

**TUTTI A TEMPO INDETERMINATO,  
A TUTTI LE TUTELE ESSENZIALI,  
NESSUNO INAMOVIBILE**

Un nuovo Codice del Lavoro semplificato  
per le nuove generazioni

*Relazione di Pietro Ichino  
al convegno promosso dalla Uil  
Milano, 7 novembre 2011*

# L'inconoscibilità del nostro diritto del lavoro

- Oggi il codice del lavoro italiano richiede più di **duemila pagine**; ed è illeggibile senza il consulente
- E' possibile ridurre il cuore del diritto del lavoro a una settantina 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*

# Il “Decalogue for Smart Regulation” e l’idea del nuovo Codice del lavoro

- Il *Decalogue* approvato dal “Gruppo di alto livello sugli oneri amministrativi” a Stoccolma il 12 novembre 2009: **semplicità, concisione e proporzionalità del volume normativo alla materia trattata**
- Il principio per cui ogni atto legislativo necessita non solo di copertura finanziaria (e amministrativa) ma anche di una **copertura conoscitiva**
- I due gruppi di lavoro per la semplificazione del diritto del lavoro italiano e la nascita del “Codice del lavoro” in 75 articoli (disegni di legge 11.11.09 n. 1872 e 1873)

# La mozione approvata dal Senato il 10 novembre 2010

- **255** voti favorevoli, **14** contrari, **10** astenuti
- [...] La competitività da ritrovare e la coesione nazionale dipendono da vari fattori principali: 1) il contrasto della corruzione; 2) la crescita della produttività, che è anche **condizione per attrarre investimenti esteri**; modelli contrattuali che sviluppino la contrattazione decentrata di secondo livello e coinvolgano i lavoratori nei risultati dell'impresa; l'effettiva premialità per la responsabilità e il merito anche nelle amministrazioni pubbliche; **un nuovo codice del lavoro semplificato, anche sulla base delle proposte del disegno di legge Atto Senato n. 1873.** [...]

# Un esempio di semplificazione: 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 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
  - 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>

# La cultura della *flexsecurity* comporta un uso diverso della Cig

- Occorre incentivare entrambe le parti ad **affrontare subito la questione** dell'eccedenza di personale nel modo giusto
- Dunque:
  - disincentivo all'uso distorto della Cig (art. 2116)
  - netto miglioramento del tratt. di disoccupazione (art. 2120) rispetto al trattamento Cig
  - incentivo a un investimento mirato ed efficace sulla riqualificazione professionale del lavoratore

# A chi si applica il nuovo regime

(ovvero: come si supera l'*apartheid* fra protetti e no)

**Si applica soltanto ai nuovi assunti**, i quali siano

- **lavoratori subordinati** (con trattamento disoccupazione calcolato solo su € 40.000 annui), oppure
- **collaboratori autonomi** continuativi che
  - traggano **più di due terzi del reddito** di lavoro dallo stesso rapporto...
  - ... abbiano un **reddito annuo inferiore a € 40.000** lordi (€ 20.000 per i primi due anni di attività) ...
  - ... 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.

# La possibilità di sperimentazione anche a legislazione invariata

- Si può pensare a un **accordo-quadro regionale** che fornisca le *guidelines* per la contrattazione aziendale per la transizione a un regime di flexsecurity...
- ... nel quale la Regione si impegni a coprire i costi dei servizi di *outplacement* e di riqualificazione mirata
- potrebbe essere questo **un uso buono dell'articolo 8** del decreto di Ferragosto
- una **bozza dell'accordo-quadro** regionale e una dell'accordo aziendale sono disponibili sul sito ***www.pietroichino.it***

# 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%
<b>entro il 12° mese</b>	<b>83,3%</b>	<b>81,3%</b>	<b>76,5%</b>	<b>76,2%</b>
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%**

# La logica del nuovo sistema: incentivo alla rioccupazione rapida

- È ragionevole proporsi di ridurre i casi di durata della **disoccupazione >1 anno a meno 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 tratta 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/indenn. licenziamento:

$2M + 2C = 16,66\% \text{ CAA}$  (2/12 del costo az. annuo)

**B** – trattamento complementare di disoccupazione:

non è dovuto

Costo totale in ogni caso: **16,66%CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo complessivo pari a € 4.166

**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)

## 3. Tre anni di anzianità di servizio

**A** preavviso/ind. licenziamento:  $3(M+C) = 25\% \text{ CAA}$

**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: **28,6% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. normale pari a € 7.150

**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): **32,1% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. massimo pari a € 8.025

# Esempi di *severance cost* (industria)

## 4. 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*:

$$7,1\% \text{CAA (1° anno)} + 53\% \text{CAA (2° anno)} = 60,1\% \text{CAA}$$

**A + C** costo totale **massimo** (1 caso su 10): **93,4% CAA**

Esempio - operaio con CAA = € 25.000: costo compl. **massimo** pari a € 23.350

# Esempi di *severance cost* (industria)

## 5. 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

<b>Anzianità servizio</b>	<b>1 anno</b>	<b>2 anni</b>	<b>4 anni</b>	<b>6 anni</b>	<b>8 anni</b>	<b>10 anni</b>	<b>20 anni</b>
<b>A</b> – 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>B</b> – Tratt. Complem. di Disocc. (6 mesi)	0	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
<b>A+B - Costo normale</b> (rioccupaz. in 6 mesi) media 90% casi	<b>8,3%</b> <b>CAA</b>	<b>16,6%</b> <b>CAA</b>	<b>36,9%</b> <b>CAA</b>	<b>53,6%</b> <b>CAA</b>	<b>70,3%</b> <b>CAA</b>	<b>86,9%</b> <b>CAA</b>	<b>170,3%</b> <b>CAA</b>
<b>C</b> – Tratt. complem. di disoc. (durata max 3 anni)	0	0	max 1 anno (10+80)%= 90%CAA	max 3 anni (10+80+70) %= 114,1%CAA	max 3 anni (10+80+70) %= 114,1%CAA	max 3 anni (10+80+70) %= 114,1%CAA	max 3 anni (10+80+70) %= 114,1%CAA
<b>A+C - Costo max</b> (riocc. > 3 anni) <b>10% dei casi</b>	<b>8,3%</b> <b>CAA</b>	<b>16,6%</b> <b>CAA</b>	<b>147,4%</b> <b>CAA</b>	<b>164,1%</b> <b>CAA</b>	<b>180,8%</b> <b>CAA</b>	<b>197,4%</b> <b>CAA</b>	<b>280,8%</b> <b>CAA</b>

# Grazie per l'attenzione

Per ulteriori informazioni sul progetto

v. Pietro Ichino, *Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Mondadori, 2011

Inoltre il *Portale della semplificazione e della flexsecurity*  
nel sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)