



www.socialnews.it

Anno 11 - Numero 9
Novembre 2014

Lavoratori di Serie A
e di Serie B
di Giorgia Meloni

Perché sostenere
il Jobs Act
di Vanessa Camani

Gli occhi di Bambi
di Umberto Romagnoli

Il Jobs Act contro
lavoro e diritti
di Paolo Pini

Un cambio di passo
culturale
di Francesco Vella

La struttura dei
salari
di Marcello Esposito

Demansionamento e
Tacit Knowledge
di Maurizio Fanni

Nel Jobs Act buoni
propositi per il
lavoro delle donne
di Alessandra Casarico

SOCIAL NEWS



Con il patrocinio
Segretariato Sociale
www.segretariatosociale.raifit

CULTURE A CONFRONTO - MENSILE DI PROMOZIONE SOCIALE



Articolo 18, “jobs act”, TFR, “free lance” e partite IVA



in attesa del
nuovo mondo del lavoro

Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (Conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2, DBC TS

Copertina a cura di:
Paolo Maria Buonsante

Vignette a cura di:
Vauro e Paolo Maria Buonsante

INDICE

Tranne dove è indicato diversamente, i grafici sono dell'ISTAT

- 3. Il mondo del lavoro cambia e il Jobs Act nasce già vecchio**
di Massimiliano Fanni Canelles
- 4. Troppo pochi lavorano**
di Davide Giacalone
- 5. Lavoratori di Serie A e di Serie B**
di Angela Caporale
- 6. Perché sostenere il Jobs Act**
di Vanessa Camani
- 7. La riforma del lavoro è legge: cosa prevede il Jobs Act**
di Michela Arnò
- 8. Gli occhi di Bambi**
di Umberto Romagnoli
- 10. Il Jobs Act contro lavoro e diritti**
di Paolo Pini
- 12. Un cambio di passo culturale**
di Francesco Vella
- 13. Lla struttura dei salari**
di Marcello Esposito
- 15. Il nuovo Piano del Lavoro**
di Ferruccio Centonze
- 18. Trattamento di Fine Rapporto in busta paga: un progetto da dimenticare**
di Daniele Fano
- 19. Licenziata per "troppe assenze", ma è malata**
di Angela Caporale
- 20. Demansionamento e Tacit Knowledge**
di Maurizio Fanni
- 21. Nel Jobs Act buoni propositi per il lavoro delle donne**
di Alessandra Casarico
- 22. Prospettive diverse**
di Mohamed Maalel
- 23. Unioncamere: i "pro" e i "contro"**
di Gianangelo Bellati
Diritti, Articolo 18 e multinazionali
di Vincenzo Gallo
- 24. I Savoia e il Jobs act**
di Gennaro Pezzurro
- 25. L'utilità dell'articolo 18**
di Eugenio Mattioni
- 26. Troppe riforme, poca chiarezza**
di Matteo Cernigoi
- 28. Voci dal Veneto: la parola agli imprenditori**
di Giulia Angelon
- 29. Troppa strategia attorno al Jobs Act**
di Fabrizio Mezzanotte
- 30. Disoccupazione come stile di vita**
di Orkide Izci
- 31. Le perplessità dei giovani sulla riforma**
di Marta Regattin

Errata Corrige

Nello scorso numero è apparso l'articolo "Il ritorno della piccola Clara Anahi" attribuito erroneamente a Carolina Persino. Vogliamo segnalare che l'autrice è Carolina Pesino e porre le nostre più sentite scuse.



I SocialNews precedenti. Anno 2005: Tsunami, Darfur, I genitori, Fecondazione artificiale, Pedopornografia, Bambini abbandonati, Devianza minorile, Sviluppo psicologico, Aborto. Anno 2006: Mediazione, Malattie croniche, Infanzia femminile, La famiglia, Lavoro minorile, Droga, Immigrazione, Adozioni internazionali, Giustizia minorile, Tratta e schiavitù. Anno 2007: Bullismo, Disturbi alimentari, Videogiocchi, Farmaci e infanzia, Acqua, Bambini scomparsi, Doping, Disagio scolastico, Sicurezza stradale, Affidi. Anno 2008: Sicurezza e criminalità, Sicurezza sul lavoro, Rifiuti, I nuovi media, Sport e disabili, Energia, Salute mentale, Meritocrazia, Riforma Scolastica, Crisi finanziaria. Anno 2009: Eutanasia, Bambini in guerra, Violenza sulle donne, Terremoti, Malattie rare, Omosessualità, Internet, Cellule staminali, Carcere. Anno 2010: L'ambiente, Arte e Cultura, Povertà, Il Terzo Settore, Terapia Genica, La Lettura, Il degrado della politica, Aids e infanzia, Disabilità a scuola, Pena di morte. Anno 2011: Cristianesimo e altre Religioni, Wiki...Leaks... pedia, Musica, Rivoluzione in Nord Africa, Energie rinnovabili, Telethon, 150 anni dell'Unità d'Italia, Mercificazione della donna, Disabilità e salute mentale, Le risorse del volontariato. Anno 2012: Inquinamento bello e traffico d'armi, Emergenza giustizia, Il denaro e l'economia, Gioco d'azzardo, Medicina riproduttiva, La Privacy, @uxilia contro il doping nello sport, Bambini Soldato, Una medicina più umana, Leggi e ombre sul lavoro. Anno 2013: Fuga di cervelli all'estero, La legge elettorale, Europa unita: limiti e possibilità, Costi e Riforma della Sanità, L'evasione fiscale, Maestri di strada, Siria, Malattie rare, "Per me si va nella città dolente", Doping. Anno 2014: L'Europa che verrà, Ucraina, Diritto d'asilo, Eurobalcani, Rom e Sinti, Guerra Fredda 2.0, Telemedicina, America Latina.

Direttore responsabile:
Massimiliano Fanni Canelles

Redazione:

Capo redattore
Gabriele Lagonigro e Angela Caporale

Impaginazione e stampa
La Tipografica srl

Valutazione editoriale, analisi e correzione testi
Tullio Ciancarella

Grafica
Paolo Buonsante

Ufficio stampa
Angela Caporale, Luca Casadei

Ufficio legale
Silvio Albanese, Roberto Casella, Carmine Pullano

Segreteria di redazione
Cristina Lenardon

Edizione on-line
Michela Arnò

Newsletter
Federik Suli

Spedizioni
Alessandra Skerk

Responsabili Ministeriali
Serenella Pesarin (Direttrice Generale Ministero Giustizia),
Enrico Sbriglia (Dirigente Generale Penitenziario con ruolo di Provveditore Penitenziario)

Responsabili Universitari
Cristina Castelli (Professore ordinario Psicologia dello Sviluppo Università Cattolica),
Pina Lalli (Professore ordinario Scienze della Comunicazione Università Bologna),
Maurizio Fanni (Professore ordinario di Finanza Aziendale all'Università di Trieste),
Tiziano Agostini (Professore ordinario di Psicologia all'Università di Trieste)

Periodico
Associato



QR CODE



Questo periodico è aperto a quanti desiderino collaborarvi ai sensi dell'art. 21 della Costituzione della Repubblica Italiana che così dispone: "Tutti hanno diritto di manifestare il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni mezzo di diffusione". Tutti i testi, se non diversamente specificato, sono stati scritti per la presente testata. La pubblicazione degli scritti è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione: in ogni caso, non costituisce alcun rapporto di collaborazione con la testata e, quindi, deve intendersi prestata a titolo gratuito.

Tutte le informazioni, gli articoli, i numeri arretrati in formato PDF li trovate sul nostro sito: www.socialnews.it Per qualsiasi suggerimento, informazioni, richiesta di copie cartacee o abbonamenti, potete contattarci a: redazione@socialnews.it

Ufficio stampa: ufficio.stampa@socialnews.it
Regist. presso il Trib. di Trieste n. 1089 del 27 luglio 2004 - ROC Aut. Ministero Garanzie Comunicazioni n° 13449. Proprietario della testata: Associazione di Volontariato @uxilia onlus www.uxilia.fvg.it - e-mail: info@auxilia.fvg.it

Stampa: LA TIPOGRAFICA srl - Basaldella di Campofornido - UD - www.tipografica.it
Qualsiasi impegno per la realizzazione della presente testata è a titolo completamente gratuito. Social News non è responsabile di eventuali inesattezze e non si assume la responsabilità per il rinvenimento del giornale in luoghi non autorizzati. È consentita la riproduzione di testi ed immagini previa autorizzazione citandone la fonte. Informativa sulla legge che tutela la privacy: i dati sensibili vengono trattati in conformità al D.L.G. 196 del 2003. Ai sensi del D.L.G. 196 del 2003 i dati potranno essere cancellati dietro semplice richiesta da inviare alla redazione.

Per contattarci:

redazione@socialnews.it, info@auxilia.fvg.it

**SCARICA
GRATUITAMENTE
DAL SITO**

www.socialnews.it



LEGGI E OMBRE SUL LAVORO

Anno 9, Numero 10 - Dicembre 2012

Hanno scritto:

Massimiliano Fanni Canelles, Monia Pellizzari, Stefano Fassina, Alessia Petrilli, Silvano Moffa, Irene Tinagli, Marina Brollo, Concetta Padula, Riccardo Del Punta, Tito Boeri e Pietro Garibaldi, Pina Lalli, Cesare Fregola, Paolo Pascucci e Alberto Andreani, Angela Caporale, Emilio Cuomo, Vincenzo Caporaso, Francesca Fabi, Pier Luigi Stefani, Alessandro Orlandin, Filippo Renda e Gabriella Gallo.



FUGA DI "CERVELLI" ALL'ESTERO

Anno 10, Numero 1, - Gennaio 2013

Hanno scritto:

Massimiliano Fanni Canelles, Daniele Petrosino, Debora Serracchiani, Giorgia Meloni, Alessandro Maran, Ivo Della Polla, Davide Giacalone, Claudia Di Giorgio, Massimo Fagiani, Marcello Marighelli, Valentina Alfarano, Matteo Maselli, Stefania Pileri, Luca Filippi, Michela Giacchetta, Paolo G. Brera, Angela Caporale, Monica Ferro, Du Liuxiao, Chen Chen, Alice Loreti, Antonio Irlando, Olimpia Tuzzi, Daniela Gafforelli, Silvia Lombardo, Niccolò Mugelli.

Il mondo del lavoro cambia e il Jobs Act nasce già vecchio

di Massimiliano Fanni Canelles

Negli ultimi mesi, il dibattito politico italiano si è animato in seguito all'attività del Governo guidato da Matteo Renzi supportato da una maggioranza allargata, detta delle "larghe intese". In particolare, la proposta di riforma del mercato del lavoro ha attirato un ampio ventaglio di critiche, soprattutto da parte dei sindacati, che hanno promosso una lunga serie di scioperi in tutti i settori. Ulteriori critiche sono giunte anche da parte della minoranza interna dello stesso Partito Democratico. Discussioni, cortei e compromessi non hanno comunque impedito l'approvazione del Jobs Act o, meglio, della legge delega del Parlamento che consentirà al Governo di concludere la riforma nelle prossime settimane. Il "famoso" articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori verrà riformato in maniera sostanziale, cambieranno le regole della cassa integrazione ed aumenterà l'importo fiscale dovuto allo Stato da freelance e titolari di partita IVA.

Nella finanziaria 2015 sarà inserita anche un'altra norma che ha fatto discutere: la liquidazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) direttamente in busta paga. Il provvedimento, che dovrebbe essere operativo a partire dal mese di marzo, consentirebbe al lavoratore di richiedere direttamente, insieme allo stipendio, parte del TFR. Ciò aumenterebbe, in capo al dipendente, il potere d'acquisto, a fronte di un trattamento fiscale meno favorevole.

Sebbene l'impatto della riforma non possa essere valutato a priori, dalla stesura del testo emerge che ci troviamo di fronte ad un cambiamento nato già vecchio. Non tanto per il tipo di dibattito Stato/sindacati che ha scaturito, quanto perché non sembra rispondere in maniera efficiente e puntuale alle richieste di chi, in questo fantomatico "mondo del lavoro", trascorre il suo tempo.

Secondo alcune indiscrezioni riportate sui principali quotidiani nazionali, il Governo eliminerebbe definitivamente il lavoro a chiamata, sulla stessa linea della precedente riforma promossa dall'ex Ministro Fornero, le collaborazioni coordinate e continuative, nonché l'associazione in partecipazione. Inoltre, resta aperto il nodo strategico delle partite IVA che, fino ad ora, hanno rappresentato il principale autogol dei legislatori. L'idea stessa di lavoro è ormai cambiata. Il mito del posto fisso ha perso il suo appeal, oltre ad essere diventato una pura utopia. Il concetto di flessibilità è diventato il pane quotidiano di chi si appropria ad una qualsiasi professione. Il cambiamento, però, non deve essere associato unicamente alla paura, ma anche all'opportunità. Recenti studi dimostrano come l'intero impianto manifatturiero potrà, in futuro, essere automatizzato. Da ciò deriva una sempre maggiore rilevanza del settore terziario, composto di reti e servizi gestiti da lavoratori che necessitano di una formazione adeguata. In Italia, oltre il 60% delle imprese sfrutta l'outsourcing, l'esternalizzazione della produzione, ed il lavoro autonomo è in decisa crescita.

I provvedimenti contenuti nel Jobs Act non sembrano rispondere a queste condizioni. Il Jobs Act è dedicato esclusivamente al contratto a tempo indeterminato che, per ragioni strutturali, è diventato sempre meno diffuso. Inoltre, l'introduzione del principio delle "tutele crescenti" sembra contraddire l'ambizione stessa della riforma. Con questo nuovo contratto, infatti, la procedura di licenziamento per i neo-assunti viene semplificata. Il risultato potrebbe portare ad un aumento del lavoro nero e ad una conseguente riduzione delle garanzie per i dipendenti.

Non va, poi, sottovalutata l'indole dell'uomo, portato, purtroppo, ad approfittare degli altri. In un ambito di ampie garanzie, la produzione tende a calare poiché il lavoratore riduce il proprio impegno. Al contrario, quando le garanzie diminuiscono, sono le categorie più deboli (malati, diversamente abili, donne in gravidanza) a risultare particolarmente svantaggiate. Il dilemma se scegliere di tutelare maggiormente la minoranza di lavoratori svantaggiati o la produzione dell'azienda non è di facile soluzione.

È fondamentale, infine, comprendere ciò che il Governo sta programmando per poter, consapevolmente, apprezzarne o criticarne intenzioni e conseguenze. La speranza è che l'Esecutivo sappia adattarsi sollecitamente e rispondere meglio ad un mondo del lavoro in continua evoluzione, con i suoi bisogni ed i suoi limiti.

Troppo pochi lavorano

Oltre al dibattito sull'articolo 18, dovrebbe catalizzare la nostra attenzione il bassissimo numero di occupati. Cosa succederebbe se la forza lavoro crescesse? Il suo potenziamento deve rappresentare un dovere immediato per chi muove le redini del Governo e dell'economia italiana

di **Davide Giacalone**: Editorialista per RTL 102.5 e Libero.



Il dibattito sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori è come un abito: lo si indossa o lo si toglie a seconda delle mode. Leo Longanesi lo scrisse in modo fulminante: in Italia i problemi non si risolvono, passano di moda. Ne parliamo, difatti, da decenni, a fasi ricorrenti. Lo abbiamo riformato due anni fa. Ma ancora ne parliamo, come se il taglio di allora non fosse più à la page. Eppure, basterebbe condurre uno studio sui numeri del nostro mercato del lavoro per rendersi conto che il problema è altrove. Basterebbe tenere conto del clima, piuttosto che della moda, per vestirsi in modo ragionevole.

La disoccupazione cresce, ma il dato che descrive il dramma italiano non è questo, bensì quello dell'occupazione, che rimane patologicamente bassa. Non si tratta di un gioco di parole: i due indici segnalano due problemi diversi. E la disoccupazione non è il più grave. Lo si deve capire, se non si vogliono applicare ricette illusorie o meramente anestetizzanti.

L'Istat ha reso noto che nel mese di ottobre (2014) la disoccupazione è giunta al 13,2%, in crescita dello 0,3% rispetto al mese precedente e dell'1% su base annua. Il male c'è, è grave e cresce, fino a toccare il suo record storico negativo, perché il peggiore dal 1977, quando si cominciarono a redigere le serie trimestrali. Così, i disoccupati arrivano a 3.410.000. Troppi. Per non parlare della disoccupazione giovanile, anche se si deve considerare che la mostruosa percentuale del 43,3% è influenzata dalle indicazioni europee, e quindi la si calcola nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni. Da noi è però ben difficile dare lavoro a dei minorenni senza incorrere nella pubblica dannazione e nel rischio di finire incriminati. Certi sistemi di conteggio discendono anche da modi di ragionare sconosciuti nel Paese in cui tutto è proibito, tranne ciò che è esplicitamente regolato in modo che non si possa fare.

Ma, ripeto, non sono questi i dati che fanno più paura. Quello decisivo è un altro: gli occupati sono appena il 55,6% della popolazione da considerarsi attiva. A ottobre erano 22.374.000, sostanzialmente stabili rispetto al mese (-0,1%) e all'anno (+0,1%)

precedenti. Una stabilità che non esprime nulla di buono perché deve essere interpretata in questi termini: in Italia un terzo dei cittadini ne mantiene i due terzi e di quelli che potrebbero e dovrebbero lavorare se ne trovano impegnati poco più della metà. In un Paese in cui poco meno della metà di quelli che dovrebbero essere al lavoro sono nullafacenti (salvo il mercato nero, ma allora si dovrebbe sottrarre dagli attivi i non produttivi) le cose non possono che andare male. Questo è il dramma. Nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 64 anni, la partecipazione al lavoro è ferma al 59,8%, poco più del dato risalente al 2002. Ciò significa che si tratta di un problema strutturale (in Germania lavora il 77,1% della stessa fascia). Siamo ben 8,5 punti al di sotto della media europea. Posto che i dati regionali disaggregati dimostrano l'esistenza di un'Italia europea e di una africana, ciò non deve indurre a spropositi etnicodemenziali, ma a considerazioni amare sulla tolleranza della devianza sociale, economica e criminale. Nella media nazionale mancano all'appello due "categorie": le donne e i giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni. Due eserciti con i quali si potrebbero vincere importanti battaglie contro il declino.

Chiedo scusa per la raffica di numeri, ma quel che propongo al lettore di considerare è un concetto semplice: se la seconda potenza industriale d'Europa riesce ad essere tale pur scontando una partecipazione al lavoro patologicamente inferiore alla media continentale, cosa accadrebbe se fossimo capaci di cancellare questo svantaggio? L'Italia schizzerebbe in avanti, il motore produttivo farebbe sentire un ruggito, la ricchezza crescerebbe e potremmo lenire un umore collettivo sempre più tetro. Questa non è la prospettiva di un ipotetico miracolo, ma il riassunto di un immediato dovere, per chi ha la responsabilità di governare il Paese.

Questo genere di problemi non si affronta con sgravi fiscali limitati nel tempo o con deregolamentazioni altrettanto passeggere, ma con modifiche profonde del modo in cui si considera il lavoro, in ingresso e in uscita. Quando la metà degli abili e arruolabili è assente senza essere renitente è segno che il modello legislativo ed economico adottato è errato. E l'enormità di questi dati rende piccino l'ozioso e sempre uguale lo scontro sull'articolo 18. Il solo fatto che se ne parli ancora è segno che non si è capito nulla della realtà. Il nostro primo problema è quello di far tornare ad essere reale quell'esercito fantasma, composto da Italiane e Italiani che dovrebbero essere al lavoro e che, invece, si ritrovano sbattuti altrove. Le celeberrime "garanzie" e i mitici "diritti acquisiti" sono i loro nemici. Non la meta da raggiungere, ma il dirupo da cui fuggire. Se si rileggono con attenzione i dati relativi all'età, ci si accorge di un fatto evidente: stiamo tutelando l'invecchiamento della popolazione al lavoro, così covando la bancarotta previdenziale, che già ha preso corpo negando ai più giovani quel che oggi è considerato meno del minimo per i pensionati.

Certo che i disoccupati sono troppi, ma il dramma sono gli occupati: troppo pochi. Se lo si capisse, si metterebbe fine a tante discussioni inutili. ■

Lavoratori di Serie A e di Serie B

L'onorevole Giorgia Meloni, leader di Fratelli d'Italia, è in prima linea nell'opposizione alla riforma promossa dal Governo Renzi. In particolare, sostiene che tra l'impegno dei sindacati a protezione dei propri iscritti e l'indeterminatezza della legge delega il futuro è quanto mai nebuloso

di **Angela Caporale**: Caporedattrice di Socialnews.



Fra i numerosi esponenti dell'opposizione che hanno aspramente criticato la riforma del lavoro, l'onorevole Giorgia Meloni, cofondatrice, assieme a Guido Crosetto e Ignazio La Russa, di Fratelli d'Italia, è sicuramente in prima fila. Cerchiamo di capire le motivazioni che hanno spinto l'esponente di destra a mantenere una posizione di assoluta contrarietà nei confronti del Jobs Act.

Onorevole Meloni, qual è la posizione del suo partito rispetto alla riforma del lavoro promossa dal Governo Renzi?

"Per Fratelli d'Italia il Jobs Act non è altro che il risultato di uno scontro ideologico tutto interno alla sinistra. È un provvedimento che non rilancia il mercato del lavoro e che non supera le differenze tra lavoratori di serie A e di serie B, ma che, anzi, introduce incredibilmente la categoria dei lavoratori di serie C. Una vera riforma doveva partire dal rilancio dell'occupazione e dalla defiscalizzazione del costo del lavoro, ma Renzi, leader del Pd e del Governo, ha preferito occuparsi delle faide interne al suo partito. E lo ha fatto con il sostegno di una maggioranza che ora, da più parti, sembra essersi risvegliata dal letargo e si lascia andare a polemiche assolutamente inutili, come il Jobs Act".

Qualche mese fa ha definito il Jobs Act "carta da pizza". In che senso ha usato questa espressione? È cambiata la sua opinione personale al proposito?

"Assolutamente no: è carta utile per incartare la pizza perché non c'è scritto assolutamente nulla. Si tratta di una legge delega e, in quanto tale, è una legge di contorno. Tra le leggi delega che ho letto, è forse la più vaga in assoluto. Scopriremo troppo tardi i veri contenuti di questa riforma. Per ora, sentiamo solo slogan: ad esempio, ascoltiamo che dobbiamo copiare i Tedeschi. Se dovessimo davvero farlo, forse dovremmo cominciare da quella norma che dice che un cittadino straniero, fosse anche comunitario, che non lavora per sei mesi può essere espulso dalla Germania. Cominciamo da una norma di questo tipo".

Riguardo alla polemica legata all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ritiene che la sua abolizione sia una scelta giusta e lungimirante?

"Ho un approccio "laico" all'articolo 18, questione che, invece, viene trattata dalla sinistra come molto ideologica. Personal-

mente, non sono per l'abolizione, ma per una riformulazione. Dobbiamo mettere sul piatto della bilancia quello che il provvedimento tutela, così come formulato, e confrontare questo dato con il limite agli investimenti che, eventualmente, può comportare per tutti, anche per coloro i quali non sono tutelati dalla norma. Siamo parlando di un provvedimento che, in Italia, riguarda il 30% dei lavoratori, percentuale che, di solito, esclude i nuovi lavoratori, i giovani. Non ci poniamo nemmeno il problema di aver costruito una Nazione a due velocità, nella quale esistono i garantiti e persone che le garanzie non le hanno mai conosciute".

Qual è la sua opinione a proposito del ruolo giocato dai sindacati nella determinazione delle politiche del lavoro?

"Fino ad ora non hanno difeso i lavoratori, ma i loro iscritti. E nel dibattito sul Jobs Act, credo che, per loro, parlare solo di articolo 18 funzioni: i lavoratori tutelati da questa disposizione sono per lo più i lavoratori sindacalizzati. A noi, invece, piacerebbe parlare di un sistema nel quale l'articolo 18, se c'è deve essere per tutti, se non c'è deve non esserci per tutti. Bisogna uscire dall'impostazione ideologica e parlare dei problemi degli Italiani. La grande sfida che attende l'Italia è quella di superare le odiose e inaccettabili discriminazioni finora esistite tra lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, tra chi godeva di tutte le garanzie e tra milioni di lavoratori esclusi da ogni forma di diritto. Siamo per costruire un sistema che valga per tutti. Più è alta l'asticella dei diritti, meglio è. Ma questi devono essere gli stessi per tutti i lavoratori. Queste sono le rivendicazioni di Fratelli d'Italia-Alleanza nazionale e su queste abbiamo provato a dialogare invano col Governo che, invece, ha cercato anche con i sindacati un compromesso al ribasso.

Che tipo di riforma del lavoro ha proposto il suo partito? In che modo è migliore di quella approvata?

"Come ho già detto, pensiamo che la sfida non sia abolire l'articolo 18, che di certo non porterà maggiore occupazione, ma mettere le imprese nelle condizioni di assumere. Questo si può fare defiscalizzando il costo del lavoro, come proposto da Ricolfi, attraverso un "maxi job" di 5 anni: contratto da almeno 1.000 euro al mese netti al lavoratore e il 20% di imposte allo Stato per Irpef e Inps. Fratelli d'Italia-Alleanza nazionale ha portato in Parlamento questa proposta. Abbiamo tentato di apportare delle modifiche migliorative per offrire risposte concrete e abbiamo depositato un emendamento sul "Job Italia". Parliamo di una proposta di totale decontribuzione per le nuove assunzioni e a costo zero per lo Stato, visto che si paga da sola: sarebbe, infatti, un vero e proprio moltiplicatore che produrrebbe centinaia di migliaia di nuovi posti di lavoro. Ci sarebbe piaciuto mettere a votazione queste proposte, come anche quella della partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, ma Governo e maggioranza non ce lo hanno consentito e, con la fiducia, hanno impedito ancora una volta al Parlamento di confrontarsi e migliorare i testi delle leggi. Una vera occasione persa". ■

Perché sostenere il Jobs Act

La riforma del mercato del lavoro promossa dal Governo Renzi si configura come una svolta non solo necessaria, ma moderna ed armonica nel contesto dell'Unione Europea. Il Jobs Act è un passo dell'Italia verso un futuro più stabile e, soprattutto, europeo

di **Vanessa Camani**: deputata Partito Democratico.



In questi giorni (giovedì 15 gennaio, n.d.a.) il Vicepresidente della Commissione europea, Jyrki Katainen, in occasione di un'audizione a Montecitorio davanti alle Commissioni riunite di Camera e Senato, ha definito come essenziale il percorso di riforma intrapreso dall'Italia, citando espressamente il Jobs Act come atto fondamentale che «aiuterà le assunzioni ed è più equo rispetto ai giovani», fondamentale per portare il nostro Paese nel cuore dell'Europa e del mercato unico europeo.

Il processo di integrazione europea, la capacità delle istituzioni comunitarie di superare la crisi di fiducia e, soprattutto, la necessità di fornire risposte adeguate alla pesante congiuntura economica passano anche dall'efficacia con cui i Paesi membri si attiveranno per trasformare l'Europa del rigore e della finanza in una comunità politica coesa e solidale.

Il ruolo dell'Italia, in questo quadro, è stato ed è centrale.

Da un lato, sul fronte esterno, per la capacità dimostrata, durante il Semestre di Presidenza, di incidere sulle istituzioni dell'Unione, spingendo fortemente verso politiche marcatamente orientate alla crescita ed agli investimenti.

Dall'altro, sul fronte interno, con l'impegno non più rimandabile di riforma delle istituzioni, passaggio chiave per aumentare la competitività del nostro Paese.

Il nuovo Fondo europeo per gli investimenti strategici (EFSI) si impegnerà in prestiti ad altro rischio a favore delle imprese e funzionerà se sarà sostenuto da un rapido ed efficace rafforzamento del mercato unico.

L'approvazione del Jobs Act, come la riforma della giustizia civile, rappresenta un pezzo della strada dell'Italia verso l'Europa e verso il futuro.

Ecco perché su questo provvedimento non si poteva, e non si doveva, a mio avviso, condurre una battaglia di principio e di trincea, ma andavano, invece, colte le sfide della contemporaneità, mettendosi alla pari con una società e con un mondo che cambiano rapidamente.

Dunque, pur rispettando le legittime opinioni di tutti, ho creduto

e credo che questo provvedimento sia "importante e giusto", per riprendere le parole di Katainen, e che il percorso di confronto e di dialogo scelto dal PD e dal Governo, prima nella Direzione Nazionale, poi in Commissione Lavoro, infine in Aula senza porre la fiducia, sia stato il metodo migliore per affiancare al contrasto delle vecchie ingiustizie la battaglia contro le nuove disuguaglianze.

Sui temi del lavoro e della vita delle persone, in particolare, serve il coraggio di interpretare i diritti e i principi sapendoli rinnovare perché siano patrimonio davvero di tutti, non solo rivendicazione di alcuni.

La priorità con cui fare i conti oggi è la necessità di dare speranza alle nuove generazioni, che spesso non conoscono altro che precariato, di frequente sottopagato o non riconosciuto. La fotografia, a volte impietosa, della realtà ci racconta di un mondo nel quale, negli ultimi sei mesi, come negli ultimi sei anni, il 70% dei contratti di lavoro stipulati è rappresentato da contratti precari, subordinati, atipici o a tempo determinato.

La Delega Lavoro si pone come obiettivo principale quello di ridurre questa ingiustizia, procedendo con un taglio netto delle forme atipiche e rafforzando le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro per le ragazze e i ragazzi.

La volontà che, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato, a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, diventi la forma comune di rapporto di lavoro viene rafforzata dalla decontribuzione totale per i nuovi assunti, prevista già a partire dal 1° gennaio di quest'anno.

Anche l'introduzione del compenso orario minimo per i lavoratori subordinati e per i co.co.co va nella direzione di correggere la stortura per cui oggi, spesso, anche chi lavora è povero.

E la modifica all'articolo 18, relativa solo, per i contratti a tutele crescenti, alla fattispecie di licenziamento economico nel caso in cui il motivo del recesso sia infondato, rimane davvero marginale, per importanza e sostanza.

Per questo non avrei aperto, come invece è stato fatto, la discussione sul tema. Per questo non avrei caricato di significati ideologici questo passaggio. Per questo leggo come una sconfitta la traduzione di un principio in elemento identitario piuttosto che in strumento di tutela reale.

Contemporaneamente al contrasto alla precarietà, si è voluto rovesciare il paradigma e porre al centro dei diritti il lavoratore, nel suo percorso professionale, e non il posto di lavoro, costruendo un sistema di tutele universali e non basate sulle dimensioni dell'azienda, sul settore di attività o sulla collocazione geografica.

Si è intervenuti, dunque, proponendo una vera riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, che prevede, prima di tutto, la razionalizzazione delle forme di tutela già esistenti per gli interventi in costanza di rapporto di lavoro (Cassa Integrazione Guadagni e Contratti di Solidarietà), in secondo luogo la revisione e l'estensione di quelle previste in caso di disoccupazione invo-

lontaria (ASpI estesa anche ai co.co.co. e in rapporto alla storia contributiva del lavoratore) e, infine, introducendo una nuova prestazione per i lavoratori più deboli, da erogare a margine delle altre tutele previste.

Si è deciso, infine, di intervenire per garantire un sostegno adeguato alle cure parentali e alla maternità. Ciò per due ragioni sostanziali: da un lato, con la volontà di offrire riparo a tutte le debolezze e le fragilità, con il contrasto alla pratica meschina delle "dimissioni in bianco" e l'estensione della maternità a tutte le lavoratrici; dall'altro, a fronte della necessità di contribuire concretamente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori, prevedendo una maggiore flessibilità per i congedi parentali. La maternità rappresenta una ricchezza, sociale ed economica. Produce rete sociale e funziona da moltiplicatore di risorse economiche. Anche la previsione, contenuta nella legge

di Stabilità, del cosiddetto "bonus bebè" va esattamente nella medesima direzione. Oltre a tutto questo, la Delega contiene anche indicazioni importanti in tema di politiche attive per il lavoro, con l'istituzione dell'Agenzia nazionale per l'occupazione, e nella direzione della semplificazione di procedure e burocrazie. Il Jobs Act, dunque, è un provvedimento complesso e articolato, che prova ad affrontare con sistematicità le criticità del nostro sistema e ad offrire una speranza alle nuove generazioni.

Il cuore dell'intervento è l'Europa, il mercato unico, e la volontà è quella di arrivarci in maniera competitiva.

Naturalmente, oggi attendiamo i Decreti Delegati, sui quali sta lavorando il Governo proprio in queste settimane, per misurare l'effettiva efficacia della manovra. Ma i primi dati relativi al numero di assunzioni con contratti stabili del 2015 fanno sperare di essere nella direzione giusta. ■

La riforma del lavoro è legge: cosa prevede il Jobs Act

Con il voto definitivo del Senato del 3 dicembre scorso, la tanto attesa riforma del Governo Renzi è divenuta definitivamente legge. Circondati, fuori da Palazzo Madama, da manifestazioni e alcuni disordini, i Senatori hanno votato con 166 sì, 112 no e un astenuto il testo sul Jobs Act che si concentra su lavoro, welfare, ammortizzatori sociali, pensioni e turnover. In attesa dei primi decreti delegati, attesi a breve, ecco cosa prevede la nuova riforma in materia di contratti, neo assunzioni, licenziamenti e disoccupazione.

Articolo 18

Cambierà in modo sostanziale il contenuto dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il nuovo contratto per i futuri neo assunti prevederà il tempo indeterminato, ma con la possibilità di essere licenziati e ricevere un indennizzo a seconda degli anni lavorativi. Per i neo assunti, il reintegro del posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo sarà possibile se il licenziamento avverrà per motivi nulli, discriminatori o «specifiche fattispecie» stabilite dai decreti delegati. Se il licenziamento riguarderà motivi economici, sarà previsto solo l'indennizzo. Per i vecchi assunti con contratto a tempo indeterminato, l'articolo 18 rimarrà invariato. Il fine del Governo è quello di rinunciare al contenzioso con il datore di lavoro.

Tutele crescenti

L'obiettivo è quello di rendere il nuovo contratto a tutele crescenti la forma normale di assunzione. Si elimineranno le decine di forme contrattuali fra le quali i vari co.co.co e co.co.pro. Ci sarà maggiore flessibilità e più semplificazione in caso di riorganizzazione, ristrutturazione, conversione aziendale o di passaggio da una mansione all'altra, inclusa la possibilità di essere demansionati, ma con l'obiettivo di tutelare il posto di lavoro e la professionalità. Per favorire le assunzioni, si istituisce l'Agenzia nazionale per l'impiego e, al fine di ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese, si punterà a semplificare e rendere telematiche le procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro.

Welfare

Con la riforma della Cassa Integrazione saranno rivisti i limiti di durata del sussidio con una maggiore partecipazione da parte delle aziende che lo utilizzano. Le aliquote ordinarie saranno ridotte e rimodulate a seconda dei settori. Il trattamento di disoccupazione sarà rapportato alla storia contributiva del lavoratore e con l'incremento della durata massima per carriere contributive più rilevanti. Per chi si trova in situazione di disagio economico, potrebbe essere introdotta, dopo la fruizione del sussidio di disoccupazione, un'eventuale prestazione priva di contributi figurativi. Anche i lavoratori con contratto co.co.co potranno usufruire del sussidio. Alle lavoratrici parasubordinate e alle autonome con figli disabili non autosufficienti sarà estesa l'indennità di maternità. Infine, le cifre degli ammortizzatori sociali: 2,9 miliardi di euro destinati nel 2015, di cui 2,2 provenienti dalla legge di stabilità e 700 milioni dal fondo per l'occupazione.

Partite IVA e startup

Dimenticati dal Jobs Act i freelance e i lavoratori con partita IVA, i quali andranno incontro ad un salasso. La novità più discussa riguarda il regime dei minimi, ossia l'inquadramento semplificato che la legge riservava ai piccoli imprenditori. Dal 5% di Irpef per un fatturato inferiore ai 30.000 euro l'anno, dal 2015 l'aliquota forfettaria triplicherà al 15% e con soglie differenti a seconda dell'attività svolta: inferiori ai 40.000 euro per i commercianti e inferiori ai 15.000 per gli imprenditori. Abbattuti anche i vincoli del vecchio regime (durata di 5 anni o fino al compimento del 35° anno). L'ultima importante novità riguarda gli startupper, per i quali si prevede un abbattimento speciale dell'aliquota al 10% nei primi tre anni, invece del 15%. Secondo le statistiche, quindi, i giovani professionisti saranno interessati da un aumento della tassazione stimato attorno al 500%.

Sono, quindi, ancora tanti i punti da definire con le Leggi Delega, le quali dovranno essere emanate entro il tempo massimo di 6 mesi. Probabilmente, sarà il Consiglio dei Ministri del prossimo 20 febbraio quello decisivo per potere comprendere concretamente quello che cambierà con il Jobs Act.

di **Michela Arnò**: caporedattrice di **SocialNews online**

Gli occhi di Bambi

La riforma promossa dal Governo Renzi, accecato dalla voglia matta di spazzare via ciò che si è demonizzato per 45 anni, ha finito per consentire all'imprenditore di tornare ad essere quel che era una volta: un padrone

di **Umberto Romagnoli**: Professore ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Bologna.



Il professor Romagnoli a sinistra.

La delega legislativa in materia di lavoro, che esperti della comunicazione hanno denominato Jobs Act aspettandosi (chissà perché) che l'anglicismo ne avrebbe aumentato la popolarità, si compone di circa duecento righe. Soltanto un paio di esse, però, ha polarizzato il dibattito pubblico che ha preceduto l'approvazione parlamentare. Eccole: "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio" (catuc, secondo un acronimo che avrà fortuna perché fa risparmiare tempo e spazio). Poiché non permettevano di scrutare le reali intenzioni né del legislatore delegante, né del legislatore delegato, è plausibile che le abbia vergate la mano truffaldina di un uomo (o una donna, non si sa) con gli occhi di Bambi, convinto che l'art. 76 Cost. sia scritto sull'acqua: qual era l'oggetto della delega legislativa? che uso avrebbe fatto il legislatore delegato (il Governo) della sua discrezionalità decisionale? quali sarebbero state le tutele del lavoratore destinate a crescere col trascorrere degli anni? È evidente che la reticenza era intenzionale: l'ignoto autore voleva creare un clima la cui ambiguità consentisse di presagire l'accoglimento dell'idea, in circolazione da tempo e di per sé non priva di buon senso, che le tutele sono suscettibili di dilatarsi gradualmente con l'accumularsi dell'anzianità di servizio fino a raggiungere una protezione piena. Lo stesso europarlamento l'aveva valutata positivamente. Gli apprezzamenti però erano espressi nel presupposto che l'eguaglianza di trattamento tra neo-assunti e più anziani si sarebbe realizzata portando i primi al superiore livello protettivo raggiunto dai secondi. Viceversa, il decreto natalizio dà per scontato che la protezione – che, per convenzione, viene considerata "piena" – degli occupati attuali non sarà un punto d'arrivo perché ha i giorni contati. Infatti, si estinguerà un poco alla volta, via via che i milioni di lavoratori assunti prima del 2015, nei cui confronti seguirà ad applicarsi ciò che resta dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, cesseranno per qualsiasi motivo la propria attività. Come dire che questa norma scomparirà dall'ordinamento senza necessità di abrogarla. Il che è meno stupefacente di quanto possa apparire: il fatto

è che, per sopprimere una norma il cui pathos sa ancora parlare al cuore delle folle anche nella versione rimaneggiata nel 1990 e maltrattata nel 2012, ci voleva proprio la furbizia di farlo di nascosto e senza dirlo apertamente. Insomma, il Governo ritiene che il catuc sia il contratto standard dell'avvenire. Pertanto, in caso di licenziamento illegittimo, i lavoratori assunti con catuc – che il Governo presume (chissà perché) sarà il contratto di lavoro dominante, malgrado la concorrenza dei (troppi) contratti ereditati da una delle prime leggi berlusconiane rimasta legata al nome di Marco Biagi – fruiranno di una tutela d'intensità sensibilmente inferiore a quella prevista dall'art. 18 tuttora esistente ed operante nei confronti di una moltitudine di soggetti in via di sfoltimento. La sola tutela crescente consiste nell'automatismo per cui l'indennità dovuta in caso di licenziamento illegittimo ha un "importo pari a 2 mensilità (...) per ogni anno di servizio (...), in misura comunque (...) non superiore a 24 mensilità" e "non inferiore a 4". Questo è il regime di carattere generale. Qualitativamente identico a quello previsto dalla legge del 1966 che revocò la licenza di licenziare rilasciata dal Signore cent'anni prima, esso sarà integrato dal conferimento al lavoratore ingiustamente licenziato di un nuovo diritto esercitabile con soldi pubblici: il diritto a sottoscrivere un contratto c.d. di ricollocazione con una struttura specializzata che si obbliga a prestargli "un'assistenza appropriata" nella ricerca di una nuova occupazione. Incidentalmente, vale la pena di osservare che, poiché lo Stato sovvenziona misure di contenimento di (alcuni dei) danni derivanti da comportamenti di cui lo stesso Stato, attraverso i suoi giudici, ha accertato l'illiceità, ciò significa che quello di licenziare non è più un potere da limitare; è diventato un diritto da proteggere agevolandone l'esercizio, ancorché illegale.

Proprio questa è l'innovazione che giustifica l'eccezionalità dell'ordine giudiziale di reintegrare, ormai confinato in uno spazio residuale. Potrà essere emesso in casi-limite: licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, nonché in "specifiche fattispecie" di licenziamento disciplinare. A questo proposito, però, per chiarezza espositiva bisogna fare un passo indietro.

In dicembre, come informarono i giornali, un gruppetto di parlamentari PD, impressionati dalla prospettiva sempre più realistica che non fosse più sanzionabile con la reintegra neanche l'illegittimità del licenziamento disciplinare (perché il fatto non sussiste o perché l'infrazione non è tanto grave da giustificare l'espulsione dall'azienda), riuscì a far emendare il testo del disegno di legge delega. Alla fine, si giunse al compromesso consistente nell'ammettere "la possibilità della reintegra limitatamente a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato". Niente di meno, ma neanche niente di più.

Il peso del compromesso si è, invece, rivelato intollerabile per il Governo. Difatti, in suo soccorso è intervenuta l'invisibile mano truffaldina del collaboratore (o della collaboratrice) con gli occhi di Bambi. Costui (o costei) aveva già dimostrato di non prendere sul serio l'art. 76 Cost.; non stupisce, quindi, che abbia evitato

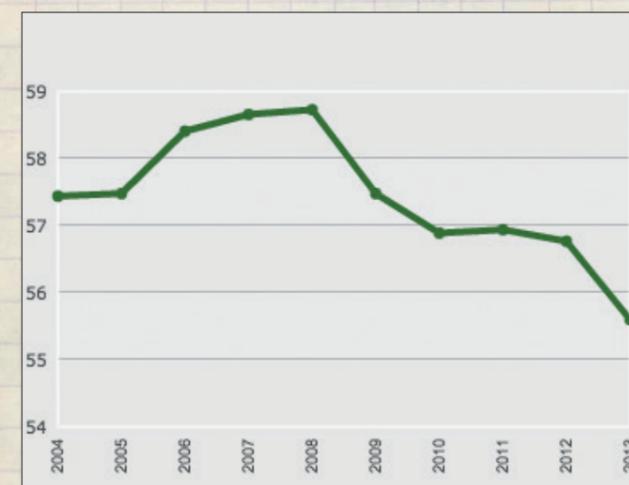
accuratamente di individuare le "specifiche fattispecie" di licenziamento disciplinare in presenza delle quali è possibile infliggere la sanzione ripristinatoria del rapporto di lavoro. Stavolta scrive addirittura che l'esecrata condanna potrà essere inflitta soltanto se non è "dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento". Come dire che il legislatore delegato ha deragliato paurosamente, travolgendo principi fondamentali dell'ordinamento giuridico. Non solo si è discostato dall'indirizzo deliberato dal Parlamento, che imponeva la selezione delle fattispecie sanzionabili con la reintegra, ma ha anche cancellato – insieme all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, che assoggetta il potere disciplinare a regole particolarmente restrittive – smisurate pile di contratti collettivi che si occupano diffusamente, sulla scia aperta dall'art. 2106 c.c. del 1942, del nesso di proporzionalità che deve esistere tra gravità della trasgressione e pena. Infine, ha congetturato che l'eversivo risultato sia ottenibile amputando il ruolo del giudice: gli vieta, infatti, di valutare l'adeguatezza della massima sanzione disciplinare al fatto contestato, come se il potere legislativo potesse interferire sull'esercizio del potere giurisdizionale, comprimerlo e dimezzarlo. Secondo la decretazione delegata, la sussistenza del fatto materiale addebitato al lavoratore ne giustifica il licenziamento indipendentemente dalla sua gravità. Insomma, accecato dalla voglia matta di spazzare via ciò che si è demonizzato per 45 anni, ha finito per consentire all'imprenditore di tornare ad essere quel che era una volta: un padrone. Un padrone slegato da lacci e laccioli – esonerato persino dalla più barbara delle leggi, quella del taglione – quando agisce da parte lesa, accusatore e giudice; e ciò sebbene questo sia un privilegio che ha origine remote e non ha riscontro nel mondo delle relazioni contrattuali.

Non c'è dubbio: la soccorrevole manina che agisce a Palazzo Chigi e dintorni ha partecipato con alacrità al processo di formazione della decretazione delegata di Natale. La sua cifra sti-

listica è la semplificazione; che, non a caso, è la parola-chiave dell'intera agenda di un Governo che annuncia raffiche di riforme da cantierare e completare con un ritmo di una al mese. Se il disposto normativo poc'anzi richiamato fornisce il paradigma di come si possa semplificare azzerando la complessità, in un altro luogo è rinvenibile un modo di semplificare che complica le cose. Succede là dove il decreto natalizio modifica l'apparato sanzionatorio del licenziamento collettivo risultante dalla legge 223 del 1991 che regola la materia.

Vero è che la stretta connessione concettualmente esistente tra il licenziamento individuale per motivi oggettivi e il licenziamento per riduzione del personale implica che non si possa ridisciplinare il primo senza ricadute sul secondo. Resta, tuttavia, un dato reale: il Governo non è legittimato a legiferare perché la legge delega del 10 dicembre 2014 non menziona nemmeno la fattispecie collettiva. Può darsi che questa sia una inescusabile negligenza. Ma il Governo non può rimuoverla sua sponte. È necessaria una nuova legge delega. D'altra parte, neanche la nuova disposizione è esente da difetti. In primo luogo, vi è superficialità perché non si è riflettuto abbastanza sul fatto che, d'ora in avanti, la cessazione del rapporto di lavoro rappresenterà una vicenda assoggettata ad un doppio regime e perciò bisognerà distinguere tra già occupati ed assunti con catuc coinvolti in un licenziamento collettivo. Così, quello che in caso di licenziamento individuale può essere un fastidio, s'ingigantirà, inasprendo ulteriormente la problematica gestione di aziende in affanno che, invece, il legislatore si proponeva di semplificare. Al tempo stesso, c'è anche tanta animosità verso i sindacati. L'alleggerimento della sanzione economica delle violazioni della procedura sindacale e dei criteri di scelta dei licenziabili incoraggia, infatti, la desindacalizzazione dei processi di riduzione del personale; il che significa che viene monetizzata anche la lesione del diritto dei lavoratori ad essere rappresentati dal sindacato nel momento in cui è in gioco la sorte dei loro posti di lavoro. ■

Tasso di Occupazione Giovanile



Tasso di disoccupazione giovanile



Il Jobs Act contro lavoro e diritti

La combinazione della riforma del lavoro di Renzi con la Legge di Stabilità conferma che occupazione stabile e posto fisso appartengono ormai al passato. Il risultato non è più lavoro, ma solo più instabilità ed incertezza

di Paolo Pini: Professore Ordinario presso l'Università di Ferrara.

Con una seduta al Senato tenutasi nel dicembre scorso, il Parlamento ha definitivamente approvato, con l'ennesimo voto di fiducia, il Jobs Act contro il lavoro ed i diritti.

Il combinato disposto tra Legge di Stabilità e Jobs Act è un "pacco" contro lavoro e diritti. Andando oltre la retorica che il discorso politico ci propone quotidianamente, colmo di surrealismo e mistificazione, questo è il dato che emerge da ciò che il Parlamento ha approvato.

Si afferma che occupazione stabile e posto fisso sono residui di pensiero novecentesco: i costi dei diritti non possono più essere a carico dell'impresa, ma trasferiti sul mercato con l'aiuto dello Stato che deve accompagnare le persone favorendone l'occupabilità. Ma si sostiene anche che l'accesso ad un'occupazione temporanea e l'opportunità di un contratto a tutele progressive sono i porti di ingresso per quell'occupazione stabile e ben retribuita che può essere assicurata alle nuove generazioni solo con il trascorrere del tempo.

Questa è un'evidente contraddizione.

Se si nega con la prima affermazione la fattibilità di un lavoro stabile e tutelato perché non siamo più nel secolo breve, ma nell'economia globalizzata del nuovo millennio, in cui il capitale è libero di andare dove più conviene perché non ha confini e la competizione è su scala globale, non si capisce come possa essere contemporaneamente vera la seconda affermazione, ovvero che questo lavoro stabile e tutelato possa essere comunque raggiunto, ma solo dopo la necessaria transizione in una fase di precarietà.

Il nostro mercato del lavoro non funziona: le cifre parlano da sole, nella crisi e prima della crisi. Il tasso di occupazione sulla popolazione in età di lavoro è tra i più bassi d'Europa (nel 2013 è al 55%, più di 10 punti in meno della media europea); la disoccupazione ufficiale ed officiosa è altissima, sopra i 6,5 milioni di persone, con differenze territoriali e per età elevatissime; oltre la metà dei disoccupati si trova senza lavoro da più di un anno. In Europa, pochi Paesi fanno peggio.

Il mercato del lavoro non funziona perché è la nostra stessa economia che non funziona. Con la crisi settennale, il nostro reddito è tornato al livello del 2000, la sua crescita è peraltro nulla da 15 anni, la produttività e le retribuzioni sono ferme addirittura a metà degli anni '90. Il mercato del lavoro non può funzionare per ragioni di forza maggiore: se l'economia ristagna, anche il lavoro ristagna. La depressione della prima implica la depressione del secondo.

Il governo Renzi ritiene, però, che per far ripartire il lavoro occorra un'ennesima riforma del mercato del lavoro, in grande continuità invero con quelle che l'hanno preceduta, come se intervenendo su questo mercato l'economia magicamente potesse ripartire. Sappiamo, purtroppo, che non sarà così, che occorrerebbe ripartire dal vuoto di domanda e di politiche pubbliche di domanda. Nella depressione, non è con il cambiare le regole del lavoro che si attiva nuova domanda di lavoro, semmai si sostituisce lavoro, magari più stabile e più retribuito, con altro lavoro, meno stabile e meno retribuito.

La legge di stabilità 2015 ed il Jobs Act scommettono, invece, che il mercato si riattivi con un'iniezione di fiducia collettiva, liberato da rigidità (tutele e protezioni) ed alleggerito da minori tasse sulle imprese più che sulle famiglie, coperte in gran parte da tagli a quella spesa pubblica che crea domanda effettiva. In verità, si rischia di scambiare il certo per l'incerto e si gioca d'azzardo. Ci si affida al magico dispiegamento delle libere forze di mercato, rimuovendo Keynes: "In periodo di crisi da domanda effettiva, puoi portare il cavallo all'abbeveratoio, ma non puoi costringerlo a bere".

La retorica del discorso politico riesce a vendere questa politica di destra come fosse una politica di sinistra, facendo intendere che si offrano nuove tutele a coloro i quali non le hanno e che le vecchie debbano essere rottamate.

L'introduzione del contratto a tutele crescenti avviene senza riduzione significativa delle tipologie di contratto di lavoro non-standard. Il rischio è che il nuovo contratto si aggiunga alla molteplicità esistente, espandendo il supermarket. Per il nuovo contratto mancano declinazione di tutele crescenti, cadenza temporale della loro introduzione, termine ultimo di trasformazione in un contratto standard. La novità rilevante è già avvenuta, eliminando la «causale» nel contratto a termine e consentendo proroghe ad libitum via modifica della mansione svolta. Peraltro, provvedimenti di incentivazione decontributiva anche recenti mostrano scarsa efficacia nel creare occupazione aggiuntiva favorendo, invece, sostituzione tra contratti. La decontribuzione a scadenza fissa al

terzo anno e non vincolata ad occupazione addizionale, sommata all'indennizzo al licenziamento crescente nel tempo, rischia, poi, di trasformare al nascere il nuovo contratto a tutele progressive in un continuum infinito di molteplici contratti a tempo determinato. Il contratto a tutele crescenti viene presentato come il nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che tutelerà i lavoratori oggi esclusi. È falso. Il nuovo contratto rischia di spiazzare il precedente sostituendo ad esso un contratto che prevede il diritto a licenziare per qualsiasi causa l'impresa possa avanzare di ragione economica, organizzativa, produttiva, ecc., previo indennizzo al lavoratore.

L'articolo 18, così come modificato dalla riforma Fornero, prevede già il diritto al reintegro solo nei casi di illegittimità più gravi e deprecabili. Il reintegro "obbligatorio" in caso di licenziamento economico è stato già eliminato: pur in presenza di "manifesta insussistenza", la reintegrazione è una mera facoltà, potendo il Giudice già optare per l'indennizzo. Ma con il contratto a tutele progressive, anche questa opzione ridotta a tutela del lavoratore verrà a cadere. Se poi si interverrà direttamente sull'art. 18, riducendo ancora l'ambito della reintegrazione, la tutela contro il licenziamento illegittimo verrà preclusa per tutti i lavoratori. Quindi, fatto salvo il reintegro per motivi discriminatori, tutelato da normative di ordine superiore, il diritto del lavoratore a conservare il posto di lavoro se ingiustamente licenziato viene forzatamente monetizzato con il diritto a licenziare "ad nutum" da parte del datore di lavoro.

L'estensione degli ammortizzatori sociali è illusoria. Non si precisa affatto quali categorie di lavoratori potenziali siano coinvolte, né la durata della copertura o le risorse a disposizione. Non si tutelano le categorie più deboli ed oggi escluse anche dagli 80 euro e si escludono aree significative di lavoro parasubordinato ed autonomo. Il legame previsto tra durata degli ammortizzatori ed anzianità di servizio riproduce il dualismo che si vuole eliminare. Il modello welfare to work si presta a rischi prescrittivi di lavoro forzato in cambio di sussidio e non di un rapporto di lavoro. Le stime per un sistema di protezione economica di mercato di tipo universalistico vanno dai 10 ai 20 miliardi annuali. Il gap tra le risorse a disposizione e quelle necessarie appare abissale e tale da non garantire affatto una protezione di reddito al lavoratore privato del lavoro. Ciò si dovrebbe

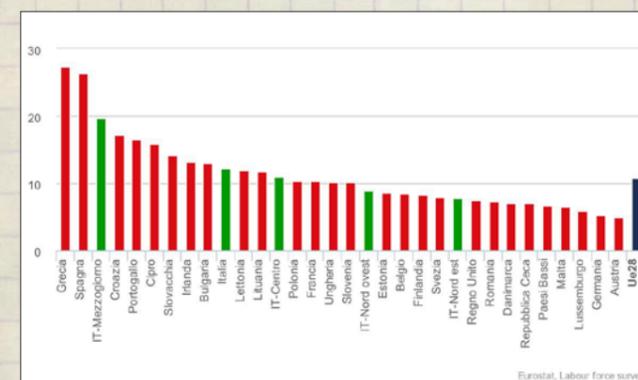
raccordare con le politiche attive del lavoro, campo in cui l'Italia impegna risorse economiche ed umane esigue rispetto alla media europea. La migrazione della protezione di un lavoratore da tutele sul posto di lavoro verso tutele di mercato rischia di essere davvero illusoria per molti potenziali beneficiari.

Nell'Employment Outlook 2014, l'Ocse osserva che la progressiva crescita della flessibilità in entrata, senza interventi organici sul sistema delle protezioni sociali per estendere le tutele ai lavoratori "flessibili", ha prodotto più precarietà, più incertezza sulle condizioni lavorative e meno motivazioni sul lavoro, mentre aumentano lo stress, la pressione sul lavoro, l'insicurezza. Le riforme hanno spesso favorito una sostituzione di lavoro meglio retribuito e stabile con lavoro instabile "contratto dopo contratto" e retribuzioni in discesa. Al contempo, i lavoratori qualificati, con formazione ed istruzione, svolgono spesso funzioni e compiti al di sotto delle competenze acquisite, molto più di quanto avvenga in altri Paesi perché l'impresa italiana è orientata a domandare sempre più lavoro a bassa produttività e con basse competenze. È rimarchevole che sia l'Ocse a concludere che la flessibilità di mercato produce effetti non virtuosi su motivazione del lavoratore, condizioni di lavoro e clima aziendale, riducendo spirito di collaborazione e disincentivando modelli partecipativi. Ciò penalizza la flessibilità funzionale all'interno dell'impresa e l'adozione di innovazioni nell'organizzazione del lavoro, con effetti negativi sulla crescita della produttività. Dagli anni '90, in Italia, si è scelta la strada della flessibilità del lavoro di mercato con la deregolamentazione dei rapporti di lavoro (le riforme al margine) che ha favorito le imprese che non investono sulla qualità del lavoro. Ciò ha prodotto il doppio risultato di avere uno dei mercati del lavoro più flessibili e dualistici d'Europa e, al contempo, la più scarsa dinamica della produttività d'Europa. Abbiamo coniugato in modo del tutto masochistico la «trappola dell'alta precarietà» con la «trappola della bassa produttività» in un contesto nel quale le imprese non potevano più trarre vantaggio dal deprezzamento del cambio. Il Jobs Act cambierà questo scenario? Molto difficile crederlo. Anzi, è probabile che lo peggiorerà perché si muove in totale continuità con le politiche di flessibilità fin qui realizzate. Nessun cambio di verso, semmai un'accelerazione nello stesso verso. ■



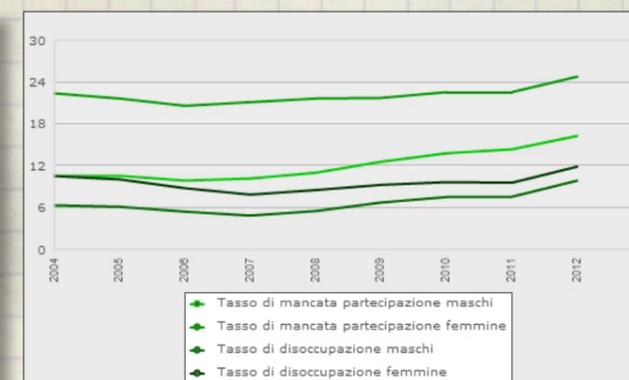
Tassi di disoccupazione in Europa

Anno 2013 (valori percentuali)



Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione (15-74 anni) per genere

Anni 2004-2011 (valori percentuali)



Un cambio di passo culturale

Nella discussione estiva sull'articolo 18 si è intravisto un atteggiamento più maturo e sono emerse alcune indicazioni importanti per riaprire la strada della democrazia industriale nel nostro Paese. Esiste già una legge delega in materia. Bisogna solo applicarla

di Francesco Vella: Professore ordinario di Diritto Commerciale presso l'Università di Bologna.

Forse pochi se ne sono accorti, ma la discussione estiva sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori ha già lasciato tracce molto importanti che segnano un significativo passo avanti verso quel "modello tedesco" al quale si è riferito ieri il presidente del consiglio. Nell'intervista al Corriere della Sera del 17 agosto il ministro del Lavoro, rifiutando di infilarsi nel solito "braccio di ferro sull'articolo 18" ha parlato, invece, della necessità di un "cambiamento di passo culturale per recuperare il valore positivo dell'impresa come infrastruttura sociale indispensabile per la crescita e la creazione di lavoro", indicando la strada della democrazia industriale e dell'applicazione dell'articolo 46 della Costituzione, norma da tempo caduta nel dimenticatoio. Il ministro ha in parte ripreso le argomentazioni di una lettera inviata qualche giorno prima allo stesso giornale dal segretario della Cgil che, richiamando l'accordo sulla rappresentanza sindacale, ha sottolineato come "l'applicazione dell'articolo 46 potrebbe essere il tassello su cui innestare un percorso di modernizzazione delle relazioni industriali nel nostro paese". Dichiarazione, questa, che indubbiamente riflette un effettivo cambio di passo culturale, poiché proveniente dal massimo esponente di un sindacato che nel passato, con le sue note diffidenze, e insieme alle resistenze delle controparti imprenditoriali, ha contribuito non poco a tenere la norma costituzionale nella naftalina.

UNA DELEGA DA CUI RIPARTIRE

È ancora presto per decifrare i possibili sviluppi di queste dichiarazioni, e decenni di dibattito sulla materia accompagnato da innumerevoli proposte di legge finite poi nel nulla, consigliano prudenza. Ma qualcosa si è mosso e soprattutto si può muovere in tempi brevi. La tanto deprecata "legge Fornero" contiene una disposizione, per la precisione l'articolo 4 comma 62, che disciplina le diverse modalità di partecipazione dei lavoratori recependo, con alcune modifiche, i principi originariamente confluiti in un progetto di legge unitario frutto di un accordo tra le diverse forze parlamentari. (1) Si tratta, però, di una norma di delega non attuata nei tempi previsti, per le vicende legate alla fine della legislatura, e anch'essa caduta nel dimenticatoio. Le competenti commissioni parlamentari stanno ora discutendo di come riprendere in mano la delega, operazione non facile perché la "legge Fornero" segue un approccio ecumenico e generalista, di fatto limitandosi a produrre un elenco di tutte le possibili forme di coinvolgimento dei lavoratori, compreso l'accesso all'azionariato. Non vi è dubbio però che, se veramente ci sarà la volontà politica e l'accordo delle parti sociali, l'articolo 4 può rappresentare una piattaforma e una opportunità immediata per trasformare gli auspici del ministro del Lavoro in scelte concrete e relativamente rapide. Utilizzando le ampie maglie dei principi di delega si possono, infatti, non solo valorizzare e rafforzare esperienze di consultazione e informazione già consolidate sul terreno co-

munitario, ma anche sperimentare nuove modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella governance societaria. Un coinvolgimento, è bene dirlo, che non necessariamente ha bisogno di una legge, potendo le imprese avviare sperimentazioni anche su base volontaria, ma è innegabile la funzione "segnalatica" e di spinta che un provvedimento di questo genere potrebbe assumere. Non bisogna certo nascondersi le difficoltà tecniche nella stesura dei provvedimenti delegati, ma esistono corposi riferimenti alle esperienze maturate, non soltanto in Germania, dove la partecipazione è elemento caratterizzante delle relazioni industriali, ma anche, aspetto questo significativo, in via di maturazione in altri paesi tradizionalmente lontani da forme di democrazia industriale, a testimonianza di una prospettiva che supera ogni retaggio ideologico e attribuisce al fattore lavoro un ruolo di riferimento in gestioni imprenditoriali che non possono più permettersi di trascurare gli interessi e le istanze degli stakeholders. Ed è comunque una strada sulla quale anche noi vantiamo buone e purtroppo dimenticate esperienze: a questo proposito un consiglio al lettore e una dichiarazione di conflitto di interessi. Il consiglio è quello di leggersi un volume da poco uscito e che si deve al meritorio lavoro del suo curatore, Giuseppe Amari, il quale ha raccolto e ripubblicato gli atti di un convegno dell'Università Bocconi nel lontano 1946 sui consigli di gestione, insieme ai disegni di legge che in quella feconda stagione di riforme, troppo presto tramontata, furono presentati dalle diverse forze politiche. (2) La dichiarazione di conflitto di interessi riguarda il fatto che anch'io ho scritto un saggio di commento nel volume, ma più che gli scritti dei contemporanei conta il vivacissimo, a volte anche aspro, e ricchissimo dibattito che allora si sviluppò, un dibattito da collocare ovviamente in quel particolare contesto storico e sociale, ma che pure rifletteva il bisogno di "un nuovo sistema di rapporti tra capitale e lavoro", attraverso una "democratizzazione" dell'industria, per recuperare "un orientamento energico e salutare verso la sana produzione invece che verso la speculazione". Le parole virgolettate appartengono alla relazione introduttiva a quel convegno di Mario Giuliano: il linguaggio potrà forse apparire di altri tempi, ma sono parole di grande e sorprendente attualità, e che tante volte abbiamo sentito pronunciare in questo turbolento periodo della nostra storia. Oggi ci sono le premesse e le potenzialità per proiettare quel dibattito in un futuro possibile di una nuova democrazia industriale. ■

(1) Il riferimento è alla bozza presentata in Senato nel 2009 da Pietro Ichino che aveva avuto l'incarico congiunto di maggioranza e opposizione di omogeneizzare i diversi progetti legislativi. Vedi il sito www.pietroichino.it

(2) I consigli di gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia a cura di G. Amari, Ediesse, 2014.

Tratto da: lavoce.info

La struttura dei salari

Per i neo-assunti di oggi, l'abolizione del reintegro avrà effetti anche sulla struttura del salario, in particolare sulla sua crescita con l'età del lavoratore e sul rapporto con la produttività. Con l'indennizzo certo, i più anziani saranno più facilmente sostituibili con lavoratori giovani

di Marcello Esposito: Professore di International Financial Markets presso l'Università Cattaneo di Castellanza, e Marco Leonardi, Professore associato presso il Dipartimento di Studi del Lavoro alla facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Milano.

ETÀ E PRODUTTIVITÀ DEL LAVORATORE

Con il Jobs Act si è passati da un regime di tutela reale a un regime di tutela indennitaria. Ovvero la possibilità del reintegro è stata abolita praticamente per tutti i tipi di licenziamento ed è stata sostituita con un indennizzo monetario di entità certa. Questo vale solo per i nuovi assunti e non per i lavoratori di oggi che godono del vecchio regime.

Il lavoratore licenziato ha la possibilità di optare per la conciliazione rapida, un meccanismo simile a quello in vigore in Germania che serve per limitare al massimo il contenzioso. Se il lavoratore sceglie questa alternativa riceve un mese di retribuzione per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 mesi e un massimo di 18: se ha più di 18 anni di anzianità lavorativa, riceve 18 mensilità (esenti da tasse).

Quando c'era il deterrente del reintegro, un lavoratore poteva essere pagato anche molto al di sopra della sua produttività senza poter essere facilmente licenziato. Ma ora, se il salario è nettamente superiore alla produttività del lavoratore (e non può essere ricontrattato), all'azienda può convenire pagare l'indennizzo monetario previsto per il licenziamento e sostituire il lavoratore - magari più anziano e meno produttivo - con uno più giovane e più produttivo. Se negli anni a venire un lavoratore anziano sarà pagato molto più della sua produttività rischierà di essere licenziato.

LA TABELLA DEI RISPARMI

Nella tabella sottostante abbiamo calcolato per diverse anzianità

lavorative quale dovrebbe essere il risparmio sul costo del lavoro che giustificerebbe il licenziamento del lavoratore "anziano" e la sua sostituzione con uno più giovane e meno costoso. Utilizziamo gli indennizzi previsti dalla procedura di conciliazione.

Prendiamo il caso di un lavoratore di 50 anni (cui mancano quindi 17 anni dalla pensione) che abbia 18 anni o più di anzianità di servizio e venga licenziato.

Nella procedura di conciliazione rapida, al lavoratore sarebbero pagati 18 mesi di indennizzo. L'azienda può recuperare questa somma assumendo al suo posto un lavoratore più giovane per tutti i 17 anni seguenti? E quanto deve costare meno il lavoratore più giovane per rendere conveniente la sostituzione? Siccome non sappiamo esattamente di quanto un lavoratore anziano sia più o meno produttivo di un lavoratore più giovane, facciamo due ipotesi: pari produttività o produttività inferiore del 10 per cento.

Tabella 1
Risparmio % sul costo del lavoro che rende conveniente licenziare il lavoratore anziano e sostituirlo

diff. Produttività	età del lavoratore anziano		
	50	55	60
-10%	2,93%	0,44%	-5,62%
0	-7,07%	-9,56%	-15,62%

(*) ipotesi su vita lavorativa: assunto a 26 anni, in pensione a 67 anni. Tasso di sconto 2%. Costo del Lavoro annuo basato su 13 mensilità e comprensivo di contributi e oneri.

La tabella si legge così. La riga indicata con 0% si riferisce a lavoratori con pari produttività: al datore di lavoro conviene sostituire il lavoratore di 50 anni con uno giovane se quest'ultimo costa almeno il 7,07 per cento in meno. Ma se i lavoratori anziani sono meno produttivi dei giovani, tutto cambia in peggio. Se il lavoratore anziano è del 10 per cento meno produttivo del giovane (prima riga), converrebbe sostituirlo a 50 anni con un lavoratore più giovane anche se il giovane dovesse costare il 2,93 per cento in più all'anno: l'azienda risparmierebbe per tanti anni i salari alti di un lavoratore poco produttivo.

UNA STRUTTURA DA CAMBIARE

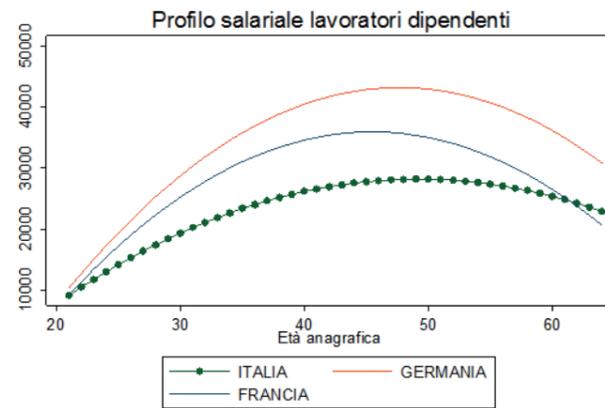
Il ragionamento mette in luce come, con il nuovo sistema di indennizzo monetario, non sia sostenibile la struttura di salario sempre crescente con l'età tipica dell'Italia, mentre in altri paesi il salario medio dei lavoratori inizia a calare verso i 45-50 anni, per tenere il passo con la produttività. La figura 1 è prodotta con i dati Eusilc sui lavoratori dipendenti a tempo pieno. Mentre in Francia e Germania i salari (che in media sono più alti che in Italia) iniziano a calare verso i 45 anni



di età, in Italia i lavoratori dipendenti mantengono approssimativamente lo stesso salario dai 45 ai 65 anni. Se a un salario alto in età avanzata non corrisponde una produttività equivalente, i lavoratori anziani italiani sono a rischio licenziamento. Non gli anziani di oggi, che sono ancora protetti dal vecchio regime, ma quelli di domani, che entrano nel mercato del lavoro con le nuove regole.

È evidente che la struttura delle retribuzioni attuale, che prevede una crescita graduale attraverso scatti di anzianità e promozioni previste contrattualmente fino alla tarda età, non potrà persistere in futuro. Oggi esiste una sorta di patto generazionale tra il datore di lavoro e i lavoratori, dove questi ultimi accettano un minore salario iniziale in cambio di una crescita graduale e con la promessa implicita di non essere licenziati nel momento in cui la propria produttività non giustificherà più totalmente il differenziale di salario rispetto a lavoratori più giovani. Con il sistema previsto dal Jobs Act, la promessa implicita in questa struttura contrattuale viene meno e con l'introduzione degli indennizzi dovrà cambiare gradualmente anche la struttura dei salari per avvicinarsi a quella dei nostri vicini europei.

Figura 1



Fonte: Dati EUSILC 2012

Tratto da: lavoce.info

Il nuovo Piano del Lavoro

In attesa dell'emanazione degli ulteriori decreti attuativi, analizziamo i principali contenuti dei due decreti trasmessi alle Camere in data 13 gennaio 2015, oggi al vaglio delle commissioni

di Ferruccio Centonze, avvocato del Foro di Monza

In data 3 dicembre 2014, con il ricorso alla fiducia, il Senato ha approvato il disegno di legge rubricato "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", comunemente appellato "Jobs Act", il piano del Governo per favorire il rilancio dell'occupazione e riformare il mercato del lavoro italiano.

L'anglicismo (che qualificava un piano d'occupazione predisposto dal presidente Obama del 2011, mai approvato) risale ad un'intervista rilasciata dall'attuale Presidente del Consiglio in data 14 marzo 2014, nella quale rivelava "sto preparando un jobs act, un piano per il lavoro".

In data 13 marzo 2014, il Ministero del Lavoro ha fornito sul proprio sito ulteriori coordinate, precisando che la predetta espressione si riferisce all'intervenuta approvazione "di un decreto legge contenente disposizioni urgenti per favorire l'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese che contiene interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato" e alla contemporanea approvazione "di un disegno di legge per riformare gli ammortizzatori sociali e i servizi per il lavoro, semplificare le procedure e riordinare le forme contrattuali, migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita".

La legge delega n. 183 è stata approvata in data 10 dicembre 2014 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 15 dicembre 2014, n. 290.

Il testo contiene cinque deleghe legislative, da attuarsi con lo strumento del decreto delegato, con deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri entro sei mesi dall'approvazione della legge.

L'iter prevede che i decreti vengano trasmessi alle Camere accompagnati da una relazione tecnica che dovrà tener conto della neutralità finanziaria dei decreti.

I due rami del Parlamento dovranno, poi, esprimere entro trenta giorni il parere delle rispettive commissioni competenti per materia per gli aspetti finanziari.

Decorso inutilmente detto periodo, i decreti potranno essere approvati dal Consiglio dei Ministri con deliberazione definitiva anche in assenza dei pareri delle Commissioni Parlamentari.

Le cinque deleghe legislative - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 76 Cost. - devono intervenire in materia di:

- 1) ammortizzatori sociali (articolo 1, commi 1 e 2);
- 2) servizi per il lavoro (articolo 1 commi 3 e 4);
- 3) semplificazione delle procedure e degli adempimenti (articolo 1, commi 5 e 6);
- 4) riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva (articolo 1, comma 7);
- 5) tutela e conciliazione delle esigenze di cura (articolo 1, commi 8 e 9).

Alla data del 24 dicembre 2014, il Governo aveva già approvato

due decreti attuativi per l'attuazione del c.d. jobs act ("contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti" e "riforma degli ammortizzatori sociali"), trasmessi alle Camere in data 13 gennaio 2015. Al momento, sono al vaglio delle Commissioni Lavoro parlamentari.

Il Sole 24 Ore del 20 gennaio 2015 riporta che "a detta del sottosegretario al Ministero del Lavoro, Teresa Bellanova, entro la fine del mese di febbraio il Governo trasmetterà alle Camere i decreti legislativi attuativi aventi ad oggetto il riordino delle tipologie contrattuali, con il cosiddetto Testo Unico Semplificato, il riassetto degli ammortizzatori sociali (con riferimento alla Cassa Integrazione), le politiche attive del lavoro, la creazione dell'Agenzia Nazionale per l'Impiego, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro."

In attesa dell'emanazione degli ulteriori decreti attuativi, esaminiamo i principali contenuti dei due decreti trasmessi alle Camere in data 13 gennaio 2015 e oggi al vaglio delle commissioni.

a) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti" (art. 1, commi 7 e 11, legge, 10 dicembre 2014, n. 183)

La delega si pone l'obiettivo di incrementare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro favorendo le assunzioni con contratto a tempo indeterminato quale forma contrattuale prevalente.

Il percorso prescelto consiste nella previsione di conseguenze sanzionatorie per i datori di lavoro (in caso di licenziamento illegittimo) più misurate rispetto al quadro normativo pregresso e di cui alla L. 92/2012, c.d. "Riforma Fornero".

Il cuore della delega è rappresentato, per le nuove assunzioni, dall'inserimento della figura del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio (cui sembrano laterali l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo e la ridefinizione della disciplina vigente in materia di mansioni e controllo a distanza dei lavoratori).

Il decreto introduce, in sostanza, un doppio binario di tutele, atteso che l'applicazione della nuova normativa è riservata soltanto agli assunti dopo l'entrata in vigore del testo.

Quanto ai destinatari, si rileva da subito che sono esclusi dalla riforma i dirigenti e i dipendenti pubblici (per i quali è riservata un'altra delega - c.d. "Madia").

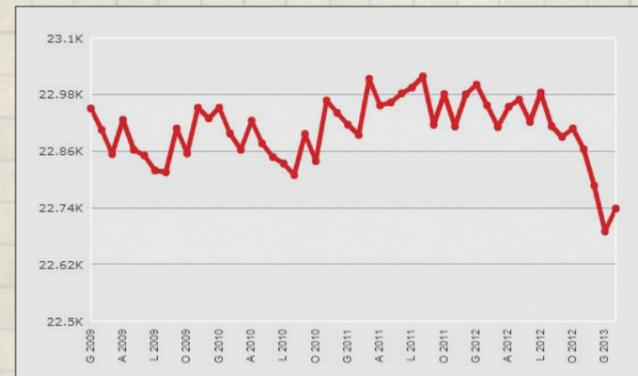
Venendo al contenuto della contestata riforma, il testo disciplina con discreta precisione, pur abusando di espressioni atecniche, le conseguenze dei licenziamenti illegittimi irrogati ai lavoratori.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la legge delega statuisce "per le nuove assunzioni del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possi-

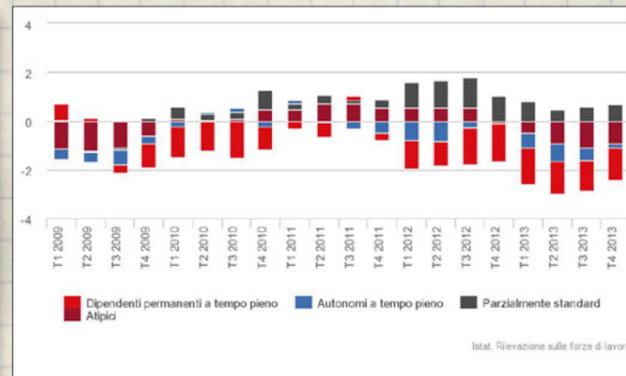
Numero di occupati

Gennaio 2009 - febbraio 2013 (in migliaia, al netto di influenze stagionali)



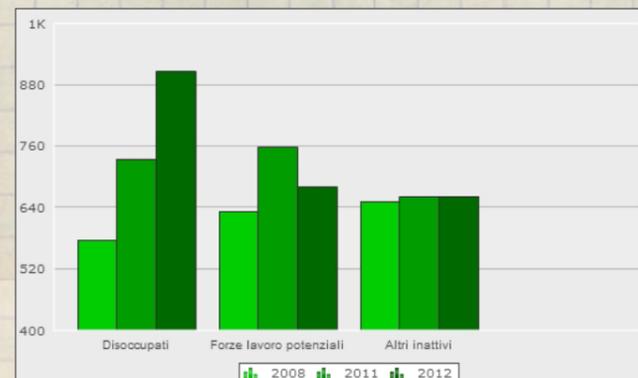
Occupati per tipologia lavorativa e trimestre

Anni 2009-2013, contributi percentuali alla variazione dell'occupazione



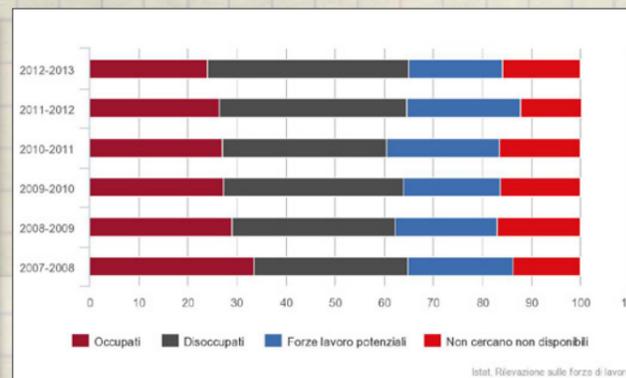
Neet (15-29 anni) per condizione

Anno 2012 (valori assoluti in migliaia)



Flussi in uscita dalla disoccupazione

Primo trimestre 2007 - primo trimestre 2013, (valori percentuali)



bilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e limitando la reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato nonché prevedendo tempi certi per l'impugnazione del licenziamento".

Al di là dell'utilizzo tecnico delle espressioni ivi contenute, il testo della delega così declinato, le cui previsioni sono lineari, ha prestato il fianco a perplessità interpretative in tema di ampiezza della sua applicazione.

Da subito, infatti, i commentatori hanno rilevato che la norma potrebbe essere estesa anche ai licenziamenti collettivi di cui alla legge 223/1991, intimati a seguito di riduzione / trasformazione dell'attività, con la conseguenza che, a seguito di un licenziamento collettivo dichiarato inefficace, possano verificarsi conseguenze diverse sui lavoratori a seconda della data della loro assunzione.

Nel decreto attuativo è stata data risposta a tali perplessità, con la previsione che i licenziamenti collettivi illegittimi potranno comportare la reintegra soltanto nel caso in cui siano intimati senza l'osservanza della forma scritta, "mentre nel caso della violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, legge 223/1991 o dei criteri di scelta di cui all'art. 5 comma 1 della stessa legge, il giudice applica la sanzione indennitaria di cui all'art. 3 comma 1".

Ciò equivale a dire che, in tema di licenziamento collettivo, la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare non comporta alcun diritto di reintegra, pur potendo configurare un licenziamento sostanzialmente discriminatorio, ma solo il diritto all'indennizzo.

Ridisegnato, quindi, il perimetro applicativo, la riforma prevede chiaramente che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (o, secondo il testo del disegno di legge per "motivi

economici"), il lavoratore non abbia diritto alla reintegrazione, ma soltanto ad un indennizzo economico predeterminato e crescente in funzione dell'anzianità di servizio (per la sua quantificazione, si veda infra).

Costituiscono eccezione a tale regola i licenziamenti nulli, discriminatori, nonché le ipotesi predeterminate di licenziamento disciplinare ingiustificato.

La novità, rispetto al quadro normativo precedente, è quindi sensibile perché "non si traduce in una semplice modulazione delle conseguenze sanzionatorie, come nella legge n. 92, ma in una diversità qualitativa delle tutele, cioè nell'esclusione della tutela reale per il caso di licenziamento per motivi oggettivi ingiustificati." (T.Treu, "Jobs Act: prime riflessioni sui decreti attuativi" in Guida al Lavoro n. 3/2015).

Licenziamenti per motivi soggettivi (giusta causa, giustificato motivo)

Quanto ai licenziamenti per motivi soggettivi, le scelte del decreto si sono rivelate più articolate, ma la linea di fondo è coerente con l'impostazione che privilegia l'indennità alla reintegra.

La normativa prevede, infatti, che la reintegrazione del lavoratore possa essere ordinata dal giudice solo in caso di licenziamenti discriminatori (quelli tipizzati dall'art. 3 della legge 108/1990), orali, o negli altri casi espressamente dichiarati tali dalla legge (licenziamento lavoratrice madre o durante matrimonio) o allorquando sia inesistente il fatto materiale che avrebbe giustificato il recesso unilaterale; viene, invece, completamente esclusa la tutela reale in caso di mancata proporzionalità tra il fatto contestato e la conseguenza sanzionatoria, nonché in caso di licenziamento per scarso rendimento o di licenziamento disciplinare.

Ad eccezione, quindi, dei casi di cui sopra, il giudice dovrà dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità NON assoggettata a contribuzione previdenziale (oggi le somme corrisposte sono sottoposte ad imposizione fiscale) pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro mensilità e non superiore a 24 mensilità; indennità dimezzata laddove l'impresa abbia meno di 15 dipendenti.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge n. 204/1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970, invece, l'indennità viene quantificata in un importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici.

Nell'ipotesi in cui la società datrice di lavoro superi il numero di 15 dipendenti a seguito di nuove assunzioni, il licenziamento verrà disciplinato per tutti i dipendenti (neo e vecchi assunti) dalle norme del medesimo decreto.

Al momento, resta esclusa dal decreto la c.d. "opting out", la possibilità concessa al datore di lavoro di scegliere la soluzione indennitaria, con maggiorazione delle indennità da attribuire al lavoratore, anche in caso di condanna alla reintegrazione.

b) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati" (art. 1, commi da 1 a 4 e 11, legge 10 dicembre 2014, n.183)

In attuazione dell'art. 1, comma 2, della legge delega n. 183/2014, è stata disciplinata la nuova indennità mensile di disoccupazione (NASpi). A decorrere dal 1 maggio 2015, unificerà Aspi e miniAspi previste dalla precedente normativa. La

finalità è quella di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La norma non si applica ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e agli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

Secondo il testo approvato, a far data dal 1° maggio 2015 potranno beneficiare dell'indennità i lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione, abbiano maturato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi quattro anni di lavoro (le stesse richieste per la mini Aspi) e abbiano lavorato almeno 18 giorni di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La novità è rilevante se si pensa che, sino al 30 aprile 2015, il presupposto per ottenere l'indennità è/sarà rappresentato dai requisiti richiesti dalla legge oggi in vigore, ovvero un anno di contributi nel biennio precedente (con minimo di due anni dal primo pagamento).

È bene precisare che beneficiari dell'indennità sono anche i lavoratori che abbiano rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale avvenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, così come modificato dal comma 40 dell'art. 1 della legge 92/2012.

La durata massima dell'indennità potrà giungere fino a 24 mesi (18 mesi dal 1° gennaio 2017) e verrà corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle di contribuzione degli ultimi quattro anni, con esclusione dei periodi contributivi nei quali sono già state erogate prestazioni di disoccupazione.

La domanda dovrà essere presentata all'Inps in via telematica entro e non oltre 68 (sessantotto) giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La prestazione decorrerà dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e, in ogni caso, non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

È molto importante precisare che l'erogazione della prestazione è condizionata all'effettiva partecipazione dei beneficiari alle iniziative di attivazione lavorativa ed ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. g, del D. Lgs. 21 aprile 2000 n. 181 e ss.. Inoltre, il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASPi può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo spettante non ancora erogato quale incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo, di un'impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

L'importo mensile è rapportato alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili (comprensiva degli elementi continuativi e non, e delle mensilità aggiuntive), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33% ed è subordinato alla regolare partecipazione dei beneficiari alle politiche attive previste dai servizi per l'impiego. Nei casi in cui la retribuzione sia inferiore o pari all'importo di € 1.195,00, l'indennità è pari al 75% della retribuzione. Se la retribuzione è superiore a questa soglia, l'importo è pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra retribuzione mensile e il predetto importo.

In ogni caso, l'ammontare mensile non può superare l'importo di € 1.300,00 (la somma massima dell'Aspi era di € 1.166,00 nel 2014).

È prevista, invece, la decadenza dal diritto a percepire l'indennità nelle seguenti, ulteriori ipotesi:

- assunzione con contratto di lavoro subordinato superiore a 6

mesi (laddove il rapporto di lavoro abbia, invece, durata inferiore, il diritto all'indennità sarà sospeso in corrispondenza del periodo di lavoro prestato);

- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

- inizio di un'attività autonoma laddove il lavoratore ometta di informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività (in caso, invece, di avviso tempestivo, vi sarà una riduzione dell'importo mensile dell'indennità sino all'80%);

- mancata partecipazione ai corsi di aggiornamento o riqualificazione.

Asdi

Si tratta di un ulteriore assegno di disoccupazione, introdotto in via sperimentale, di cui potranno beneficiare i lavoratori che abbiano già usufruito integralmente della Naspi scaduta senza trovare occupazione nonostante la partecipazione ai percorsi di aggiornamento. L'Asdi potrà essere erogato, a far data dal 1° maggio 2015, sino ad un massimo di sei mensilità, con importo corrispondente sino al 75% dell'ultimo assegno Naspi.

Dis - coll

Si tratta della nuova indennità di disoccupazione introdotta, sempre in via sperimentale, per fornire tutela anche ai lavoratori assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e senza partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione a far data dal 1° gennaio 2015. Presupposto per l'accoglimento della domanda è poter far valere almeno "3 mesi di contribuzione nel periodo intercorrente dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento, nonché, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di collaborazione o un rapporto di collaborazione pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione."

L'importo dell'indennità, le modalità di presentazione della domanda, i requisiti per l'accesso, la decadenza sono sostanzialmente i medesimi della Naspi, con la differenza che la durata dell'indennità non potrà superare 6 mesi e verrà corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione tra il 1° gennaio dell'anno solare antecedente e la data dell'evento.

Nelle more di conoscere il contenuto dei pareri delle commissioni e dell'emissione degli altri decreti attuativi, non resta che attendere l'impatto della riforma sul sistema economico e su quello giudiziario per poterne valutare la caratura risolutiva. ■

Riferimenti bibliografici:

- T. Treu, "Jobs Act: Prime Riflessioni sui decreti attuativi" in Guida al Lavoro n. 3/2015;
- F. Ciampi "Doppio Binario sui licenziamenti in base all'assunzione" in Guida al Diritto n. 4/2015;
- F. Ciampi "L'avvento della Naspi garantisce prestazioni ai disoccupati", in Guida al Diritto n. 4/2015;
- F. Ciampi "Un intervento in 5 mosse per l'occupazione" in Guida al Diritto n. 4/2015;
- F. Ciampi "Nasce il contratto indeterminato a tutele crescenti" in Guida al Diritto n. 4/2015;
- "Jobs act, entro febbraio gli altri decreti attuativi" di G. Pogliotti, in Il Sole 24 Ore del 20.01.2015;
- "Jobs act, trasmessi alla Camera i due decreti attuativi" in Il Sole 24 Ore del 13.01.2015.

TFR

COSÌ LI MANTENIAMO IN FORMA E CON IL COLLEGAMENTO DI UNA DINAMO ALLA SERA POSSONO GUARDARE LA TV DOVE DICIAMO LORO CHE VA TUTTO BENE



Trattamento di Fine Rapporto in busta paga: un progetto da dimenticare

L'ipotesi di trasferire il Tfr in busta paga rappresenta una scorciatoia pericolosa riguardo all'obiettivo dichiarato di un sostegno ai consumi delle famiglie. Questa misura aggraverebbe la fiscalità che pesa sulle famiglie stesse e le priverebbe di uno dei pochi strumenti di sostegno al loro risparmio, peraltro caratterizzato, a livello aggregato, da un trend discendente con un impatto negativo sulla nostra stabilità macroeconomica e finanziaria

di **Daniele Fano**: economista e autore per lavoce.info

Il 17 agosto scorso, nel pieno del dibattito sulla manovra finanziaria bis, appare la notizia del possibile svuotamento del Tfr, che diventerebbe una voce del salario. "La sorpresa, come la chiama il leader del Carroccio (che fa riferimento alle dichiarazioni del ministro dell'Economia, ndr), è un incremento mese per mese in busta paga pari all'accantonamento mensile per la liquidazione: circa il 7 per cento dello stipendio lordo. Si tratta... di una terza via alla destinazione del Tfr: direttamente al lavoratore, per portare - questa - liquidità in più alle famiglie, provare a stimolare i consumi." (Melania di Giacomo, Corriere della Sera). Sebbene sembri, al momento, che l'ipotesi possa essere accantonata, vale la pena affrontare l'argomento, nella speranza di contribuire a una sua archiviazione definitiva.

PERCHÉ VIAGGIARE SENZA RUOTA DI SCORTA?

A inquietare non è l'idea di una revisione dei meccanismi di accantonamento del Tfr, già in parte avvenuta attraverso il canale dei fondi pensione, quanto l'obiettivo (il rilancio dei consumi) che la proposta mancherebbe di realizzare in maniera adeguata, in un contesto macroeconomico delicatissimo e con potenziali gravi conseguenze per l'equilibrio del paese. Occorre ricordare che il Tfr e i fondi pensione già prevedono la possibilità di ottenere anticipazioni per la prima casa e per la tutela della salute, per cui si tratta di uno strumento tutt'altro che rigido riguardo ai bisogni che si possono manifestare nel corso del ciclo di vita dei vari componenti delle famiglie. Il trasferimento sic et simpliciter in busta paga esporrebbe invece le famiglie a un'aliquota di tassazione più alta in fase di liquidazione (quella marginale sul reddito al posto di quella agevolata attualmente in vigore), certamente uno svantaggio. Quanto alle imprese con meno di 50 dipendenti, avrebbero un aggravio immediato dei costi, in quanto dovrebbero effettivamente liquidare ogni anno l'importo maturato. Ma cosa dire del venir meno di una preziosa "ruota di scorta" che, in tempi di gravi difficoltà sociali e in un paese privo di un organico sistema di ammortizzatori sociali, svolge un ruolo importante? Un piccolo capitale può servire precisamente a questo, mentre diluire il Tfr nella retribuzione corrente significherebbe disperderlo. D'altronde moltissimi lavoratori hanno già fatto una scelta razionale al riguardo, scegliendo di aderire ai fondi pensione o di lasciare il Tfr in azienda perché valutano positivamente l'aspetto assicurativo, compresa la possibilità di accedere ad anticipazioni per le spese straordinarie. Quanto ai la-

voratori meno razionali, gli economisti comportamentali hanno dimostrato da qualche tempo che proprio veicoli ad hoc aiutano a contrastare la nostra naturale miopia riguardo alle esigenze del ciclo di vita. In sostanza, il venir meno di uno strumento di risparmio a medio termine sarebbe un fattore di confusione per i lavoratori più razionali e un danno per i lavoratori più miopi.

IL MODELLO TEDESCO

Si è spesso sentito parlare di "modello tedesco". Ebbene, in Germania, strumenti di risparmio a medio termine sono stati fortemente incoraggiati nell'ultimo decennio con i Riester plan⁽¹⁾, lanciati in coincidenza con una campagna d'informazione sulla riduzione dei tassi di sostituzione attesi della previdenza pubblica, cui hanno aderito in pochi anni oltre 10 milioni di famiglie e che consentono, in sede di dichiarazione dei redditi, di ottenere una detrazione d'imposta per risparmi orientati al lungo termine, con i conti aziendali "tempo" (time-value accounts), conti di risparmio dove è possibile accantonare, in sospensione di imposta, straordinari e altre voci della retribuzione, con i fondi pensione veri e propri che hanno ricevuto un forte impulso. Non sarà solo merito di questa forte attenzione al risparmio a medio-lungo termine, ma vale la pena porre l'attenzione sulla divergenza tra l'andamento dei tassi di risparmio tra Italia e Germania (e anche Svezia, un altro paese che ha preso di petto il tema della previdenza e della necessità di rafforzare i pilastri integrativi).⁽²⁾

RISPARMIO DELLE FAMIGLIE IN CALO

I flussi annuali verso il Tfr rappresentano una voce importante del risparmio delle famiglie italiane, quasi 24 miliardi l'anno secondo le stime della Covip⁽³⁾ (13 miliardi da accantonamenti presso piccole imprese, 5,7 miliardi nel Fondo di tesoreria Inps, 5,1 miliardi nei fondi pensione, oltre il 2 per cento del reddito disponibile dell'insieme delle famiglie). Ma proprio per questo, il dirottamento di questo flusso verso i consumi potrebbe avere, oggi, effetti dirompenti sul piano macroeconomico. Per capirlo basta riferirsi all'ultima relazione della Banca d'Italia: appare chiaramente il lungo trend discendente del nostro tasso di risparmio, in particolare quello delle famiglie, e, in corrispondenza, un crescente ricorso al risparmio finanziario estero ("saldo delle operazioni con il resto del mondo"), este-

ro che oggi guarda con sempre meno fiducia al nostro paese. Inutile sottolineare che per salvare il nostro equilibrio macroeconomico serve proprio il contrario della proposta Tremonti - Bossi: sostenere il risparmio delle famiglie e ritornare, invece, a far risparmiare il settore pubblico con tagli coraggiosi ai costi della politica e interventi strutturali di lungo termine. Con i conti con l'estero in ordine saremo in grado di affrontare la ripresa, e anche il rilancio dei consumi, su basi solide. Proprio Argentina e Ungheria, quando l'equilibrio macro-finanziario è andato in crisi, hanno messo mano, inutilmente, al patrimonio delle famiglie nei fondi pensione. ■

(1) Börsch-Supan, A., Reil-Held A., Schunk D., [2007], "The savings behaviour of German Households: first experiences with State-promoted private pensions", MEA, Mannheim Institute for the Economics of Ageing 136

(2) Tassi di risparmio (risparmio delle famiglie al netto degli ammortamenti su reddito disponibile) - Italia, Germania, Svezia
Fonte: Ocse

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Germania	10,5	10,6	10,8	11,7	11,1	11,4	10,9	10,9
Italia	9,9	9,1	8,4	8,2	7,1	6,1	6,0	5,7
Svezia	5,5	6,6	8,8	11,2	12,9	10,8	10,0	8,9

(3) Covip, Relazione annuale 2010. NB: le stime riguardano i flussi verso il TFR al lordo degli importi liquidati, pertanto il contributo del TFR al risparmio netto è inferiore.

IL CASO

Licenziata per "troppe assenze", ma è malata

È stata l'Ugl, per prima, a raccontare la storia di Simona, ben presto diventata virale complice la campagna mediatica legata su Twitter all'hashtag #dallapartediSimona. Ma di chi si parla? Simona ha 40 anni, vive a Roma ed è una lavoratrice dipendente. Simona, però, è anche malata. Ha un cancro che l'ha costretta per due mesi in ospedale affinché le fossero rivolte le necessarie cure ed attenzioni. Dopo due mesi di ricovero, la donna è potuta tornare a casa. Qui non ha trovato solo la figlia, ma anche un telegramma dell'azienda per la quale lavorava: le veniva comunicato il licenziamento per "superamento del periodo di comporto". Una vera e propria beffa che ha spinto Simona a rivolgersi al sindacato, in questo caso l'Unione Sindacale di Base. La struttura ha subito denunciato l'accaduto. Il problema non è rappresentato tanto dal rispetto, letterale, del contratto di lavoro, quanto dalla deumanizzazione del dipendente. Nessun elemento, la malattia, la situazione familiare, la fedeltà all'azienda, sembra valere più del mero bilanciamento orientato all'efficacia economica che governa le imprese. La storia di Simona non è l'unica. Qualche tempo fa si è trovata in una situazione analoga anche Patrizia, 52 anni, di Brindisi, anche lei colpita dal cancro. In quel caso, la vicenda si è risolta positivamente. La campagna sindacale ha portato alla mobilitazione di oltre 80.000 persone che hanno firmato la petizione. Il successo è stato certificato dalla multinazionale per la quale Patrizia lavorava, che ha deciso per il reintegro della donna a partire da metà febbraio. Questo è l'obiettivo anche per Simona: attraverso la sensibilizzazione e la mobilitazione popolare, attrarre abbastanza attenzione su questo caso, non solo per restituire lavoro e dignità ad una donna già in difficoltà, ma anche per evitare che situazioni del genere possano ripetersi.

di **Angela Caporale**, caporedattrice di **SocialNews**



Demansionamento e Tacit Knowledge

La maggiore sfida per gli imprenditori è quella di attrarre e conservare lavoratori qualificati. Si può ottenere tale risultato soltanto grazie all'applicazione di tecniche efficaci e allo sviluppo di un efficace rapporto reciproco

di **Maurizio Fanni**: docente di Finanza Aziendale all'Università di Trieste.

Oggi, il tema del demansionamento non può essere trattato all'interno di una mera prospettiva contrattualistica: deve essere letto alla luce delle migliori prassi che consentono all'impresa di essere socialmente responsabile.

Una delle maggiori prove per le imprese è quella di attrarre e conservare i lavoratori qualificati. In tale contesto, una serie di misure adeguate potrebbe comprendere l'istruzione e la formazione del personale lungo tutto l'arco della vita, la sua responsabilizzazione, un miglioramento del circuito d'informazione nell'impresa, un migliore equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, una maggiore diversità delle risorse umane, l'applicazione del principio di uguaglianza per le retribuzioni e le prospettive di carriera delle donne, la partecipazione ai benefici e formule di azionariato e la presa in considerazione della capacità d'inserimento professionale e della sicurezza sul posto di lavoro.

I dipendenti sono i principali interlocutori delle imprese. L'attuazione dei principi di responsabilità sociale richiede un impegno reciproco. Il dialogo sociale con i rappresentanti del personale, il principale meccanismo per definire i rapporti tra imprese e dipendenti, svolge, quindi, un ruolo cruciale nel quadro più ampio dell'adozione di prassi socialmente responsabili. Inoltre, dal momento che le questioni relative alla responsabilità sociale delle imprese presentano molteplici aspetti e sono collegate alla quasi totalità delle attività, i rappresentanti del personale devono essere lungamente consultati sulle politiche, sui programmi e sulle misure previsti. Il dialogo sociale deve essere esteso alle questioni e agli strumenti volti a migliorare le prestazioni sociali e ambientali dell'impresa grazie ad una sensibilizzazione della direzione e dei dipendenti, a programmi di formazione, di orientamento dell'impresa nel settore sociale o a quello della protezione dell'ambiente e a sistemi di gestione strategica che integrino considerazioni economiche, sociali ed ecologiche. Efficienza economica e solidarietà non sono in opposizione tra loro. Nell'Economia di oggi che cerca di uscire dalla crisi, l'efficienza economica e le dimensioni della solidarietà si rafforzano a vicenda.

Per realizzarsi durevolmente, un'azione comune ha bisogno del concorso "intenzionale" delle parti in causa. Va però aggiunto che chiama in campo gli interessati: non destina l'esito del rapporto ad una contrattazione collettiva. Un'azione comune non è un'azione collettiva.

Più precisamente:

- 1) non può essere compiuta senza il concorso di più soggetti e implica che tutti siano consapevoli;
- 2) ogni singolo agente mantiene la propria titolarità e la propria responsabilità. Questo fatto distingue l'azione comune dall'azione collettiva, nella quale viene meno il principio di responsabilità individua-

le, dal momento che il singolo scompare. Nell'azione comune, invece, ciascuno dei partecipanti mantiene la propria responsabilità e la propria identità;

- 3) richiede relazioni intersoggettive che portino ad una qualche unificazione degli sforzi: i partecipanti all'azione comune devono anche voler far convergere i propri sforzi verso un qualche obiettivo.

Orbene, l'impresa è, tecnicamente, un processo in comunione. Le decisioni assunte devono possedere tutte e tre le menzionate caratteristiche. Ciò chiarito, va detto che l'impegno comune, dentro l'impresa, può essere esercitato in due modi:

- a) nei mezzi
- b) nei fini.

Nel primo caso, si estremizza la logica contrattuale ed il rapporto di lavoro si riversa sulle mansioni, fissate con criteri analitici e fiscali; nel secondo, emerge la responsabilità congiunta dell'impresa verso i lavoratori e dei lavoratori verso l'impresa. Non c'è alcun dubbio che si debba privilegiare un rapporto fondato sui fini.

Ed ecco, allora, il dispositivo che, sul piano etico, economico e sociale, risolve la questione del c.d. demansionamento.

Quando la comunanza è nei mezzi, il problema posto da lavoratori e sindacati è, fondamentalmente, quello della coordinazione.

Quando la comunanza è nei fini, il coordinamento non basta più. Quel che in più ci vuole è la cooperazione.

Nel quadro della cooperazione tra impresa e lavoro, la comunanza dei fini può consentire livelli più elevati di efficienza.

Nasce così il Tacit knowledge. Emerge, cioè, una nuova consapevolezza reciproca tra impresa e lavoro riguardo alle caratteristiche del moderno processo di produzione, spesso automatizzato e digitale.

Le cose, ormai, stanno così:

- la conoscenza che guida l'attività di lavoro sfugge all'idea di mansione parcellizzata e codificata. Pretende che l'attività sia letta e giustificata nella sua dinamica: si è di fronte ad un processo che si modifica in itinere mentre l'opera si sviluppa e giunge a compimento;

- si organizza l'attività di lavoro in modo dinamico e non più - come avveniva in passato - esclusivamente ex ante. Anzi, non di rado si mette in cantiere che significative azioni di cambiamento avverranno contestualmente o, addirittura, in itinere.

In conclusione, un demansionamento sviluppato in modo intelligente e condiviso può rappresentare un veicolo di crescita competitiva e di più elevata soddisfazione sia dell'impresa, sia dei lavoratori, e ciò soprattutto nei lavori ad alta tecnologia. ■



Nel Jobs Act buoni propositi per il lavoro delle donne

Il Jobs Act cerca di affrontare i due nodi cruciali della bassa partecipazione delle donne. E lo fa attraverso misure condivisibili. Ma non sarà semplice realizzarle, se le risorse devono essere trovate senza aumenti di spesa per lo Stato

di **Alessandra Casarico**: Professore Associato di scienza delle finanze all'Università Bocconi e direttore dell'area Tassazione e Stato sociale del Centro di Ricerca Dondena sulle dinamiche sociali e le politiche pubbliche, e Daniela Del Boca, Professore di Economia Politica presso l'Università di Torino e Visiting professor a New York University. Collaboratrici de lavoce.info

I DUE NODI CRUCIALI

Nel Jobs Act sono incluse proposte che cercano di affrontare i due nodi cruciali – e apparentemente contraddittori – della situazione delle donne italiane: la bassa partecipazione al mercato del lavoro e la bassa fecondità. L'occupazione femminile in Italia da anni si trova oltre 10 punti percentuali al di sotto della media europea (è al 46,7 per cento, mentre nei paesi UE è del 58,8 per cento). Nel 2014 il tasso di occupazione femminile è lentamente ripreso a salire al Nord e al Centro, ma è in continua diminuzione al Sud, dove non supera il 30 per cento.

Il tasso di fecondità è al di sotto di un figlio e mezzo per donna dalla metà degli anni Ottanta, non è riuscito a risalire negli ultimi trent'anni e ora ha raggiunto il minimo dal 2006 di 1,39 figli per donna, anche a causa della diminuzione della fecondità tra le donne al Sud e tra le immigrate. Ma il dato tutto italiano è l'abbandono del lavoro delle mamme alla nascita del primo figlio: lo fa quasi un terzo delle donne occupate, secondo i dati diffusi dall'Istat e dall'Isfol. Se infatti prima della nascita dei figli lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43. Le potenziali novità del Jobs Act per donne e mamme riguardano principalmente la conciliazione lavoro-famiglia, su cui si articolano i commi 8 e 9 dell'articolo 1. Sebbene la delega parli giustamente ed esplicitamente di promozione di genitorialità, in un paese in cui il lavoro di cura è prevalentemente femminile è più probabile che l'estensione di misure di conciliazione vada a beneficio della forza lavoro femminile.

LE LINEE GUIDA PER LA CONCILIAZIONE

Quattro sono le linee guida della delega sulla conciliazione: rafforzamento nella tutela dei diritti; misure fiscali per favorire la partecipazione del secondo percettore di reddito; potenziamento dell'offerta di servizi; flessibilità. Sul fronte del rafforzamento delle tutele, la delega prevede in primo luogo l'estensione del diritto al congedo di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici. Viene stabilito l'allargamento del principio dell'automaticità, per cui all'Inps è imposto di pagare la prestazione alle lavoratrici parasubordinate, anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia versato i contributi. L'obiettivo di dare un adeguato e universale sostegno alle lavoratrici madri è certamente un passo importante viste le statistiche citate, per lo più ignorate dai recenti Governi. In secondo luogo, il Jobs Act introduce il tax credit, ovvero un credito d'imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo. Questo può costituire un importante incentivo all'offerta di lavoro, soprattutto se coordinato con la revisione delle detrazioni per coniuge a carico, come indicato nella delega. Poiché la bassa occupazione femminile, specialmente nell'attuale congiuntura, è determinata anche dalla carenza di domanda di lavoro da parte delle imprese, è opportuno che gli incentivi fiscali operino su entrambi i fronti del mercato del lavoro. Da alcuni anni ci sono agevolazioni sull'Irap per le imprese che assumono donne e giovani, ma manca una valutazione compiuta dell'efficacia di queste misure in termini di incremento dell'occupazione generata, che invece potrebbe guidare gli ulteriori interventi. A queste agevolazioni si sono poi aggiunte quelle più recenti introdotte dalla Legge di stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato, che garantiscono una decontribuzione per l'impresa nei primi tre anni di impiego del nuovo lavoratore. Anche su queste misure è importante che vengano effettuate valutazioni, sia in termini di efficacia, sia in termini di corretto utilizzo da parte delle imprese, che potrebbero avere incentivi a cambiare lavoratore per potere sfruttare al massimo i vantaggi dell'agevolazione, con risvolti negativi sulla stabilità del rapporto di lavoro e sugli investimenti in formazione. Il Jobs Act non riduce però il numero di contratti. Rimangono tutti, inclusi quelli a progetto, che nel settore privato rappresentano la vera forma di lavoro parasubordinato. Ciò può avere effetti più pesanti per le donne, già ora più numerose nei contratti a termine (14,2 per cento contro il 12,6 per cento per gli uomini nel 2013): i datori di lavoro avrebbero infatti possibilità di fare alle donne contratti brevi e di non rinnovarli alla scadenza in caso di gravidanza, aggirando i vincoli alle dimissioni in bianco.

**È UN'IDEA VERAMENTE NUOVA MA
NON POSSIAMO ACCETTARLA PERCHÉ
COSÌ NON È MAI STATO FATTO.**



I SERVIZI PER L'INFANZIA

Il Jobs Act introduce "l'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia", che affronta il tema dei pochi nidi pubblici in Italia. La disponibilità di posti al nido pubblico per i bambini va da un'offerta minima del 2,1 per cento in Calabria, fino al 27,3 per cento dell'Emilia Romagna. La delega propone di rispondere alla carenza di servizi con una crescente integrazione pubblico-privato, valorizzando le reti territoriali e l'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende e dai fondi. Ma a supporto della possibilità di ottenere maggiore efficienza anche nel pubblico, va rilevato che in alcune regioni, come l'Emilia, anche in questi anni di crisi e di tagli ai contributi delle regioni, l'offerta di nidi pubblici non è diminuita, anzi è cresciuta consentendo di soddisfare un maggior numero di richieste. La delega contiene inoltre la promozione del telelavoro, l'incentivazione di accordi collettivi per faci-

litare la flessibilità di orario di lavoro e la possibilità di cessione dei giorni di ferie tra lavoratori per attività di cura di figli minori. Se nel complesso sono indicazioni positive a sostegno della maternità e del lavoro delle donne, restano aperti due aspetti. Il primo è che per ora si tratta di una delega e solo i decreti attuativi stabiliranno se gli obiettivi si tradurranno in prassi. Il secondo riguarda la clausola secondo cui ogni intervento dovrà essere realizzato senza ulteriori spese a carico dello Stato. Il rischio è che per quanto significative o condivisibili possano essere le politiche, la loro realizzazione dipenderà dall'effettivo reperimento di risorse economiche. E finora il nostro paese non è riuscito a considerare queste misure come prioritarie per lo sviluppo, e quindi in cima all'agenda politica. Un cambio di passo è quanto mai necessario. ■

Tratto da: lavoce.info

Prospettive diverse

In Italia, disoccupazione giovanile e "licenziamenti facili" sono considerati normali. Osserviamo, invece, il modello tedesco, esempio di solidità ed efficacia

Concludere l'Università rappresenta uno degli obiettivi più importanti della mia vita. Un percorso fatto di serate sacrificate a casa, ansia, tensione, ma anche grandi soddisfazioni personali. Un dubbio mi frena, quasi come il peso dello zaino sulle spalle di un piccolo scolaro: cosa succede poi? cosa farò? troverò un lavoro? L'idea di andare all'estero mi intriga, ma, al tempo stesso, mi limita: il talento non ha nazionalità. Ma perché, allora, in Italia è così difficile lavorare? Sulla rete leggo le lamentele di amici licenziati con motivazioni molto deboli. Per capire al meglio come funziona il lavoro in Italia bisogna conoscere il famoso articolo 18. Ci troviamo all'interno dello Statuto dei Lavoratori, la fonte di diritto «sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro». L'articolo 18 indica diritti e limiti inerenti i licenziamenti. Il lavoratore che ritiene di essere destinatario di un provvedimento illegittimo può ricorrere al giudice per ottenere la reintegrazione o il risarcimento del danno. Quando il licenziamento è discriminatorio oppure nullo perché comminato in violazione di norme fondamentali, si applica la cosiddetta "tutela reale piena": il lavoratore viene reintegrato alle condizioni previgenti, con il medesimo trattamento economico ed occupando lo stesso profilo funzionale. Il lavoratore reintegrato vanta, altresì, il diritto di optare per la corresponsione di un'indennità in luogo del rientro effettivo. Nettamente diverso quanto accade in Germania. Grazie al basso tasso di disoccupazione, questo Paese riesce a

garantire effettivamente il diritto al lavoro a favore di chiunque ne faccia richiesta. Come mai? La normativa della Mitbestimmungsgesetz prescrive una sorta di co-gestione. Nelle imprese con più di cinque dipendenti, si garantisce la possibilità di costituire un Consiglio di fabbrica composto da rappresentanti dei lavoratori. Questo organo svolge un ruolo fondamentale in occasione di un licenziamento. Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il Consiglio rappresentando i motivi che giustificano il provvedimento. Compito del Consiglio è quello di stabilire se l'atto sia "socialmente giustificabile" sulla base della situazione peculiare del lavoratore, della sua condotta o dell'attività esperita dall'azienda. Grazie alla mediazione del Consiglio, generalmente si perviene ad un accordo attraverso il pagamento di un equo indennizzo. Diversamente, il caso viene rimesso al giudice. Nel caso in cui il lavoratore vinca la causa, le soluzioni sono rappresentate dalla reintegrazione o dal risarcimento del danno. Va però segnalato che la reintegrazione avviene molto raramente. Da questo sommario confronto con un modello economicamente stabile come quello tedesco emergono degli elementi che potrebbero essere acquisiti anche da noi, in ossequio ad un principio di correttezza e proporzionalità. Personalmente, spero che la situazione italiana possa migliorare. Non vorrei essere l'ennesimo giovane costretto a spostarsi all'estero. ■

di Mohamed Maalel, collaboratore di SocialNews

Unioncamere: i "pro" e i "contro"

Unioncamere segue passo dopo passo gli sviluppi e l'implementazione della nuova legge sul lavoro Jobs Act. Nel mese di gennaio, la stessa si è fatta promotrice di un ciclo di seminari su "Le riforme del lavoro e le idee dei giuristi", momento di confronto e discussione sui nodi più dibattuti del Jobs Act e sullo sviluppo dei decreti attuativi

di Gianangelo Bellati: Segretario di Unioncamere Veneto e funzionario al Parlamento Europeo



Dal suo punto di vista, quali sono i pro e i contro dell'attuale normativa?

Teoricamente, l'attuale normativa dovrebbe permettere una maggiore elasticità nelle assunzioni e nei licenziamenti, in entrata ed uscita, quindi. Ma la domanda è: se si eliminano i co.co.pro. e si riducono gli spazi per i contratti autonomi da una parte, e se gli eventuali licenziamenti porteranno ad interpretazioni dei giudici favorevoli ai lavoratori, lasciando, di fatto, la situazione com'è, il risultato sarà che si potrà assumere di meno. E che non converrà assumere. Alla fine, quindi, non osserveremo una riduzione della disoccupazione. Notiamo, poi, che, nell'ultimo periodo, le assunzioni sono cresciute, ma i dati in nostro possesso sono quelli del mese di dicembre, prima, quindi, del Jobs Act. Potremo capire ciò che accadrà dopo solo più avanti. Comunque, le imprese assumono solo se aumentano i consumi e si supera veramente la crisi. Permangono, quindi, molti punti interrogativi.

Quali sono le possibili proposte migliorative?

Dal mio punto di vista, è importante evitare che i contratti a progetto siano eliminati.

Quali ritiene siano i provvedimenti più urgenti per uscire dalla crisi?

È il superamento della crisi che può far ripartire l'occupazione, più di qualsiasi legge. Per conseguire questo risultato bisogna assolutamente percorrere la strada delle autonomie regionali e della sussidiarietà. Va, inoltre, ridotto il residuo fiscale, il trasferimento ormai impossibile da sostenere di ben il 34% circa delle tasse raccolte in regioni come Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna a favore dello Stato e di altre regioni. ■

Diritti, Articolo 18 e multinazionali

È del tutto condivisibile l'obiettivo del Governo di estendere la protezione sociale ai lavoratori autonomi e ai precari che ne sono privi. Da sottolineare al riguardo che in tutti i paesi europei, tranne che in Grecia ed in Italia esiste un reddito minimo garantito. La protezione sociale, soprattutto in questo periodo di crisi, andrebbe estesa e non ridotta. Sarebbe un errore ridurre le garanzie per chi lavora, visto anche che c'è già stato un intervento del Governo Monti in questa direzione. C'è necessità invece di trovare risorse adeguate per universalizzare le tutele fondamentali. Il Governo sostiene poi che l'abolizione dell'art. 18 permetterebbe di attrarre investimenti di multinazionali estere in Italia. È da sottolineare però che secondo uno studio dell'Istat pubblicato nel 2013, le imprese a controllo estero residenti in Italia nel 2011 sono risultate 13.527 e hanno occupato quasi 1.198.130 addetti. Le multinazionali estere nel 2011 hanno contribuito ai principali aggregati economici nazionali dell'industria e dei servizi con il 7,1% degli addetti, il 16,4% del fatturato e il 13,4% del valore aggiunto. Hanno contribuito inoltre ad un quarto delle esportazioni nazionali (25,3%). C'è necessità sicuramente di attrarre altre imprese estere con una adeguata politica di marketing territoriale, ma non si può certo sostenere che l'art. 18 abbia finora impedito la loro localizzazione in Italia. ■

di Vincenzo Gallo, autore per lavoce.info

I Savoia e il Jobs act

Dopo 150 anni, i conti non tornano ancora. La riforma del lavoro è, ancora una volta, inadeguata a rispondere ai bisogni dei lavoratori e si inserisce in una storia che viene da molto lontano. Chissà se si concluderà mai

di **Gennaro Pezzurro**: dirigente della CGIL.

Roma, 12 novembre 2011, ore 21.42, palazzo del Quirinale: Silvio Berlusconi non è più il Presidente del Consiglio. In tre mesi, i media hanno insegnato a tutti gli Italiani cosa sia lo spread. Nei bar, dal parrucchiere, in chiesa, tutti parlano di indici finanziari, borse, attacco speculativo all'euro. Come da tradizione, il popolo italico si riscopre esperto di finanza internazionale "parlata". È il tripudio della saturazione da informazione. Qualcuno pensa che sia in atto un "golpe" mediatico ordito dalla Merkel e da Sarkozy, i finanzieri che sostengono i due Paesi stranieri, nei confronti dell'Italia, in particolare del sempiterno outsider del potere Berlusconi. Ma perché?

È indubbio che, da quel punto in poi, il Presidente Napolitano abbia maltrattato, e pure parecchio, la Carta costituzionale italiana. Forgiata nel post-fascismo, essa prevede, agli artt. 87, 88 e 92, poteri non esecutivi, ma di garanzia repubblicana. La presidenza della Repubblica, dal Governo Monti in poi, ha assunto un ruolo politico forte e con un indirizzo preciso: rassicurare i partner europei in un'ottica di completo allineamento alle politiche economiche, prima tedesche e poi francesi. Ai più, Napolitano è sembrato il commissario europeo d'Italia, il governatore della colonia Italia che, secondo il paradigma calvinista mitteleuropeo, è una regione colpevole dei suoi mali e, quindi, da castigare. Qual è il suo peggior male? La propensione a fare debiti che non sarà in grado di onorare. Questo l'Europa proprio non ce lo perdona, dal 1861. Già, il 17 marzo 1861, quando, con la promulgazione della Legge 4671, Vittorio Emanuele II si incorona Re d'Italia trasferendo sull'intera popolazione italiana il debito fuori controllo di casa Savoia, 1,2 miliardi di lire (rif. L'Italia Economica nel 1868 - Pietro Maestri), equivalenti a 8.200 miliardi di lire del 2001, con un incremento del 565,42% dal 1857, circa il 74% del PIL e con i Rothschild alle calcagna. Al sud, i Borbone avevano un PIL quasi doppio rispetto al Pie-

monte e un rapporto debito/PIL pari al 16,57%, con le casse del Regno piene d'oro.

Dopo 161 anni, i Tedeschi non vogliono fare la fine di Ferdinando II. Semplice. Questo è il motivo!

Gli eredi dei Rothschild, e gli altri, aspettano dal 1992 che gli "Itagliani" facciano ammenda delle proprie antiche colpe e avvino le vere riforme, prima come espiazione e poi per garantire l'onorabilità del debito.

Gli unici Italiani che abbiano garantito serietà in tal senso sono Amato, Napolitano e Monti. Gli altri no, figurarsi il plebeo self-made Berlusconi, senza pedigree e mai allineato.

Amato, da Presidente del Consiglio, tagliò corto: prelievo forzoso dai conti correnti. Poi, stangata sulle pensioni. Un po' ai ricchi e un po' ai poveri, idealmente, s'intende. Sia chiaro, da Rumor in poi tutti i Governi hanno irritato i Calvinisti, comprando consensi con il debito pubblico, abituando gli Italiani ad un modo di vivere "scellerato", strafottente del destino dei propri figli. Ma l'alternanza Prodi/Berlusconi, lungi dall'essere, nei fatti, allineata alla politica europea, nel primo caso per debolezza politica e nel secondo per indisciplinatezza, ha definitivamente condannato l'Italia al ruolo di Nazione insubordinata e rischiosa, con buona pace degli avvoltoi della finanza. L'apice del disastro è stato il novembre nero 2011: spread alla soglia dei 600 punti, tassi di interesse da capogiro. Interviene il commissario straordinario Napolitano. In realtà, già si stava preparando dall'estate, nominando Monti Presidente del Consiglio. Il successivo decreto salva Italia, quello delle lacrime della Fornero, sarà l'ennesimo scaricabarile sulle spalle del Popolo italiano, con le corporazioni e i ricchi che, a suon di lobby parlamentari, sfilano dal documento inizialmente redatto da Corrado Passera la famosa patrimoniale da 85 miliardi. Gli unici risultati di quella drammatica stagione furono la "macelleria sociale" della Legge Fornero sulle pensioni e la stagnazione economica. Lo spread calerà, ma più grazie alle iniezioni di denaro della BCE che grazie a Monti.

La fede europeista del commissario Napolitano non demorde fino a quando un giovanotto, fin troppo ambizioso, bravo comunicatore accompagnato da giovani economisti ed imprenditori che non hanno mai conosciuto Enrico Cuccia e Mediobanca (il salotto buono milanese dell'oligopolio industrial-finanziario fino a mani pulite), si presenta al Quirinale con una specie di maggioranza e un endorsement importante, quello di Obama e del potente lobbista Tony Podesta, dal quale ha imparato tante cose. A quel punto, le certezze da nocchiero del Presidente cominciano a vacillare. Il 22 febbraio 2014 nasce il primo Governo italiano formato da uomini e donne che non hanno frequentato Mediobanca, o quasi. L'Europa e gli USA si aspettano molto e in fretta. La favolosa mistura di ambizione e antico rancore democristiano domina la scena politica fino ai giorni nostri. Ridurre gli spazi al sindacato, specie quello non allineato alla segreteria PD: nasce la campagna contro l'articolo 18 e l'attacco allo Statuto dei Lavoratori, in verità più per motivi mediatici

che per convinzione. Renzi capisce subito che il paradigma calvinista mitteleuropeo è sempre lì a colpevolizzare, stavolta lui, se non si fanno in fretta le riforme rimaste a metà e che attendono dal 1992 di completarsi. Ciò per dire all'Europa che, stavolta, non ci sono più gli "Itagliani" e per evitare di far avvicinare di nuovo gli avvoltoi della finanza. Tra le molteplici superficiali annunciiazioni, compare quella del JOBS ACT, un documento che chiede al Parlamento democraticamente eletto e tanto litigioso, zeppo di lobbisti senza regolamentazione, gattopardesco, una delega governativa ampissima, senza precedenti. Diventerà legge il 10 dicembre 2014, tra le proteste soffocate nelle piazze e i parlamentari ricattati pena scioglimento delle Camere. I nostri onorevoli sono notoriamente molto sensibili ai traslochi definitivi.

Ma cosa vuole fare Renzi per percorrere la via di Canossa col capo cosparo di cenere? Semplice: dimostrare che può durare fino a fine mandato e che ridurrà il rapporto debito/PIL, ma, soprattutto, che piegherà gli "Itagliani". In una strategia degna di Schopenhauer, tra gli apparenti buoni propositi di estendere i diritti dei "tutelati dai sindacati" a tutti i lavoratori, specie quelli precarisimi, che lo voterebbero anche (sic!), insinua, in realtà, l'abbassamento dei diritti a tutti i lavoratori, in una sorta di equalizzazione verso il basso e, di fatto, smantellando lo Statuto dei Lavoratori. Mascherata da semplificazione e razionalizzazione, la tutela dei lavoratori si ancorerà agli indici PIL, alla produttività e chissà a quale altra diavoleria d'ingegneria finanziaria che, in un Paese serio potrebbe essere un bene, ma in quello di Macchiavelli e Giuseppe Tomasi di Lampedusa si trasformerebbe certamente in un fardello per gli stessi lavoratori. Nell'articolo 4 si dichiara la volontà di creare un'agenzia del lavoro seria ed efficace, dimenticando che, quando gli uffici di collocamento erano gestiti dal sindacato ufficialmente, prima del fascismo, funzionavano e che, da Mussolini in poi, tutti si sono cimentati nella faraonica opera fallendo miseramente. Sembra che Giambattista Vico non l'abbia mai letto, Renzi. La Legge prevede la delega al Governo per meglio conciliare vita lavorativa e genitorialità, salvo indicare già che questo diritto costituzionale verrà subordinato "all'equilibrio famiglia/lavoro". Una genitorialità condivisa con il datore di lavoro, insomma. Due punti positivi e di grande civiltà sono la possibile cessione di ferie e permessi ai colleghi bisognosi e la creazione di servizi per l'infanzia a carico delle aziende e dei fondi bilaterali. Scommetto, però, che questa sarà una delega che non si riuscirà ad attuare.

Il JOBS ACT è l'altra parte dello scalpo chiesto all'Italia dopo la Legge Fornero, due riforme che le lobby e le corporazioni, sempre loro, sono riuscite a caricare sulle spalle di chi per campare deve andare a lavorare ogni giorno. A meno che... il Governo italiano non ammazzi il Gattopardo definitivamente. Ma, forse, questo resterà un sogno.

L'INTERVISTA L'utilità dell'articolo 18

Intervista a Roberto Muradore, segretario generale UST Udinese e Bassa Friulana.

Come giudica impostato il recente dibattito in merito all'articolo 18 quanto a metodo, finalità e rilevanza? Le parti politiche in campo utilizzano l'articolo 18 per fini propri, di bottega. Viene usato strumentalmente per rese dei conti dentro i partiti e tra partiti. Così, questo importante argomento viene svilito.

Ritiene giusto e utile l'articolo 18?

Come ogni cosa, anche l'articolo 18 va valutato per la sua utilità, nel contesto dato, non in base ad un astratto principio di "giustizia". In astratto, ad esempio, non è giusto discriminare i neo assunti rispetto a chi già lavora da tempo, ma può essere utile l'introduzione di un Contratto a Tutela Crescente che nei primi anni sostituisca il reintegro con un'indennità economica.

Stessa domanda riguardo ai provvedimenti legislativi proposti dal Governo.

Va proprio bene se vengono spazzate via le fasulle collaborazioni a progetto, le false partite Iva e le micidiali associazioni in partecipazione.

Cosa pensa dei rapporti fra i maggiori sindacati e di quelli fra sindacati e Governo?

Dobbiamo abituarci ad una legittima diversità di opinioni dentro il mondo sindacale. L'unità non può e non deve essere uniformità a danno del pluralismo. Il Governo mi pare troppo "autosufficiente". Invece, sentire le parti economiche e sociali, quando non cadono nei corporativismi, può risultare davvero utile.

Alla luce anche dei recenti avvenimenti, interni e non, vuole chiarire o commentare la linea della sua organizzazione?

Come sempre, la CISL non è prigioniera di alcun pregiudizio nei confronti di chi governa, non ha dogmi da difendere e sceglierà la strada del confronto laico nel merito delle questioni.

Nella sua esperienza, da delegato di fabbrica a segretario, con che frequenza, in che casi e con che esiti ha visto applicare l'articolo 18?

In più di trent'anni di attività sindacale mi è successo una sola volta di incappare in un licenziamento per motivi disciplinari che non stava né in cielo, né in terra. Mi è venuto utile l'articolo 18.

Crede che il nostro livello locale presenti significative differenze per quanto detto fino ad ora?

Penso proprio di no e i numeri, poche migliaia di casi, sono a dimostrarlo.

Concludendo, come giudica gli interventi del Governo in materia di mercato del lavoro? E cosa sarebbe davvero necessario e urgente fare in quest'ambito?

I provvedimenti del Governo li valuterò quando diventeranno articolato di legge. Per il momento sono solo annunci e più o meno buone intenzioni. Il mondo del lavoro e cioè lavoratori dipendenti, autonomi e imprenditori hanno bisogno di un Paese che agevoli chi produce un bene o un servizio e non i troppi che vivono di rendita.

Se dovessi usare uno slogan, mi verrebbe voglia di dire: produttori di tutto il mondo unitevi contro la finanza speculativa e la rendita.

di **Eugenio Mattioni**: collaboratore di SocialNews.

IL FUTURO È DEI GIOVANI



Troppe riforme, poca chiarezza

Alla quarta riforma del lavoro negli ultimi due anni, continuano ad esserci molte perplessità sulla rappresentazione del mondo del lavoro, e delle sue regole, promossa dai governanti. Il risultato continua ad essere la tensione sociale nonché uno scarto di lungimiranza

di **Matteo Cernigoi**: Segretario Generale Ugl F.V.G.

Quattro riforme del lavoro negli ultimi due anni. Un vero e proprio record, se paragonato ad altri sistemi giuslavoristici europei. L'ultima, il c.d. "Jobs Act", voluta fortemente dal Governo di Matteo Renzi, porta con sé obiettivi ambiziosi ed alquanto controversi, a tratti fortemente discutibili, che stanno iniziando lentamente a prendere forma nel nostro sistema, scatenando perplessità per la nevrosi con cui si sta affrontando una tematica non risolutiva per l'andamento dell'economia italiana, la demolizione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Senza contare che l'unica vera riforma da farsi, per rendere giustizia a milioni di Italiani scippati e rapinati del proprio futuro, è l'abrogazione della Legge Fornero in materia pensionistica, ma che sicuramente tarderà ad arrivare o, forse, non arriverà mai. Questo perché all'attuale Governo manca uno specifico piano d'intervento per la nostra economia, sempre più succube di un'Europa irrisolvibile, votata esclusivamente alla salvaguardia dei bilanci pubblici per non compromettere le grandi banche (e dell'uomo, chisseneffrega...) e che, per semplicità, ha preferito intervenire sul lato dei singoli istituti giuslavorativi piuttosto che ricercare soluzioni di politica economica condivise atte a rilanciare l'economia interna. Come? Risolvendo concretamente annosi problemi quali l'eccessivo costo del lavoro, non determinato da enormi differenziali tra la retribuzione netta percepita dal lavoratore ed il relativo costo complessivo sostenuto dal datore di lavoro, le continue problematiche energetiche ed infrastrutturali, l'eccessiva pressione fiscale, la malaburocrazia fine a se stessa, la corruzione, l'impossibilità di accedere al credito, la lentezza della giustizia, la scarsa informatizzazione delle istituzioni e delle procedure, spesso e volentieri coperte solo da interventi di facciata e mai risolutivi.

Tornando al nucleo della riforma, senza ombra di dubbio sono tre le questioni che essa tenta di affrontare (ricordiamoci, però, che stiamo parlando del Jobs Act atto secondo) sulle quali va richiamata l'attenzione: le politiche attive del lavoro abbinate alla revisione degli ammortizzatori sociali (preminenza dei contratti di solidarietà rispetto alla Cig; Aspi collegata all'effettivo stato di disoccupazione), la semplificazione e la revisione dei contratti, con l'introduzione del contratto a tutele crescenti e, come accennato sopra, la revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. In abbozzo, invece, un primo tentativo di riduzione del carico contributivo, in favore dei datori di lavoro, con le nuove assunzioni.

Per dovere di cronaca, è bene ricordare che l'atto primo del Jobs Act, varato a marzo dello scorso anno, ha già modificato ed integrato, per l'ennesima volta, alcuni contratti di lavoro già esistenti nel nostro sistema (contratti a tempo determinato e apprendistato, creando, così, le condizioni per un precariato "a vita") ed introdotto alcune novità (più procedurali che altro) in tema di rilascio del DURC e contratti di solidarietà.

Da tenere presente che il contesto in cui si sta muovendo la riforma non è certamente neutro, ma caratterizzato, da una parte, dall'alto tasso di disoccupazione (media oltre il 13% e giovanile oltre il 47%) e, dall'altro, dal processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro iniziato con la riforma Fornero, per quanto riguarda i licenziamenti, e con il decreto Poletti (D.L. 34 del 21 marzo 2014 convertito nella L. 78/2014) in relazione ai contratti a termine acausali. Se sommiamo a tutto questo il preannunciato fallimento della "Garanzia Giovani" (non basta creare un portale condiviso per l'iscrizione dei giovani, occorre creare un concreto link con le aziende per offrire opportunità di stage e tirocini ed iniziare a gettare le basi per interventi di orientamento) ci ritroviamo a discutere di "mercato del lavoro" in una economia poco fluida ed ingessata rispetto a quella degli altri competitors europei e nord americani. I quali, pur avendo anch'essi normative meno restrittive in materia di assunzioni e di licenziamenti, godono certamente di una minore pressione fiscale e burocratica e di maggiore offerta lavorativa. Ci si chiede, quindi: serviva riformare, nuovamente ed in questo modo, le regole del mercato del lavoro senza entrare nel merito delle scelte di politica economica? Certamente, la risposta può essere tutt'altro che affermativa. Ma, in concreto, quali sono le reali perplessità che il Jobs Act sta portando nel nostro sistema? In attesa del via libera ufficiale da parte delle Commissioni parlamentari, alle quali è stato affidato il testo del decreto legislativo emanato dal Governo nella seduta dello scorso 24 dicembre, i dubbi interpretativi riguardano quattro argomentazioni.

La prima. Si applicherà anche ai dipendenti pubblici? In attesa di un'interpretazione autentica che il Governo dovrà dare al suo stesso documento, possiamo affermare che, in momento di enti soppressi, in dissesto o in ristrutturazione, è necessario che

si faccia immediatamente chiarezza. Non solo per la tutela del singolo lavoratore, ma anche per la gestione delle future contrattazioni sindacali - visto che il Governo ha preferito emanare norme totalmente prive di questa salvaguardia - che, muovendosi in un ambiente normativo incerto, potrebbero creare non solo discriminazioni e disparità, ma anche ricorsi. Di più. Disquisire sulla possibilità o meno di licenziare liberamente il pubblico impiegato in caso di scarso rendimento o di bassa produttività cozza inevitabilmente con il farraginoso sistema delle sanzioni disciplinari e della valutazione, argomento discutibile ed aspramente combattuto già durante la prima riforma Brunetta.

La seconda. Leggendo attentamente la norma, il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicherà ai soli neo-assunti, estendendosi, però, anche ai licenziamenti collettivi. Questo significherà toccare anche i diritti acquisiti di chi è già assunto? Se passerà questa interpretazione si creeranno situazioni paradossali e discriminatorie, inaccettabili dal sindacato, nei confronti delle due tipologie di lavoratori.

La terza riflessione muove, invece, sui casi dei complessi processi di riorganizzazione aziendale (si pensi, ad esempio, ai grandi gruppi imprenditoriali, ai consorzi ed alle società di servizi in caso di acquisizioni, fusioni, cessioni di rami d'azienda): come verranno gestite le operazioni sapendo che i lavoratori coinvolti andranno incontro alla perdita della tutela prevista dall'articolo 18?

La quarta riguarda il regime differenziato per le aziende con meno di quindici dipendenti. Per loro gli indennizzi rimarranno una frazione di quelli delle aziende di maggiori dimensioni. Non solo. Se un'azienda aumenterà di dimensione grazie a nuove assunzioni, sarà costretta ad applicare le regole del Jobs Act a tutti i suoi lavoratori, vecchi e nuovi, creando, così, un contesto competitivo disomogeneo. Ipoteticamente, potremmo avere due aziende della stessa dimensione, una, di vecchia costituzione, sottoposta ancora al vecchio regime dell'articolo 18 e l'altra, più giovane o più "furba", che sottopone tutta la sua forza lavoro al regime del Jobs Act.

Ma questo Jobs Act converrà veramente alla nostra economia e alla nostra società? Sarà in grado di convincere ed attrarre, una volta divenuto operativo, nuovi imprenditori - italiani ed esteri - sul nostro territorio, disposti ad assumere migliaia di lavoratori, scommettendo sulla tenuta di questo sistema economico?

La risposta, per noi, è, purtroppo, assolutamente negativa, con buona pace di quelli che si dimostrano sempre ottimisti. Perché,

ottimismo a parte, i dati macroeconomici sono assolutamente incontrovertibili. In una situazione economico-finanziaria così strutturalmente devastata e con prospettive, quantomeno a medio termine, ancor più fosche, non crediamo che il dibattito su come si possa creare lavoro nel nostro Paese debba passare per ragionamenti quali il numero delle proroghe di un contratto a tempo determinato (da otto a cinque?) oppure se nel contratto di apprendistato il piano formativo individuale sia da allegare obbligatoriamente al contratto stesso oppure no, o se sia giusto eliminare l'articolo 18.

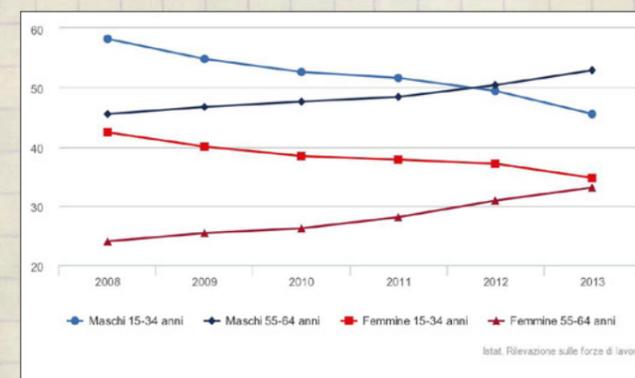
Si tratta di discussioni praticamente inutili in termini di reale incentivo allo sviluppo dell'economia o dell'occupazione. Un dissertare normativo specchio di un diffuso e avvilente pensiero, distorto dalla convinzione che, per rilanciare l'economia, la concorrenza ed i consumi, sia necessario intervenire nei rapporti di lavoro. La continua emorragia normativa e di prassi nelle tipologie contrattuali esistenti risulta, già di per sé, atteggiamento fortemente controproducente e penalizzante per qualsiasi operatore economico, sociale e professionale, soprattutto in questo nostro contesto fortemente concorrenziale con mercati (anche a noi geograficamente prossimi) che sopportano un costo del lavoro nettamente inferiore a quello sostenuto in Italia (in media -75%). Quando, invece, si evita di intervenire nei veri settori che rallentano enormemente il nostro sviluppo e la nostra concorrenza (come, ad esempio, sgravi fiscali e contributivi facilmente accessibili, riduzione concreta del costo del lavoro, semplificazioni amministrative, lotta alla corruzione, miglioramento delle infrastrutture e dei servizi, accesso a credito, istruzione e giustizia), giammai potranno essere ottenuti risultati apprezzabili.

Appare, quindi, lecito porsi il dubbio secondo cui il nostro Governo non comprenda la vera importanza delle questioni o - pur riconoscendole - rivolga altrove, per semplicità, demagogia o sconsideratezza, i propri interventi legislativi. Accapigliarsi sul famigerato, amato, odiato articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, oltre a risultare quasi sempre un'operazione complessa, si risolverà (anzi, si è già risolta) come una misura inconcludente e con effetti del tutto residuali, quando non addirittura controproducenti (vedi Riforma Fornero), se non contrari rispetto all'intervento adottato. Quindi, con una bilancia a saldo assunzioni sempre fissa sul rosso. Ributtandoci, però, nel vortice delle tensioni sociali e della scarsa lungimiranza. ■



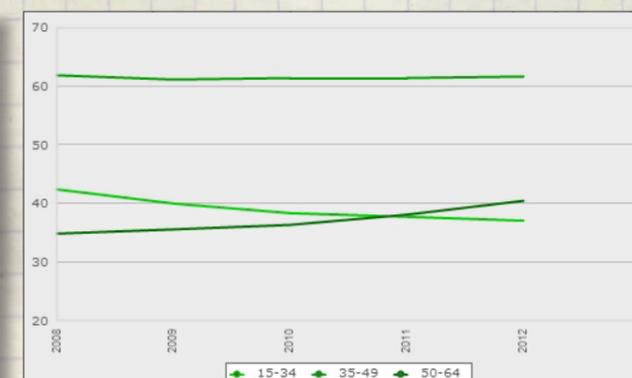
Tasso di occupazione per sesso e classe di età

Anni 2008-2013 (valori percentuali)



Tasso di occupazione delle donne per classe di età

Anni 2008-2012 (valori percentuali)



Voci dal Veneto: la parola agli imprenditori

Alberto Gajo, general manager di OTS Srl: "Con la riforma più tutele per i lavoratori, ma le aziende meritevoli hanno bisogno di accedere più facilmente al credito bancario"

di **Giulia Angelon**: collaboratrice di SocialNews.



La riforma del lavoro rappresenta uno degli argomenti più dibattuti a livello politico. Alta è l'attenzione da parte di tutte le categorie rispetto agli sviluppi della normativa ed alle evoluzioni dell'iter legislativo.

Alberto Gajo, general manager di OTS Srl, condivide con noi alcune riflessioni su Jobs Act e mondo dell'impresa. Only T-shirt, società veneta promotrice del "Made in Italy", opera da quasi trent'anni nel mondo della moda collaborando alla realizzazione delle più importanti linee di abbigliamento fashion. La filosofia dell'azienda sposa da sempre la ricerca e l'innovazione tecnologica quali motori per lo sviluppo. Un approccio creativo che diviene fondamentale per rispondere con nuove idee e nuovi valori ai cambiamenti sociali e strutturali del mondo contemporaneo.

Dal suo punto di vista, quali sono i pro e i contro dell'attuale normativa?

Credo che il vantaggio principale dell'attuale normativa si traduca nella tutela per il lavoratore nei confronti dell'azienda. Allo stesso tempo, però, e qui siamo nel campo dei "contro", è prevista un'eccessiva tutela per alcuni lavoratori e nessuna tutela per altri. Oltre a questo, non nascondo le mie perplessità rispetto al proliferare delle tipologie contrattuali, alla rigidità dell'inquadramento e delle mansioni e all'abuso di ammortizzatori sociali che disincentivano la ricerca di un nuovo posto di lavoro.

Quali ritiene possano essere alcune valide proposte migliorative?

Un contratto che permetta: la possibilità di assumere a tempo indeterminato senza le attuali rigidità; un utilizzo degli ammortizzatori sociali a favore delle aziende che assumono e non dei

lavoratori che rifiutino l'assunzione; la possibilità per l'azienda di ristrutturare e riorganizzare le mansioni a seconda delle necessità di business; la tutela anche per le categorie oggi meno garantite (co.co.pro., partite Iva, ecc).

Dal suo punto di vista di manager d'azienda, quali pensa siano le necessità primarie per le imprese per assumere e per operare scelte proiettate verso il futuro?

Al giorno d'oggi, l'azienda che avverte la necessità di accrescere la propria forza lavoro dispone già di tutti gli strumenti per poter assumere nuovi lavoratori utilizzando strumenti contrattuali meno flessibili. Per promuovere la crescita degli investimenti da parte delle aziende, servirebbe un migliore accesso al credito da parte delle società più meritevoli.

In tema di occupazione, quali ritiene possano essere gli effetti della normativa e con quali tempistiche?

Personalmente, non credo che l'effetto della nuova normativa sarà quello di ridurre la disoccupazione, se non vi saranno adeguate misure che migliorino la competitività. Tuttavia, il maggior effetto sarà quello di ridurre l'utilizzo di contratti atipici a favore del contratto di lavoro dipendente a tutele crescenti, attenuando, così, la precarietà per i lavoratori che maturano maggiore anzianità aziendale.

Quali ritiene siano i provvedimenti più urgenti per uscire dalla crisi?

I provvedimenti che favoriscano le privatizzazioni di aziende pubbliche o parzialmente tali; l'efficientamento della pubblica amministrazione e delle società statali; la lotta alla corruzione, soprattutto da parte di funzionari dello Stato e di politici, ma non solo; la tutela delle attività imprenditoriali italiane all'estero (il "Made in Italy"); maggiori incentivi agli istituti di credito a concedere finanziamenti alle aziende meritevoli.



Troppo strategia attorno al Jobs Act

La vera sfida della politica italiana negli anni a venire sarà proprio quella di riuscire a controllare lo scontro generazionale, non solo nel mercato del lavoro

di **Fabrizio Mezzanotte**: giornalista per The Bottom Up.

Tra tutti i progetti di riforma annunciati da Matteo Renzi ce n'erano due cruciali: riforma costituzionale e Jobs Act. Un risultato positivo avrebbe finalmente regalato all'Italia, con una ventina d'anni di ritardo, quella "third way" che le altre grandi Democrazie, più o meno dichiaratamente, percorrono da anni, mentre qui non è mai arrivata, complici una sinistra ancora ideologicamente attaccata a posizioni da Prima Repubblica e una destra inadeguata e populista, responsabile, forse, più della sinistra stessa della mancata svolta liberale. Il progetto di riforma costituzionale, dopo lo sprint iniziale, è stato messo momentaneamente da parte a causa delle difficoltà nella trattativa con Berlusconi e per il motivo che questa stessa trattativa non viene vista con occhio benevolo da una parte della maggioranza. In questi mesi, invece, è entrata nel vivo la discussione sull'altra riforma, a mio avviso ancora più importante, quella del mercato del lavoro.

Credo di non essere particolarmente catastrofico nell'affermare che la situazione è disperata. Il tasso di disoccupazione giovanile e il crollo della produttività rappresentano i segnali che il mondo del lavoro, per come lo abbiamo conosciuto finora, non è più possibile, non è più sostenibile. La solita miopia italiana quando si tratta di individuare i grandi problemi macroeconomici ha fatto passare l'idea che questa insostenibilità fosse dovuta alla crisi economica, quindi fosse qualcosa di passeggero. In realtà, la crisi ha solo assestato il colpo finale a un mercato del lavoro al collasso e, diversamente da quanto si pensa, è il secondo ad essere causa della prima, non viceversa.

A partire dagli anni '60, il boom economico, alimentato da una spesa pubblica e da un aumento del debito insostenibili, ha fatto da traino al miglioramento dello stile di vita e dei diritti di tutti i lavoratori. Le generazioni passate sono state formidabili nel produrre crescita e benessere, le battaglie per i diritti encomiabili, ma in tutto ciò mancava una visione che andasse oltre la propria generazione. I padri hanno garantito una vita agiata ai figli, ma non si sono preoccupati di lasciare loro margine di crescita. Si sono preoccupati di accumulare ricchezza e, visto il passato da cui venivano, ci sarebbe anche da capirli. Non hanno, però, creato un modello sostenibile nel tempo. In più, la classe dirigente ha la gravissima colpa di non essersi accorta di un declino già abbondantemente iniziato negli anni '90 fino alla fine del 2011, quando il Paese si è trovato letteralmente ad un soffio dal default.

La vera sfida della politica italiana negli anni a venire sarà proprio quella di riuscire a controllare questo scontro generazionale, non solo nel mercato del lavoro. Renzi ha avuto il merito di capirlo prima di tutti e di smuovere il suo partito da posizioni ormai obsolete, ma il problema ora è proprio il rapporto tra lui e il partito: quella che doveva essere una discussione è diventata una battaglia personale del premier contro la minoranza e temi di vitale importanza inerenti il mercato del lavoro sono stati banalizzati fino alla classica formazione delle squadre "art.18 sì" e

"art. 18 no" con rispettive tifoserie. Come sempre, la si è buttata in caciara.

Il premier possiede due solidi argomenti a favore: la necessità di una maggiore fluidità nel mercato del lavoro e il conflitto generazionale di cui sopra. La minoranza PD e i sindacati portano avanti soprattutto le istanze della vecchia generazione. Può essere che la difesa dei diritti e dello status quo di quella che attualmente è una minoranza nel mercato del lavoro vadano a scapito delle nuove generazioni, alle quali questo mercato sta diventando inaccessibile. Si tratta, comunque, di diritti, e non di privilegi, come ha dichiarato il premier. Uguaglianza sì, ma non verso il basso. L'art. 18 deve essere rivisto e ammorbidito, ma non va buttato. Con questa riforma, Renzi ha cercato di sconfiggere definitivamente non solo la minoranza del suo partito, ma anche e soprattutto la storica e radicata influenza dei sindacati. Ha attaccato il loro totem con decisione cercando lo scontro frontale. In questo ha alimentato la visione dei lavoratori realmente tutelati dall'art. 18 come dei privilegiati, aizzando contemporaneamente contro di essi le nuove generazioni, lontanissime dall'idea di avere un contratto tutelato da questo articolo, e cercando quasi di far passare l'idea che gli enormi problemi del mercato del lavoro siano risolvibili solo grazie all'abolizione dell'art. 18. Da un punto di vista strategico, ciò rappresenta una buona mossa, ma questa riforma è cruciale e dovrebbe essere influenzata il meno possibile da giochi politici. I sindacati non riescono proprio a stare al passo col mondo del lavoro moderno. C'è davvero bisogno di fluidità e l'art. 18 è ormai poco più che un simbolo. Non è possibile che l'intero dibattito sulla riforma ruoti attorno alla sua abolizione, come se fosse l'unico fattore determinante.

"...DEL BEL PAESE LÀ DOVE 'L YES SUONA"

NEL CALCOLO LO SPRED DEL JOB ACT
RIENTRA NEL TARGET DEL PAYE ANCHE SE
CON UN GAP YEAR DEI BONDS DEL
BRAND CHE SUBISCE UN CREDIT CRUNCH



Disoccupazione come stile di vita

La generazione Y, o i Millennials, sono i giovani nati tra il 1981 e il 1997. Molti li descrivono come egoisti, egocentrici, pigri e narcisisti. Ma è davvero così? È colpa loro?

di **Orkide Izci**: collaboratrice di SocialNews.

Si parla tanto della disoccupazione giovanile. Vengono riportati tanti numeri, i quali possono salire e scendere nell'arco di tempo considerato. Ma gli effetti di non avere un lavoro o averlo, ma essere sottopagati e senza nessuna garanzia, non possono essere cambiati come i numeri. La disoccupazione o la retribuzione inadeguata condizionano la vita dei giovani che stanno cercando di farsi una loro vita senza riuscirci. La crisi economica, e l'alto tasso di disoccupazione sua conseguenza, creano nuovi stili di vita, "adottati" per forza dai giovani d'oggi.

Ricercatori, demografi e giornalisti categorizzano i giovani nati tra il 1981 e il 1997 come Generazione Y (o anche Millennials) e li descrivono con queste parole: "egoisti, egocentrici, pigri, narcisisti". Si riferiscono a questa generazione come a dei falliti nella vita. Una generazione nata e cresciuta in un regime di prosperità economica, altamente istruita e dalla quale si aspettavano tante grandi cose: se i loro genitori, i Baby Boomers, avevano realizzato una rivoluzione sociale garantendo grandi opportunità ai propri figli grazie ad una significativa stabilità economica, chissà cosa avrebbero potuto fare i Millennials!



I risultati, invece, non sono pari alle attese. Ultimamente, come riportato dai media, il fallimento di questa generazione è ricondotto al modo in cui è stata cresciuta ed al fatto che non sappia come comportarsi di fronte alla recessione.

Secondo quanto desumibile dai media, sembra che i giovani che fanno parte di questa generazione preferiscano trascorrere ore sul web invece di andare a lavorare.

Forse trascorrono tutte quelle ore sul web per migliorare la redazione del Curriculum e della lettera di motivazione da spedire in centinaia di e-mail. Ad esse non verrà neanche fornita una risposta, tralasciando quelle offensive.

1 Risorsa: Pew Resarch Center

"Quelli della Generazione Y sono i Boomerang Children. Falliscono la prova della vita da adulti e tornano a casa dai genitori".

Recentemente viene rilevato in aumento il numero di giovani che vivono a casa dei genitori. Vi è un tono di sottile dispregio, come se la cosiddetta Generazione Y non volesse uscire di casa ed assumersi le responsabilità che comporta una vita da adulti. Il problema è che il lavoro rappresenta la condizione principale di una vita dignitosa. È l'indipendenza economica che trasforma i giovani in adulti, non il contrario. Oggi un giovane, laureato o no, se non possiede un lavoro adeguatamente retribuito non può permettersi di vivere da solo. Dovrà sempre convivere con i genitori o con altri coinquilini. Ciò mina la possibilità di diventare indipendenti. Quando chiede un salario sufficiente per vivere dignitosamente, riceve la risposta di nutrire troppe aspettative nel lavoro e di voler plasmare il lavoro alla propria vita, invece del contrario. In ogni caso, per poter aspirare ad un lavoro, questo giovane pretenzioso deve aver maturato almeno 2-3 anni di esperienza.

Quelli della Generazione Y non sanno amare, non sanno avere una relazione stabile e non credono nell'istituzione della famiglia.

I giovani di oggi non riescono ad avere una relazione stabile o una famiglia perché non possono permetterselo economicamente oppure perché non sanno dove andranno a vivere per lavorare. Oggi, senza un lavoro, un giovane non può farsi una famiglia. Se un lavoro ce l'ha, invece, spesso è precario. Un lavoro precario significa che, forse, fra qualche mese non ci sarà più. Allora bisognerà guardare a nuovi orizzonti, altre città, Paesi diversi per trovarne un altro. Altrimenti, questo giovane, questo Millennial, verrà accusato di non voler uscire dalla sua "comfort-zone". In questa situazione, le relazioni stabili a distanza possono essere vissute unicamente su Skype.

La Generazione Y costituisce il 34% della popolazione mondiale. La percentuale cala al 24% negli Stati Uniti ed al 20% in Italia. Anche se sta arrivando in ritardo, questa generazione sarà la protagonista dei prossimi anni e influenzerà l'andamento del mondo. Secondo i dati pubblicati dal Pew Search Center, negli Stati Uniti i Millennials hanno già superato numericamente i Baby Boomers.² Si tratta di una generazione studiata da tanti, anche dalla Casa Bianca, che ha pubblicato un rapporto su di essa.³

In questo momento, la priorità è quella di creare nuovi lavori, nuovi posti di lavoro e uscire il più presto possibile dal circolo vizioso causato dalla recessione. Questo circolo rende difficile la crescita professionale ed emozionale dei giovani e la loro trasformazione in adulti indipendenti.

2 <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/01/16/this-year-millennials-will-overtake-baby-boomers/>

3 <https://www.scribd.com/doc/242448460/Millennials-15-Economic-Facts-about-Millennials-Report>

Le perplessità dei giovani sulla riforma

Il riordino delle forme contrattuali viene considerato uno degli aspetti più favorevoli, ma molti dubitano che questi provvedimenti possano far ripartire l'economia italiana

di **Marta Regattin**: collaboratrice di SocialNews.

Il Jobs Act, la riforma del lavoro del Governo Renzi, ha introdotto numerose novità, finalizzate – al momento solo sul piano teorico – alla ripresa dell'economia e dell'occupazione. La riforma, dal nome astutamente riconducibile agli American Jobs Act, presentati con successo al Congresso nel 2011 dal Presidente Barack Obama, introduce un nuovo tipo di contratto, il "contratto a tutele crescenti" (in relazione all'anzianità di servizio), modifica (non senza creare polemiche) l'articolo 18 sui licenziamenti, estende la tutela della maternità anche alle lavoratrici con contratto di lavoro a tempo non indeterminato, introduce la riforma Aspi (sussidi di disoccupazione) e Cig (cassa integrazione) e costituisce un'agenzia nazionale per il lavoro ispirandosi al modello tedesco. Il Jobs Act ha scatenato numerose polemiche, ma che risonanza ha avuto tra i giovani, in particolare tra gli studenti e i neolaureati di Economia e Giurisprudenza?

Le perplessità sono molte. Alcuni aspetti convincono, altri meno. Così, almeno, la pensano i futuri economisti e giuristi delle Università di Bologna e di quelle venete, che non si sono sottratti alle nostre domande.

"La mia impressione è che la riforma sia condivisibile nello spirito: attraverso la diminuzione degli ostacoli al licenziamento, dovrebbe incentivare le imprese ad assumere lavoratori, creando un maggiore dinamismo del mercato del lavoro" - sostiene Matteo Sato, da poco laureato in Giurisprudenza. Trova interessante anche l'estensione delle tutele per la disoccupazione, in particolare la sostituzione della tutela reintegratoria con quella risarcitoria nel caso di licenziamenti dovuti a ragioni economiche.

"I principali aspetti positivi di questa riforma - secondo Joseph Pothen, laureatosi nel marzo scorso in "Business&Economics" all'Università di Bologna - riguardano il riordino delle forme contrattuali, il beneficio del contratto a tempo indeterminato per assumere alcune categorie di lavoratori (giovani under 35 e donne) ed il cuneo fiscale offerto alle imprese per abbassare il costo del lavoro". Joseph ritiene che la drastica riduzione delle tipologie contrattuali, convergenti verso la forma del contratto a tutele crescenti, potrebbe "assicurare un maggior margine di manovra nell'assunzione dei giovani grazie anche al cuneo fiscale. Ma chi ne pagherà i costi? I lavoratori over 35 in fuoriuscita: le modifiche all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori potrebbero minare i loro interessi a causa della flessibilità in uscita garantita alle aziende". In generale, gli studenti considerano positivo anche il solo fatto che il Governo abbia voluto affrontare temi così importanti e delicati come i contratti di lavoro e l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. I giovani, infatti, oggi non godono delle prospettive e delle garanzie di stabilità proprie delle generazioni precedenti.

Ben maggiori sono, però, gli aspetti che creano perplessità. Nel corso del 2015 le aziende opereranno molte assunzioni con il nuovo contratto a tempo indeterminato "unico a tutele crescenti", ma solamente perché è la legge di stabilità di quest'anno a incentivarne l'utilizzo con la decontribuzione. Cosa accadrà se la legge

di stabilità non verrà confermata? E anche se le aziende fruiranno di questo nuovo tipo di contratto, perché dovrebbero assumere di più? Non è detto si creino nuovi posti di lavoro. La disoccupazione giovanile non è risolvibile solo modificando i tipi di contratti, presenta radici più profonde, in una situazione di crisi che affligge il Paese da anni. Per incentivare le imprese ad assumere occorre, innanzitutto, rilanciare l'economia e sostenere le imprese perché possano rinnovarsi ed essere competitive.

"Con il nuovo contratto - sostiene Carlo Alberto Lentola, laureatosi in Economia a Venezia da poco più di un anno - sarà senz'altro positiva la stabilizzazione di molti precari, ma non è scontato che questo divenga un effetto permanente, né che la qualità dell'occupazione migliori in termini di tutele e di reddito. Per creare veramente nuovi posti di lavoro, oltre a riformare il mercato del lavoro, occorrerebbero gli investimenti, ma questo è un altro discorso".

Anche l'indennità di licenziamento genera perplessità: disponibilità delle risorse e degli ammortizzatori sociali necessari a sostituire per un periodo transitorio la perdita del posto di lavoro? Sembra di no. Tra l'altro, attualmente non ci sono nemmeno le condizioni e gli strumenti per assicurare il reimpiego del lavoratore in tempi utili. Coloro i quali perdono il posto, perdono ogni sussidio: si parla di flessibilità di licenziamento, ma non di diritti garantiti ai licenziati.

Secondo alcuni, infine, il fatto che la riforma non tocchi minimamente i dipendenti pubblici, che, quindi, restano, di fatto, inamovibili e deresponsabilizzati, non è accettabile ed è ulteriore motivo di disuguaglianza rispetto ai lavoratori del settore privato. Alcuni hanno fatto presente che, se prima non si creano le condizioni economiche generali che consentano ai lavoratori di reinserirsi nel mercato in caso di licenziamento, sussiste il rischio reale che la flessibilità diventi precarietà.

Al momento, la riforma ha creato tra i giovani più dubbi che fiducia in un mercato del lavoro in futuro più disponibile ad accoglierli. Vedremo cosa sarà cambiato alla fine di quest'anno, quando il provvedimento sarà concretamente applicato dopo l'emanazione dei decreti attuativi.

LAVORA TROPPO TANTO CHE SI È PORTATO IL SUO MIGLIORE AMICO.



La microimpresa di @uxilia nei paesi in via di sviluppo: LA SCIARPA DELL'AMORE



Dove?

Tunisia, Brasile, Serbia, Italia

Cosa?

Il progetto nasce per portare una forma di aiuto alle donne che vivono in condizioni disagiate, hanno subito violenze, sono vedove o con figli a carico. Un semplice lavoro artigianale viene rivalutato e trasformato in una fonte di guadagno concreta. L'obiettivo del progetto è quello di rivalutare la posizione delle donne, trasformandole da soggetti passivi a soggetti attivi nella società in cui vivono. L'idea è quella di non portare una semplice assistenza materiale, ma rendere i soggetti deboli protagonisti della loro vita e del loro futuro. Lo stimolo che si crea con la lavorazione della sciarpa conduce le donne ad imparare un mestiere, a scoprire una forma alternativa di guadagno e sostentamento della loro famiglia e garantisce uno start up per piccole imprese artigiane. Il progetto collega donne di tutto il mondo sviluppando un forte senso di solidarietà. Tutti possono lavorare la sciarpa. Un filo di lana unisce senza barriere, travalica i confini, raggiunge villaggi dell'Africa e del Brasile, dai Paesi in guerra alle nostre case. Lavorare la sciarpa rappresenta un modo concreto per combattere ogni tipo di violenza e proporre una forma di autonomia che conviva con ogni tipo di cultura.

Obiettivo generale e obiettivi specifici

- **OBIETTIVO GENERALE:** ridare dignità alla donna in qualsiasi condizione sociale, economica o culturale essa si trovi;
- **OBIETTIVO SPECIFICO:** garantire una forma alternativa di guadagno che si inserisca nel tessuto sociale di qualsiasi Paese in modo non invasivo, offrendo a qualsiasi donna un guadagno concreto.

Per chi?

In questo momento i beneficiari diretti sono:

- 30 donne in Tunisia
- 5 donne in Serbia
- 3 donne in Brasile

