

IL SIGNIFICATO CONCRETO DELLA RIFORMA

**Gli obiettivi, che cosa cambia
davvero e che cosa (ancora) no**

*Relazione all'incontro promosso
dalla Cisl Veneto*

Vicenza, 20 marzo 2015

Pietro Ichino

Un primo frutto avvelenato della *job property*: l'*apartheid*

- Se i *core workers* sono inamovibili, occorre che i *peripheral workers* portino tutto il peso della flessibilità necessaria
- Il regime di *job property* è intrinsecamente produttivo del dualismo protetti/non protetti

2° frutto avvelenato della *job property*: l'assenza di servizi nel mercato

- Con lo Statuto dei Lavoratori si sceglie di proteggere il lavoratore *dal* mercato del lavoro...
- ... rinunciando a proteggerlo *nel* mercato stesso:
- le organizzazioni sindacali (dimenticando le proprie origini) **non si occupano dei servizi** per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro

3° frutto avvelenato della *job property*: **i disoccupati in *freezer***

Per evitare il licenziamento si finge che i posti di lavoro esistano ancora, collocando i lavoratori in **Cassa integrazione guadagni** per anni e anni

Si arriva a teorizzare il «diritto» del lavoratore che perde il posto a X anni di Cig ...

... ma intanto centinaia di migliaia di posti restano scoperti: lo *skill shortage*

Skill shortage: i giacimenti occupazionali ignorati

Il dato dell'Osservatorio regionale veneto

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 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); 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?

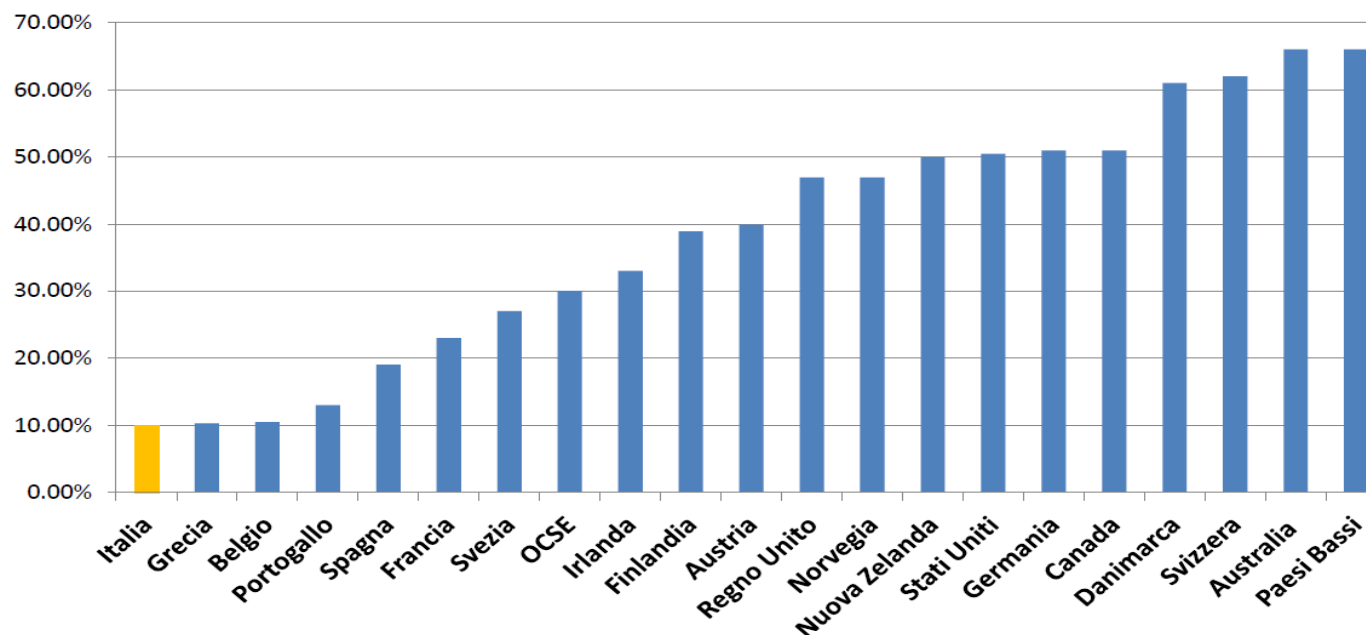
Secondo il segretario della Cgia di Mestre, Giuseppe Bortolussi, «sarà difficile trovare una soluzione in tempi ragionevoli, perché si tratta di colmare un vuoto culturale che dura da più di 30 anni». In che senso? «Innanzitutto bisogna rivalutare, da un punto di vista sociale, il lavoro manuale e le 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»

Lo scopo della riforma:

- Sostituire al regime fondato su di una **property rule** ... reintegrazione nel posto se il giudice non approva l'operato dell'impr.
- ... un regime fondato su di una **liability rule** ... responsabilità limitata a un **indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti
- ... che **consenta al contratto a tempo indeterminato di tornare a essere la forma normale** di assunzione...
- ...con un **sostegno efficace alle persone nel mdl** ...
- ... applicabile **in tutta l'area del lavoro dipendente**

Perché il contratto a tutele crescenti Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)



Fonte: OCSE, Education at a Glance 2012

Se le assunzioni a tempo indeterminato passeranno dal 15% dell'autunno scorso al doppio o al triplo, aumenterà anche la formazione in fase di accesso

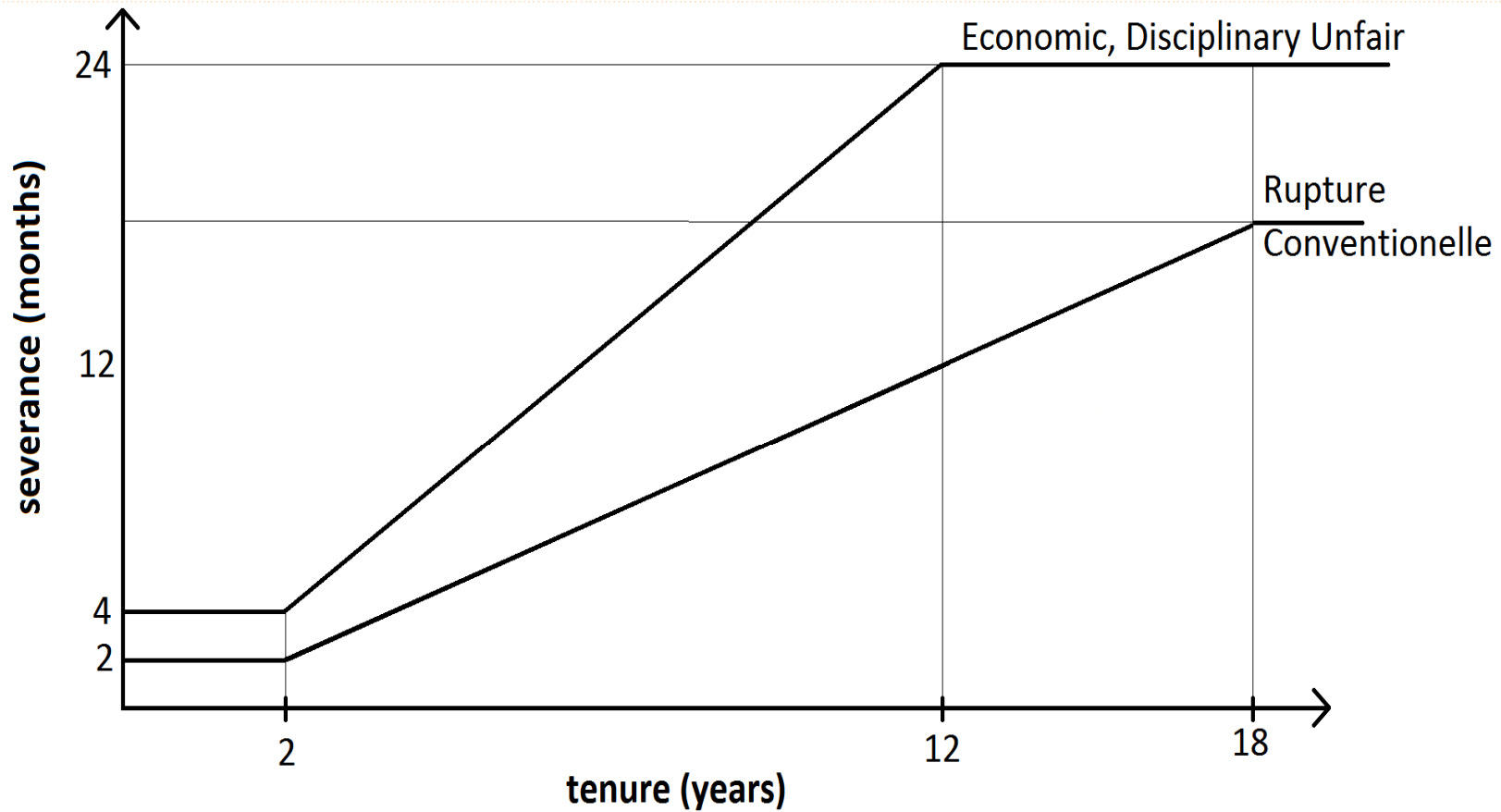
Missione compiuta?

- **FLEX** - La nova flessibilità applicabile a tutti c'è
 - ✓ - in materia di licenziamento **l'indennizzo diventa la regola** e la *property rule* diventa davvero l'eccezione
- **SECURITY** – C'è anche la sicurezza nel m.d.l., ma...
 - ✓ ok il **tratt. di disoccupazione universale** rafforzato
 - ok il **nuovo modello di servizi nel m.d.l.**, ma è **mancata la sperimentazione** del contratto di ricollocazione
 - manca ancora l'estensione al **lavoro dipendente non formalmente subordinato** (materia di decreto successivo)

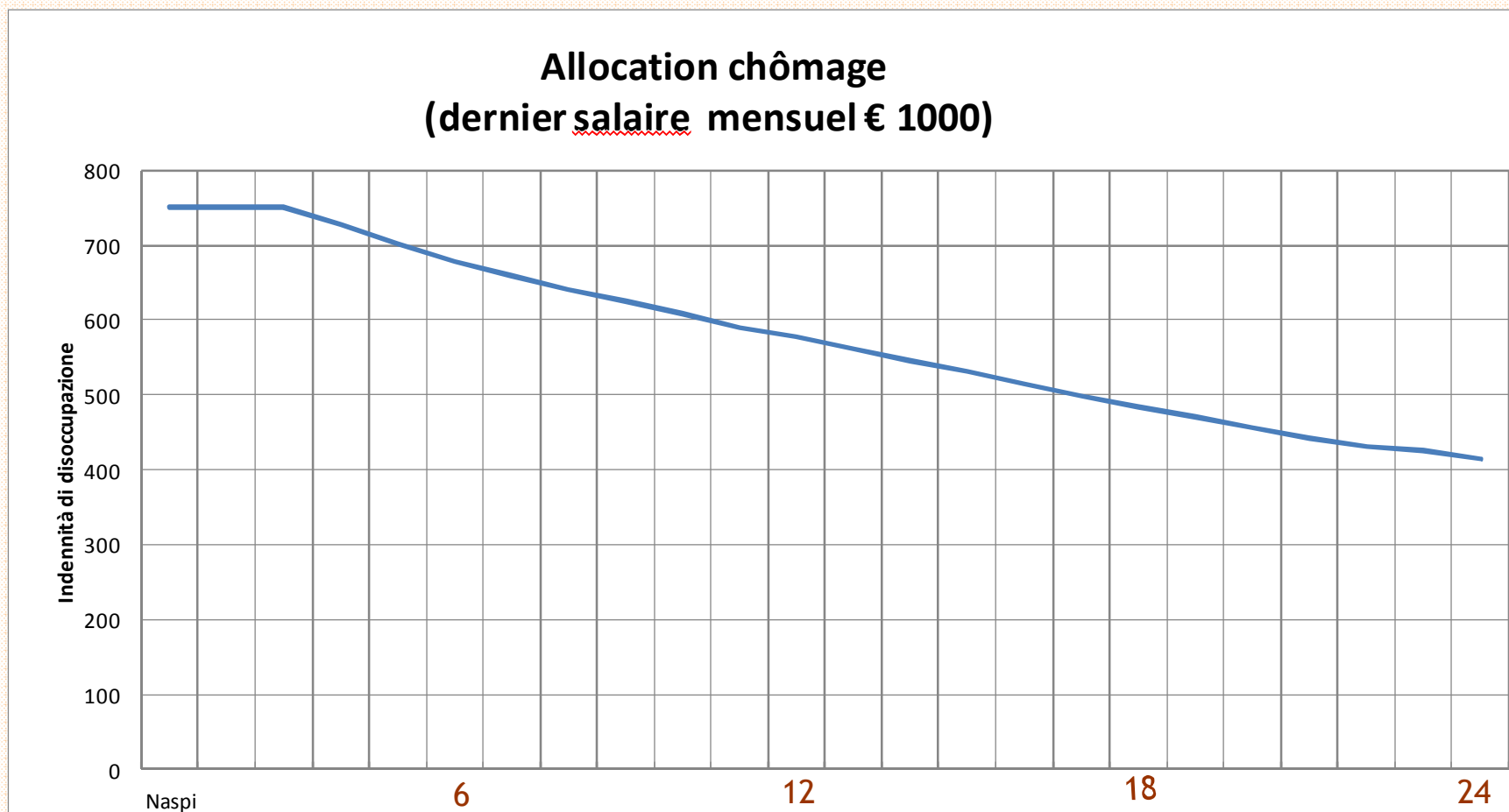
La sanzione per il difetto del motivo (in sé lecito) del licenziamento

- La regola generale definisce la responsabilità del datore in **termini esclusivamente indennitari** ...
 - in caso di difetto del motivo, il giudice condanna a **2 mens. per anno** di anzianità, **min 4 max 24**
- ... puntando su di una **soluzione conciliativa standard** fortemente incentivata, secondo il modello tedesco: il datore offre **1 mens. per anno, min 2 max 18**; se il lavoratore accetta, il caso è chiuso
- Un **costo di separazione-standard allineato** con quello di Francia, Spagna, Germania, e più alto di quello di G.B.

L'indennizzo giudiziale e l'indennizzo standard



Una indennità di disoccupazione allineata allo standard europeo



La reintegrazione a seguito di licenziamento nullo

Resta invariata la regola vigente, che commina la reintegr. per tutti i casi di nullità del licenziamento:

- **discriminazione** o rappresaglia
- **matrimonio** della lavoratrice (dalle pubbl. a un anno dal matr.)
- **maternità** (dal concepimento a un anno dalla nascita)
- **altro motivo illecito determinante** (per esempio: *mobbing*, rifiuto da parte del lavoratore di commettere un reato, ecc.)

Resta anche la clausola di *opting out* per il lavoratore

Le discriminazioni vietate

- Opinioni e affiliazioni **politiche o religiose**
- Attività **sindacale**
- **Genere**
- Orientamento **sessuale**
- **Razza, nazionalità**, etnia, lingua, provenienza reg.
- **Disabilità**
- **Età**

Il licenziamento collettivo

- Viene correttamente inquadrato come «licenziamento economico», per il quale la legge-delega **esclude la reintegrazione**
- Unico effetto pratico: una transitoria intensificazione del ***last in first out*** (ma è più apparente che reale)
- In **nessun Paese europeo** è prevista la reintegrazione per un licenz. collettivo

Le scelte della riforma in materia di servizi per l'impiego

- **Cooperazione e integrazione** tra la rete dei Centri per l'Impiego e le imprese private specializzate: il modello olandese
- i **problemi** che si pongono su questo terreno
- l'**esperimento-pilota per la crisi Alitalia**, che parte nei giorni prossimi: il **contratto di ricollocazione**

Il contratto di ricollocazione

Il disoccupato ha diritto a un contratto di ricollocazione

- stipulato con **agenzia accreditata scelta dal lavoratore**
- **assistenza intensiva** nella ricerca della nuova occupaz.
- **voucher** pagato a risultato
- **obbligo del lavoratore**: tutte le attività necessarie per la rioccupazione
- il tutor **denuncia l'eventuale rifiuto** ingiustificato, con conseguente perdita del benefit da parte del lavoratore

La **condizionalità** del sostegno del reddito: 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**

Grazie per l'attenzione

queste *slides* sono disponibili sul sito www.pietroichino.it