

CHE COSA È CAMBIATO
E CHE COSA DEVE ANCORA CAMBIARE
NEL NOSTRO DIRITTO DEL LAVORO

*Relazione di Pietro Ichino
al Meeting annuale del Gruppo Angelini
Roma, 8 marzo 2013*

I. GLI INTENDIMENTI DELLA RIFORMA FORNERO

Dieci milioni di contratti ogni anno ben ripartiti tra nord centro e sud...

RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI (lav. subordinato e collaboraz. continuative)

	NORD	CENTRO	SUD
2010	4.128.632	2.430.977	3.573.730
2011	4.091.299	2.468.544	3.644.550

Fonte: Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

... ma quelli a tempo indeterminato
sono solo uno su cinque

PRIMO TRIMESTRE 2012

	Tempo indeterm.	T. determ. + apprend.	Coll. cont. autonome
Val. assoluti	555.553	1.786.520	264.457
Percentuali	21,3%	68,5%	10,1%

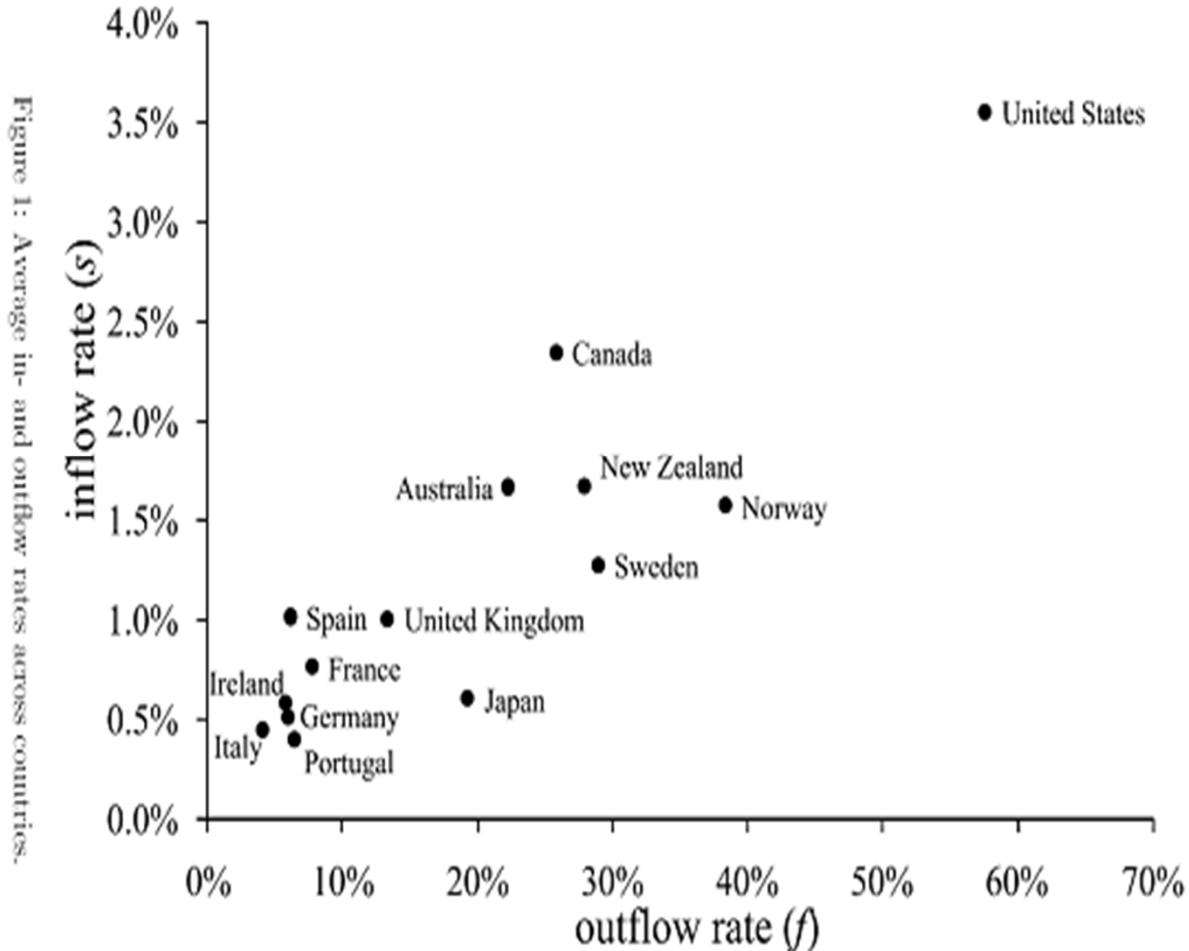
Fonte: Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

In Italia il diaframma è più spesso che altrove

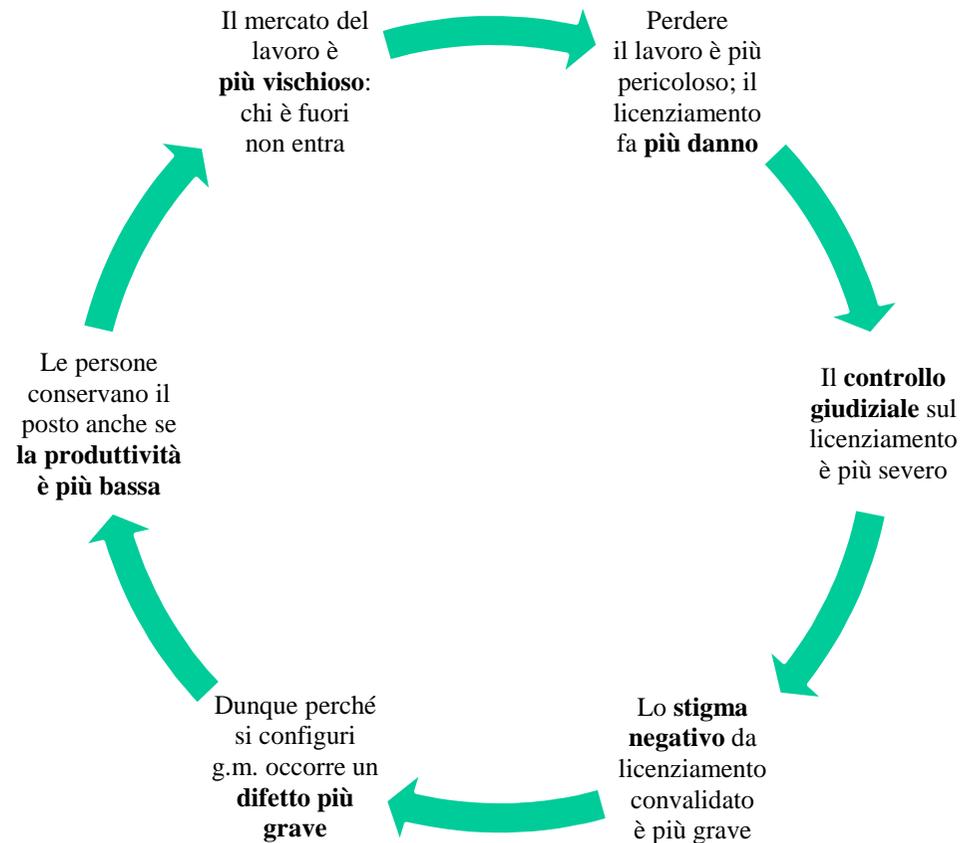
Fonte: OCSE 2008

Asse verticale:
percentuale media mensile di passaggi *da occupazione a disoccupazione* rispetto al totale degli occupati

Asse orizzontale:
percentuale media mensile di passaggi *da disoccupazione a occupazione* rispetto al totale dei disoccupati



Un circolo causale tipico che irrigidisce il sistema di protezione



Un esempio interessante: il Veneto

Nella Regione **Veneto** (4.946.000 residenti), **625.850** nuovi contratti di lav. dal 1° .10.2010 al 30.9.2011, di cui **145.000** a tempo indeterminato

LE CRISI OCCUPAZIONALI HANNO DUE ZERI IN MENO:

2011: 11.807 lic. coll.; 22.671 lic. indiv.; **tot.: 34.478**

**Ma allora, perché 7 anni di Cig alla Finmek di Padova
o alla Iar Siltel di Bassano del Grappa?**

Chi perde il lavoro senza Cig lo ritrova: in **1 mese 40%**, **3 mesi 60%**, **1 anno 81%**

Gli *skill shortages* nel Veneto secondo l'Osservatorio regionale

LA STAMPA	Quotidiano	Data 03-04-2012
		Pagina 3
		Foglio 1

Il paradosso dell'impiego 45.250 offerte senza risposta

Le inserzioni cadono nel nulla. E alla fine le aziende rinunciano

di LUIGI GRASSIA

È un paradosso del mercato del lavoro italiano: aumenta la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, ma nel 2011 sono stati conteggiati addirittura 45.250 posti di lavoro rimasti «inoccupati», il che significa che le aziende avevano bisogno di coprirli e non ci sono riuscite.

Il problema è stato segnalato dal ministero del Lavoro, da Unioncamere e dalla Cgia di Mestre (gli artigiani). In realtà non è possibile fare una ricognizione completa dei posti inoccupati, che probabilmente saranno molti di più di 45.250, ma quella cifra ha un senso preciso perché corrisponde al numero di posti rimasti scoperti presso le aziende che hanno messo inserzioni per reperire personale ma senza esito. Nel 47,6% dei casi il lavoro non si è materializzato perché non si sono presentati abbastanza candidati, mentre nell'altro 52,4% le persone hanno risposto all'annuncio ma non avevano i requisiti.

Le figure più difficili da rinvenire sono state quelle dei commessi (quasi 5.000 posti degli idraulici e posatori di tubazioni (più di 1.000 posti); e dei baristi (quasi 1.000).

Una precisazione importante: anche negli anni scorsi La Stampa ha costantemente tenuto sotto osservazione il problema e a volte questo ha creato delle aspettative che non potevano essere soddisfatte; i dati che riferiamo sono aggregati, si tratta di statistiche e non portano l'etichetta di alcuno specifico posto di lavoro che attenda di essere coperto. Purtroppo noi non siamo in grado di indirizzare nominativamente gli interessati agli specifici impieghi.

Ma come si fa a cambiare le cose in meglio? A far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro in una maniera più efficace? Come colmare questi vuoti occupazionali?

Secondo il segretario della Cgia di Mestre, Giuseppe Bortolussi, «sarà difficile trovare una soluzione in tempi ragionevoli, perché si tratta di colmare un vuoto culturale che dura da più di 30 anni». In che senso? «Innanzitutto bisogna rivalutare, da un punto di vista sociale, il lavoro manuale e le attività imprenditoriali che offrono queste opportunità. Per questo è necessario avvicinare la formazione scolastica al mondo del lavoro. Bisogna fare una vera e propria rivoluzione per ridare dignità, valore sociale e un giusto riconoscimento economico a tutte quelle professioni dove il saper fare con le proprie mani costituisce una virtù aggiuntiva che rischiamo di perdere». Ma sarà anche necessario far circolare meglio le informazioni nelle sedi appropriate perché 45.250 posti scoperti con la fame di lavoro che c'è in giro non sono tollerabili.

Bortolussi (Cgia):
«Serve una rivoluzione per colmare un vuoto culturale di 30 anni»

di lavoro non coperti); dei camerieri (più di 2.300 posti); dei parrucchieri e delle estetiste (oltre 1.800 posti); degli informatici e telematici (quasi 1.400 posti); dei contabili (quasi 1.270 posti); degli elettricisti (oltre 1.250) dei meccanici auto (quasi 1.250 posti); dei tecnici della vendita (1.100 posti);

www.losostimipa.it

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

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

Perché questa enorme differenza?

I dati generali elaborati da Bankitalia si riferiscono alla ricerca del nuovo posto di lavoro nel periodo **tra il 1998 e il 2005** (ultima ricerca disponibile sul tema) ...

... ma sono confermati dai dati disaggregati **più recenti** (v. per es. Veneto o Milano) e dai rendiconti delle maggiori agenzie di *outplacement*

come si spiega l'**enorme differenza** tra il dato generale e il dato relativo ai lavoratori in Cig?

II. LA RIFORMA FORNERO

L'intendimento iniziale del Governo

- **La proposta originaria:** dove l'impresa e la Regione sono disponibili, **sperimentare** per i nuovi rapporti e gli *startups* un modello di *flexsecurity* caratterizzato dalla **degiuridificazione** del licenziamento economico (indennizzo come filtro automatico, più assistenza intensiva)
- **La proposta Cisl** che cambia il corso della trattativa:
 - lasciare **al giudice l'alternativa** tra reintegrazione e indennizzo nel caso di licenziamento ritenuto invalido
 - applicare al **licenziamento economico** le regole (opportunamente adattate) del licenziamento collettivo: legge n. 223/1991

I contenuti principali della nuova legge

- **Osservatorio** sugli effetti della riforma
- Modifiche di disciplina sul **contratto a termine**
- Revisione dei **contratti di lavoro speciali minori**
- Nuove norme sulle **collab. autonome continuative**
- Nuova disciplina dei **licenziamenti individuali**
- Nuova disciplina dei **licenziamenti collettivi**
- Nuova **disciplina processuale** in materia di licenziamento
- Nuova disciplina degli **ammortizzatori sociali**
- La norma sull'**assistenza «dovuta» al lavoratore disoccupato**

Tre passi (insufficienti) nella direzione giusta

Da 40 anni le riforme avevano sempre operato al margine, sui rapporti diversi da quello regolare a tempo indeterminato: per la prima volta la riforma investe **tre nodi centrali del diritto del lavoro**, cioè

- il **dualismo** protetti/protetti (ma manca la seconda parte)
- la disciplina dei **licenziamenti**: ci riavviciniamo al resto d'Europa dopo 40 anni di “anomalia italiana” in questo campo (ma non ci allineiamo ai sistemi migliori)
- la riforma in senso universalistico degli **ammortizzatori sociali**: Cig e ass. disoccupazione (bene; ma resisterà alle pressioni per un ritorno all'indietro?)

III. I PROBLEMI APERTI E LE SOLUZIONI POSSIBILI

Centinaia di collaborazioni autonome continuative a rischio

- La nuova norma intende ripristinare il criterio fissato dalla legge Biagi: collaborazioni continuative «interne» solo se collegate a un progetto
- ma il **costo della regolarizzazione** è molto alto, sia sul piano economico sia su quello della rigidità
- la **soluzione del problema «in avanti»**: un rapporto di lavoro a tempo indeterminato meno costoso e meno rigido...
- oppure il **ritorno alla situazione precedente**

Un modo nuovo di affrontare le crisi occupazionali aziendali

Incentivare efficacemente le imprese ad attivare i migliori servizi di *outplacement* in caso di riduzione di personale

le regioni coprono quattro quinti del costo standard di mercato, utilizzando i contributi del F.S.E.

destinare il *severance cost* a un trattamento di *disoccupazione complementare* per l'eventuale secondo anno, in caso di insuccesso del ricollocam.

La questione cruciale in tema di trattamenti di disoccupazione

- Qualsiasi sostegno del reddito ha l'effetto di allungare i periodi di disoccupazione...
- ... a meno che non sia fortemente condizionato alla disponibilità del lavoratore per tutto quanto è necessario per la ricollocazione
- i **servizi pubblici** italiani sono del tutto incapaci di far valere questa condizionalità
- oggi in Italia il *know-how* in questo campo lo hanno quasi esclusivamente le **agenzie di *outplacement***

La nuova ASpl deve essere combinata con buoni servizi per l'impiego

- Si enuncia la necessità che al lavoratore venga offerta un'**assistenza di concezione moderna** per la ricollocazione
- ma non si individua la "copertura amministrativa", né gli **incentivi** che possano trasformare un'amministr. fin qui inefficiente in produttrice di servizi efficienti
- il meccanismo cui viene affidata la **condizionalità** del sostegno del reddito al disoccupato è burocratico

Come funziona la "condizionalità" nei Paesi scandinavi

il **bilancio delle competenze** del lavoratore che ha perso il posto

l'individuazione delle **vacancies** più vicine alle sue attitudini e dei percorsi necessari per occuparle

la definizione concordata del **programma** e l'assunzione del corrispondente impegno

l'**arbitrato** nel caso di dissenso tra il tutor e il lavoratore

Una nuova frontiera: la semplificazione normativa

La legislazione in materia di lavoro si è fatta sempre più ipertrofica, caotica, illeggibile, generando costi elevati di transazione (due esempi: *part-time* e apprendistato)

con il Collegato-lavoro 2010 e la Legge Fornero 2012 si è toccato un vertice di illeggibilità

il modello può e deve essere quello del **Codice del lavoro semplificato** (d.d.l. n. 1873/2009)

Un servizio che manca all'appello: l'orientamento scolastico e professionale

Il bilancio di questo primo quarantennio di competenza esclusiva delle Regioni è pessimo

il difetto gravissimo di un servizio capillare ed efficiente di o.s.p. è uno dei fattori maggiori della disoccupazione giovanile

occorre interrogarsi sull'opportunità di consentire un **intervento statale in via sussidiaria**

La formazione professionale mirata agli sbocchi effettivi

Occorre incominciare a misurare sistematicamente il **tasso di coerenza** tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi...

... e a pubblicare *on line* il dato per ogni centro di formazione e ogni corso

Orientare le iniziative prioritariamente agli *skill shortages* e organizzarla di concerto con le imprese che non trovano il personale necessario

Grazie per l'attenzione