massimo** pari a € 36.850

Esempi di *severance cost* (industria)

4. Dieci anni di anz. di servizio

A preavviso/ind. licenziamento: $10(M+C)=83,3\%CAA$

B trattamento complementare di disoccupazione nel caso di *ricollocazione in 6 mesi*:

$$6 \times 10\%M = 60\%M = 3,6\%CAA$$

A + B costo totale **normale**: **86,9%CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **normale** pari a € **21.725**

C tratt. compl. disocc nel caso di *non ricollocazione*:

$$7,1\%CAA (1^\circ \text{ anno}) + 107\%CAA (2^\circ \text{ e } 3^\circ \text{ anno}) = 114,1\%CAA$$

A + C costo tot. **massimo** (10% dei casi): **197,4% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **massimo** pari a € **49.350**

IL SEVERANCE COST NEL SETT. INDUSTRIALE SECONDO GLI ARTICOLI 2119-2120

Anzianità servizio	1 anno	2 anni	4 anni	6 anni	8 anni	10 anni	20 anni
A – Preavv. (o Indenn. licenz.)	1(M+C)= 8,3%CAA	2(M+C)= 16,7%CAA	4(M+C)= 33,3%CAA	6(M+C)= 50%CAA	8(M+C)= 66,7%CAA	10(M+C)= 83,3%CAA	20(M+C)= 166,7%CAA
B – Tratt. Complem. di Disocc. (6 mesi)	0	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA	6x10%M= 60%M= 3,6%CAA
A+B - Costo normale (rioccupaz. in 6 mesi) media 90% casi	8,3% CAA	20,3% CAA	36,9% CAA	53,6% CAA	70,3% CAA	86,9% CAA	170,3% CAA
C – Tratt. complem. di disoc. (durata max 3 anni)	0	12x10%M= 7,1%CAA	(10+80+70) %= 114,1%CAA	(10+80+70) %= 114,1%CAA	(10+80+70) %= 114,1%CAA	(10+80+70) %= 114,1%CAA	(10+80+70) %= 114,1%CAA
A+C - Costo max (riocc. > 3 anni) 10% dei casi	8,3% CAA	23,7% CAA	147,4% CAA	164,1% CAA	180,8% CAA	197,4% CAA	280,8% CAA

Grazie per l'attenzione e la pazienza

Per ulteriori informazioni sul progetto, v. il [Portale della semplificazione e della *flexsecurity*](#) nel sito www.pietroichino.it

Nello stesso sito ci si può iscrivere alla mia [Newsletter](#)