

SEMPLIFICAZIONE E FLEXSECURITY: DUE NUOVE FRONTIERE DELLA POLITICA DEL LAVORO

Introduzione al seminario
dell'Istituto Bruno Leoni
Milano, 25 settembre 2009

A) Il “Progetto semplificazione” e l’idea dello “Statuto dei lavori”

Un sistema di **protezione del lavoro a cerchi concentrici**:

- per **tutte le forme di lavoro**, dipendente o autonomo:
 - igiene, sicurezza, tutela della privacy
 - assic. pensionistica e antinfortunistica
 - standard retributivo orario minimo
- per tutto il lavoro in posizione di **dipendenza economica**
 - orario, malattia, trasferimento, c. a termine, licenziamento
- disciplina specifica del lavoro **subordinato**
 - ius variandi del datore su mansioni e distrib. orari, pot. direttivo
- discipline particolari per **rapporti particolari**
(apprendistato, telelavoro, lav. domicilio, lavoro marginale fuori standard, ecc.)

L'idea della grande semplificazione

- Oggi un codice del lavoro decente richiede più di **mille pagine**: è illeggibile senza il consulente
- E' possibile ridurre il cuore del diritto del lavoro a **una sessantina 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
 - si eviti di fare danni in 99 casi, per evitare un comportamento scorretto nell'1% restante dei casi

Un esempio di pervasività eccessiva il part-time

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 61/2000 come modificato e integrato nel 2003 e nel 2007:

13 articoli, 3803 parole

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- limite massimo lav. supplementare ogni settimana e ogni anno
- causali per il lavoro supplementare
- retribuzione lavoro supplementare
- riduz. orario in costanza di rapporto
- “clausole flessibili” ed “elastiche”
- reversibilità delle clausole elastiche
- sanzioni in relaz. a tutto quanto sopra

LA DISCIPLINA **NUOVA**

Commi 1-3 dell'art. 2108 cod.civ.:

3 commi, 117 parole

Sono previsti soltanto:

- forma scritta
- riproporzionamento degli standard e non discriminaz.
- riduz. orario in costanza di rapp.

Un esempio di regolazione ostruttiva: il lavoro intermittente

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

D.lgs. n. 276/2003, artt. 33-40:

8 articoli, 1443 parole

Sono disciplinati minuziosamente:

- forma e contenuti del contratto
- i casi in cui si può
- le persone che si possono assumere
- indennità di disponibilità, in relazione a ciascuno dei possibili casi
- il caso dell'impedimento del lav.
- il rifiuto ingiustificato
- regole di non-discriminazione
- criteri di computo del lav. intermitt.

LA DISCIPLINA **NUOVA**

Comma 2, lett. f), art. 2097 cod. civ.:

1 capoverso, 39 parole

[... è ammessa ...]

“f) assunzione per prestazioni di durata inferiore a sei giorni lavorativi relative a servizi occasionali, quando negli ultimi trenta giorni lo stesso lavoratore non abbia prestato lavoro per lo stesso datore o committente complessivamente per più di cinque giorni lavorativi.”

Un esempio di prolissità evitabile: l'apprendistato

LA DISCIPLINA **ATTUALE**

Codice civile

Artt. 2130-2134 - 5 articoli

L. n. 25/1955

33 articoli

D.lgs. n. 276/2003

artt. 47-53: 7 articoli, 1859
parole

totale: 45 articoli

LA DISCIPLINA **NUOVA**

Articolo 2130 cod. civ.

totale: 1 articolo, 414 parole

I tipi di rapporto di apprendistato sono ridotti da tre a due, ma non si perde una sola delle disposizioni essenziali

Semplificazione e ampliamento: 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 2 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 >15dip.

[i dettagli nelle ultime slides]

La tecnica normativa e la “copertura conoscitiva” della legge

- perché la scelta di “novellare” il codice civile
- conservare il più possibile la distribuzione originaria della materia
- rendere possibile un primo livello di comprensione accettabile anche per i “non addetti ai lavori”
- bilanciare i possibili benefici della disciplina di dettaglio con i relativi costi in termini di conoscibilità della legge
- un’importante idea nuova: ogni legge deve avere, oltre alla copertura finanziaria e a quella amministrativa, anche **una “copertura conoscitiva”** o comunicativa

Un campo di applicazione più ampio: la nuova fattispecie di riferimento

- si porta a compimento l'evoluzione del diritto del lavoro dell'ultimo quindicennio
- la fattispecie di riferimento del nuovo diritto del lavoro è il **lavoro in posizione di sostanziale dipendenza**
- la definizione di dipendenza nel nuovo art. 2094, c. 2:
 - è dipendente anche il collaboratore autonomo che trae più di $\frac{2}{3}$ del reddito di lavoro dallo stesso rapporto, e
 - che non guadagni più di 40.000 euro all'anno,
 - non sia iscritto ad albi o ordini prof. incompatibili

Il criterio fondamentale

L'obiettivo del superamento dell'apartheid tra protetti e non protetti impone questo criterio di selezione delle tutele:

- se una protezione è davvero indispensabile nel campo del lavoro subordinato, essa va estesa a tutto il lavoro sostanzialmente “dipendente”
- se una protezione è ritenuta eccessiva in riferimento al lavoro “dipendente” non subordinato, allora essa non può essere imposta neppure nel campo del lavoro subordinato

I tre comparti della materia

- **Diritto sindacale** (con modifica art. 39 Cost.)
 - artt. 2063-2078 cod. civ., su diritti sindacali in azienda, rappresentanze sindacali e relative elezioni, contrattazione collettiva e sciopero
- **Diritto del rapporto individuale**
 - artt. 2087-2131 sui diritti fondamentali, disciplina del lavoro dipendente, telelavoro e lav. a domicilio, apprendistato
- **Collaborazioni per servizi alla persona o comun.**
 - artt. 2132-2134 sul lavoro fuori standard

Il diritto sindacale

- **Capo II - DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO**
 - Articolo 2063 - Libertà e attività sindacale
 - Articolo 2064 - Rappresentanze sindacali aziendali
- **Capo III - DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA**
 - Articolo 2065 - Diritto di sciopero
 - Articolo 2066 - Sciopero nel settore dei trasporti pubblici
 - Articolo 2067 - Proclamazione dello sciopero aziendale nel settore dei trasporti pubblici
 - Articolo 2068 - Proclamazione dello sc. a livello sovra-aziendale nel sett. dei trasp. pubbl.
- **Capo IV - DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI**
 - Articolo 2069 - Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali
- **Capo V - DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEGLI USI AZIENDALI**
 - Articolo 2070 - Contratto collettivo di diritto comune
 - Articolo 2071 - Contratto collettivo con efficacia generale
 - Articolo 2072 - Disposizione transitoria
 - Articolo 2073 - Recesso unilaterale dal contratto collettivo a tempo indeterminato
 - Articolo 2074 - Efficacia del contratto collettivo dopo la scadenza
 - Articolo 2075 - Efficacia del contratto collettivo sul rapporto individuale
 - Articolo 2076 - Usi aziendali

Il diritto del rapporto individuale

A - disciplina comune a tutti i rapporti

Sezione II – Disciplina comune a tutti i rapporti di lavoro

Articolo 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore

Articolo 2088 - Età minima, capacità giuridica e tutela del lavoro minorile

Articolo 2089 - Assicurazione generale contro gli infortuni e le malattie professionali

Articolo 2090 - Assicurazione generale per vecchiaia, invalidità e disoccupazione

Articolo 2091 - Parità di trattamento e divieti di discriminazione

Articolo 2092 - Compenso orario minimo

Articolo 2093 - Servizi nel mercato del lavoro

Il diritto del rapporto individuale

B - disciplina del lavoro dipendente

Sez. III – Disc. del lav. dipendente e del lav. subord.

Art. 2094 - Subordinazione e dipendenza

Art. 2095 - Inquadramento professionale

Art. 2096 - Assunzione in prova

Art. 2097 - Contratto a termine

Art. 2098 - Collocamento dei disabili

Art. 2099 - Retribuzione

Art. 2100 - Concorr. di fonti negoz. in materia retrib.

Art. 2101 – Pagam. retribuz. a mezzo di buoni-lavoro

Art. 2102 - Luogo della prest., trasferta, trasferimento

Art. 2103 - Mansioni del lavoratore

Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro

Art. 2105 - Divieto di concurr. e obblighi di segreto

Art. 2106 - Sanzioni disciplinari

Art. 2107 - Orario di lavoro

Art. 2108 - R. di lav. a tempo parz. e lavoro ripartito

Art. 2109 - Riposo domenicale, festivo e annuale

Art. 2110 - Impedimenti personali alla prestaz. Lav.

Art. 2111 - Maternità, paternità e congedi parentali

Art. 2112 - Trasferimento di azienda

Art. 2113 - Rinunzie e transazioni

Art. 2114 - Diritto del lavoratore alla riservatezza

Art. 2115 - Controlli del datore di lavoro

Art. 2116 - Sospens. D. prest. nell'interesse del datore

Art. 2117 - Recesso del prestatore di lavoro

Art. 2118 - Recesso del datore di lavoro

Art. 2119 - Licenz. per mot. economico, tecnico od org.

Art. 2120 - Assistenza nel mercato al lav. licenziato

Art. 2121 - Accantonamento per t.f.r. o prev. Compl.

Art. 2122 - Indennità in caso di morte

Art. 2123 - Lavoro a domicilio e telelavoro

Art. 2125 - Patto di non concorrenza

Art. 2126 - Prestaz. di fatto con violazione di legge

Art. 2127 - Somministrazione di lavoro

Art. 2128 - Interposizione irregolare o fraudolenta. Appalto dipendente

Art. 2129 - Rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche

C - l'apprendistato e le collaborazioni fuori standard

Sezione IV – Disciplina speciale dei rapporti di lavoro e formazione

Art. 2130 – Apprendistato

Art. 2131 - Stage di formazione e orientamento in azienda. Borse-lavoro

PER METTERE IN COMUNICAZIONE DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO NON PROFESSIONALE FUORI STANDARD (ANZIANI, GIOVANI, ECC.):

Sezione V – Disciplina delle collaborazioni di pubblica utilità

Art. 2132 - Contratto di collaborazione di pubblica utilità

Art. 2133 - Contratto di fornitura di servizi di pubblica utilità

Art. 2134 - Commissione di garanzia per le collab. di pubblica utilità

Disciplina transitoria dei licenziamenti e abrogazioni

La **vecchia disciplina dei licenziamenti** continua ad applicarsi ai rapporti di lavoro costituiti prima dell'entrata in vigore del nuovo codice

Vengono **abrogate 106 vecchie leggi**.
D'ora in poi solo modifiche inserite nel codice

B) Il Progetto Flexsecurity (incorporato negli articoli 2119-2120)

COSA MANCA ALL'ITALIA SU QUESTO TERRENO:

- La qualità dei **servizi nel mercato del lavoro**
- la capacità di **condizionare** un forte sostegno del reddito al pieno coinvolgimento del lavoratore
- le **risorse pubbliche** per un forte sostegno del reddito
- La **cultura della mobilità**

OCCORRE ATTIVARE GLI INCENTIVI GIUSTI PERCHE'
QUESTI DIFETTI POSSANO ESSERE RAPIDAMENTE
CORRETTI

Sostituire al modello mediterraneo di sicurezza il modello nord-europeo

- **a tutti i new entrants** un rapporto a tempo indeterminato, con un sistema di protezione “alla danese” (flexsecurity)
- **alle imprese interessate** grande flessibilità nell’aggiustamento industriale, in cambio di un sistema moderno di sicurezza nel m. del lavoro
- **per i dipendenti già in organico** la vecchia disciplina resta invariata (salva diversa loro scelta)

Una nuova nozione della “condizionalità” del sostegno del reddito

- La ricollocazione del lavoratore avviene sulla base di **un rapporto diverso** dal rapporto originario di lavoro...
- ... di cui è titolare **l’Agenzia** (costituita in forma libera: consortile, ente bilaterale, di singola azienda, ecc.)
- L’Agenzia controlla **l’adeguatezza della disponibilità del lavoratore** in relazione alle condizioni del mercato del lavoro e altre circostanze

Il costo per le imprese - 1

- Sistema di finanziamento:
 - contributo di **Regione e FSE** per la formaz. prof.
 - costo dell'indennità complementare di disocc. a carico dell'**impresa che licenzia** (v. slides successive)
 - costo medio stimato, a regime: **0,5% del monte salari** relativo ai new entrants (senza contributo statale e sotto l'ipotesi di turn over al 5% e tempo medio di ricollocazione di 6 mesi)
 - possibile riduzione del costo, se aumenta il trattamento di disoccupazione Inps
- Contributo previdenziale unico per tutto il lavoro "dipendente" [subord. e lav. a progetto]: **30%** (-3% rispetto a oggi; si riduce anche il contributo Cig: dal 2,2% al 0,5%)

Il costo per le imprese - 2

il trattamento di disoccupazione

- Con rioccupazione entro **il primo anno dal licenz.** **un costo massimo basso:** dal 10 al 50% r.a.l.
questo deve essere il costo **normale**
- Costo per il **secondo e terzo anno** in caso di non rioccupazione (l'ipotesi più sfortunata):
(80 + 70 =) 150% r.a.l., 100% del costo az. ann.
- 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

Il costo per le imprese - 3

preavviso + tratt. compl. disoccupazione

- Licenziamento entro i **primi sei mesi di anzianità**: costo zero
- entro il **primo anno**: una mensilità di preavviso o ind. lic.
- alla fine del **secondo anno** (industria): due mensil. + ricolloc. [media 6 mesi, max 1 anno] (media: 18% r.a.l.; max 25% r.a.l.)
- alla fine del **terzo anno**: tre mensilità + ricollocazione [media 6 mesi, max 2 anni] (media: 30% r.a.l.; max: 115% r.a.l.)
- alla fine del **quarto anno**: quattro mensilità + ricollocazione [media 6 mesi, max 3 anni] (media: 38% r.a.l.; max: 193% r.a.l.)
- alla fine del **decimo anno**: dieci mensilità + ricollocazione [media 6 mesi, max 3 anni] (media: 90% r.a.l.; max: 242% r.a.l.)
- alla fine del **ventesimo anno**: 20 mensilità + ricollocazione [media 6 mesi, max 3 anni] (media: 230% r.a.l.; max: 324% r.a.l.)

- Quanto costa oggi alle imprese **il ritardo o l'impossibilità dell'aggiustamento industriale?**
- Il tabù è superato: ora occorre **negoziare e sperimentare**
- Il mercato del lavoro: **una risorsa poco conosciuta** (e sottovalutata) dagli italiani
- L'importanza di **scommettere insieme** su di un mercato del lavoro che può funzionare meglio
- I termini della scommessa comune sono aperti: quel che conta è **il nuovo metodo**