

Il Jobs Act **dal progetto alla attuazione**

Modernizzazione o ritorno a un passato
che non c'è più?

a cura di
Francesco Nespoli, Francesco Seghezzi
e Michele Tiraboschi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 47

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Giulia Rosolen

Francesca Sperotti



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Il Jobs Act **dal progetto alla attuazione**

Modernizzazione o ritorno a un passato
che non c'è più?

a cura di
**Francesco Nespoli, Francesco Seghezzi
e Michele Tiraboschi**

ISBN 978-88-98652-51-8

© 2015 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

| | |
|---|----|
| <i>Prefazione – Jobs Act: quale idea e quale visione del lavoro?</i> di Francesco Nespoli, Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi..... | IX |
|---|----|

Parte I

ALL'ORIGINE DELLA RIFORMA E UN AUSPICIO

| | |
|--|---|
| Michele Tiraboschi, <i>Jobs Act, la direzione è quella giusta. Ora ragioniamo con spirito costruttivo e senza pregiudizi</i> | 3 |
| Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi, <i>La persona torni al centro del lavoro</i> . | 6 |

Parte II

L'IDEA E LA VISIONE DEL LAVORO CHE MANCANO AL JOBS ACT

| | |
|--|----|
| Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi, <i>Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia</i> | 11 |
| Francesco Seghezzi, <i>Anatomia di un pensiero debole. Prima lettura di sistema per non perdersi nel dettaglio normativo</i> | 19 |
| Michele Tiraboschi, <i>Karl Marx, il Jobs Act e le modifiche all'articolo 18</i> | 26 |
| Francesco Seghezzi, <i>Il Jobs Act non sa dove va il mercato del lavoro</i> | 28 |
| Francesco Seghezzi, <i>Se è vera rivoluzione copernicana sbagliato parlare ancora di stabili e precari</i> | 31 |
| Michele Tiraboschi, <i>Jobs Act e contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema</i> | 33 |

Parte III**LA COMUNICAZIONE DEL *JOBS ACT* E I NUMERI DEL LAVORO**

| | |
|--|----|
| Francesco Seghezzi, <i>Il lavoro dà i numeri? Alla ricerca di una visione che manca</i> | 49 |
| Francesco Nespoli, <i>Il Jobs Act in testa, tra numeri e parole</i> | 54 |
| Francesco Nespoli, <i>Le contraddizioni del Jobs Act comunicato, tra rottamazione e continuità</i> | 59 |
| Francesco Nespoli, <i>Quella disintermediazione comunicata che non serve più</i> | 63 |
| Michele Tiraboschi, <i>Lavoro: la danza dei numeri</i> | 68 |
| | |
| <i>Notizie sugli autori</i> | 73 |

Il Consiglio dei Ministri del 4 settembre 2015 ha approvato in via definitiva gli ultimi quattro decreti di attuazione della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 (c.d. Jobs Act). Come ADAPT abbiamo seguito sin dai primi passi il processo di riforma a partire dal gennaio 2014. Con questo volume, al di là del dettaglio normativo che sarà analizzato con successivi interventi e con volumi già usciti, vogliamo soffermarci sulla visione della riforma e l'idea del lavoro che sta dietro di essa. Si tratta della raccolta di interventi già editi pubblicati durante l'iter legislativo della riforma che riteniamo ancora attuali e utili per dare una visione di insieme del provvedimento e del suo possibile impatto sul mercato del lavoro e i modelli organizzativi d'impresa.

Bergamo-Modena, 4 settembre 2015

Prefazione

Jobs Act: quale idea e quale visione del lavoro?

Negli ultimi mesi la produzione letteraria sul *Jobs Act* è stata sterminata. Come capita per ogni riforma del lavoro, giuslavoristi e tecnici hanno analizzato nel dettaglio i diversi decreti che hanno accompagnato la rivoluzione copernicana annunciata dal Governo. Un grande esercizio collettivo, con valutazioni spesso di segno opposto, che ci pare indubbiamente positivo perché consente ora a ciascuno di formarsi una propria opinione motivata. Poco tuttavia è stato scritto, quantomeno nella letteratura specializzata, per cercare di capire quale idea e visione di lavoro vi sia dietro la riforma e il relativo dato normativo.

Questo volume vuole colmare tale lacuna attraverso contributi che affrontano il *Jobs Act* con un approccio multidisciplinare e dal punto di vista della filosofia politica.

Abbiamo seguito l'evoluzione della riforma fin dal suo primo annuncio nell'*e-news* di Matteo Renzi del gennaio 2014, quando avevamo colto con entusiasmo e piena adesione l'innovazione di quella sfida a cambiare il mercato del lavoro a partire dalla politica industriale e da investimenti nei settori che possono rappresentare il futuro della nostra economia. Il messaggio che non sono certo le leggi a generare occupazione era forte e chiaro. L'entusiasmo si è lentamente tramutato in delusione e scetticismo nei mesi successivi, in cui dallo slancio iniziale si è passati a un eccesso di enfasi e propaganda che non poteva non alimentare nuove polemiche e litigi ormai decennali tanto su dettagli giuridici quanto su simboli ideologici che poco possono influire oggi su un mercato da tempo investito da una grande trasformazione.

È il nostro un appello per il ritorno al passato? Di un riverbero conservatore che pensa che ripristinare e rinforzare le tutele del Novecento industriale sia la chiave per raggiungere quella regolazione che apre le porte al futuro del lavoro? Tutt'altro. Abbiamo sottolineato più volte come il *vulnus* principale del *Jobs Act* sia di non aver cambiato radicalmente paradigma confermando anzi vecchi dualismi come quello tra pubblico e privato prima ancora che tra vecchi e nuovi assunti come se il prezzo per l'accesso del mercato del lavoro dei giovani non potesse essere altro che una pura riduzione delle loro tutele.

A ben vedere, infatti, il contratto a tutele crescenti appare al tempo stesso una frettolosa fuga in avanti per fare però due e più passi indietro finendo per dare risposte vecchie a problemi nuovi. Una fuga in avanti perché, nella sua attuazione concreta, si è posto in aperta contraddizione con i principi europei della celebrata *flexicurity* che, per essere tale, e cioè adeguatamente bilanciata e non tutta spostata sul lato della flessibilità, richiede come imprescindibile punto di partenza l'operatività sul mercato del lavoro di un livello sufficiente di protezione sociale per chi perde il posto di lavoro mediante una rete di servizi per il lavoro e interventi formativi ad integrazione dell'intervento (temporaneo) degli ammortizzatori sociali.

Come ha bene dimostrato la fallimentare esperienza di *Garanzia Giovani*, le politiche attive in Italia non ci sono e ancora a lungo non ci saranno. Un passo indietro nel passato per la scelta di non leggere la *grande trasformazione del lavoro* con nuovi paradigmi giuridici e sociali.

L'idea di riportare al centro delle tecniche di regolazione del lavoro e delle convenienze (economiche e normative) per il sistema delle imprese il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato si è infatti tradotto, semplicemente e semplicisticamente, in una operazione di svuotamento dei vecchi e tradizionali contenuti di tutela. La relativa fattispecie contrattuale è ora pienamente assimilabile ai contratti flessibili (demansionamento, poteri di controllo e disciplinari, licenziamento) come se la produttività andasse oggi conquistata col bastone della subordinazione giuridica più che con la carota del coinvolgimento, della partecipazione, della contrattazione di prossimità e della condivisione dei risultati.

Una operazione che ci pare lontana anni luce dalle dinamiche che guidano oggi la trasformazione del lavoro, in cui la flessibilità va sì potenziata ma

declinandola proprio su aspetti quali competenze, orario e luogo di lavoro, proprietà dei mezzi di produzione, centralità di obiettivi e progetti che vanno a minare alle radici il paradigma giuridico della subordinazione.

Poco credibile, in questa prospettiva, è la scelta del legislatore di mettere oggi al centro del processo di modernizzazione del lavoro una fattispecie in evidente decadenza come il lavoro dipendente a tempo indeterminato. Un atto di volontà di potenza, utile forse alla logica della comunicazione politica della riforma, che però a nostro avviso dimostra, né più né meno di quanto avviene nella maggior parte dei corpi intermedi e nella rappresentanza, il non saper capire e il non sapersi adattare ai tempi che cambiano al punto da richiamare alla nostra mente la saga dei Buddenbrook mirabilmente descritta da Thomas Mann.

Questo volume vuole essere un contributo a chi crede nella necessità di leggere in profondità e con equilibrio le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, in una rinnovata sussidiarietà che veda come protagonisti i soggetti della rappresentanza chiamati a dare una nuova rappresentazione degli interessi e delle istanze che esprimono. Non tornare indietro quindi ma provare a guardare a quello che già sta cambiando, ai nuovi lavori, alla manifattura digitale, alle sfide dell'*on-demand economy* e molto altro. Ci auguriamo che, anche nella sua durezza di giudizio, questo nostro contributo possa aiutare ad alimentare un dibattito che vada oltre alle polemiche che contrappongono benaltrismo a propaganda comunicativa per provare a costruire insieme al legislatore e a chi vorrà un mercato del lavoro allo stesso tempo più moderno e più giusto.

Francesco Nespola, Francesco Seghezzi, Michele Tiraboschi

Parte I
**ALL'ORIGINE DELLA RIFORMA
E UN AUSPICIO**

Jobs Act, la direzione è quella giusta. Ora ragioniamo con spirito costruttivo e senza pregiudizi

di Michele Tiraboschi

Criticato ancor prima di essere presentato pubblicamente, il piano del lavoro di Matteo Renzi sembra partire con il passo giusto. Dobbiamo ancora attendere la riunione della segreteria del PD del prossimo 16 gennaio (2014) per il documento tecnico completo e, conseguentemente, per un giudizio di merito più solido e ponderato.

La bozza divulgata ieri dal neo-segretario del PD presenta, tuttavia, non pochi elementi positivi e di novità rispetto al recente passato. È da anni, infatti, che la politica italiana pone il lavoro al centro della agenda di governo. Le ricette sin qui prospettate non sono però riuscite a porre neppure un minimo argine alla crescente disoccupazione, soprattutto giovanile, e alla costante perdita di posti di lavoro praticamente in ogni settore produttivo. Poco o nulla ha sin qui funzionato rispetto ai tanti annunci di voler risolvere in tempi rapidi il problema lavoro. Non la soluzione muscolare del Governo Monti, con una riforma del mercato del lavoro firmata dal Ministro Fornero che ipotizzava la creazione di nuova occupazione attraverso un radicale ripensamento del quadro normativo e contrattuale (meno flessibilità in entrata a fronte di maggiore flessibilità in uscita). Ma neppure il pacchetto Letta-Giovannini, con un imponente piano di incentivi economici per le nuove assunzioni stabili (coperte per circa un terzo dallo Stato), che si è rivelato un flop in assenza di un ripensamento complessivo dell'impianto della legge Fornero su cui si è

* Intervento pubblicato in *Linkiesta*, 11 gennaio 2014.

interventuti, usando le parole del Primo Ministro Letta, con più o meno sapienti colpi di cacciavite.

La novità della proposta di Renzi sta nell'aver compreso la lezione dei fallimenti dei suoi predecessori ribaltando la prospettiva. Il lavoro non si crea per legge o decreto, ma con la crescita e il sostegno alle imprese. Da qui, una prima serie di proposte, sui costi dell'energia e del lavoro, nonché l'individuazione di misure finalizzate a rilanciare settori tradizionali del nostro Paese (manifattura, ristorazione, turismo, cultura), ma anche a sostenere i settori emergenti (lavori verdi, ICT e nuovo welfare), nonché a ridare efficienza alla pubblica amministrazione.

Solo a valle di queste misure, il cui impatto si potrà ovviamente misurare nel medio e lungo periodo, il *Jobs Act* di Renzi affronta il controverso dibattito sulle regole del lavoro e cioè le norme di legge e contratto su come si assume e si licenzia. Anche rispetto a questo profilo, fonte di infinite dispute ideologiche dalla legge Biagi in poi, il piano di Renzi presenta alcune novità in primo luogo in termini di metodo.

Allo stato vengono infatti prospettare alcune ipotesi di intervento nell'ottica del documento aperto come tale suscettibile di modifiche al termine del confronto con le rappresentanze del mondo del lavoro, sindacati e imprese. Già però si nota, rispetto ad alcuni iniziali annunci che avevano giustamente dato luogo a critiche e perplessità, che l'idea di un codice semplificato del lavoro non è più una caricatura della realtà tale da far pensare, in una primissima versione, alla possibilità di governare la complessità del mercato del lavoro con soli 40 articoli di legge. Il piano del lavoro parla ora di un percorso di otto mesi per condividere un testo di semplificazione che contenga in modo ragionevole tutte le norme necessarie a governare i processi organizzativi del lavoro nel rispetto della tutela della persona che vive del proprio lavoro. Superata è anche la proposta di comprimere il dinamismo e pluralismo dei modi di lavorare e produrre in un unico schema di lavoro. Abbandonate le bozze di Boeri e Ichino, il *Jobs Act* si orienta verso un contratto unico di primo ingresso come tale valido, almeno stando a quanto è dato intuire, per i soli giovani, vittime predestinate dalla disoccupazione e del precariato. Si evita così di alimentare, almeno per ora, il dibattito senza fine sulla abrogazione o meno dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Apprezzabili sono anche le proposte su una formazione orientata verso i fabbisogni professionali e formativi espressi realmente dal mondo del lavoro e non in chiave autoreferenziale come ancora troppo spesso avviene. Così come condivisibile, anche se onerosa e da dimostrare nella sua sostenibilità finanziaria, l'idea di un sussidio universale per chi perde il lavoro che deve tuttavia essere seriamente condizionato all'impegno di chi percepisce il denaro pubblico di cercare attivamente un nuovo lavoro anche attraverso la partecipazione a percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

Tutto bene, allora, nel *Jobs Act* di Renzi? Difficile dirlo ora, anche perché la storia del nostro Paese mostra, non di rado, il tradimento delle buone intenzioni nella fase di attuazione. Se una perplessità può emergere è semmai quella verso l'idea di regolare per legge la rappresentanza sindacale. In una società aperta e pluralista compete alle sole parti sociali definire le linee della propria azione ed organizzazione senza che sia il legislatore o un giudice dello Stato a indicare chi, nella dialettica intersindacale, debba prevalere. È questo il solo modo per tutelare un principio costituzionale di libertà sindacale che si fonda sulla legittimazione degli associati e il riconoscimento della controparte e non certo su una rappresentanza legale di tutti i lavoratori che finisce con lo svuotare di significato l'atto di adesione o meno a una organizzazione sindacale facendo del sindacato niente altro che una grande struttura parastatale e burocratica. È nella forza di questa visione che si spiegano, del resto, sessant'anni di convinto astensionismo legislativo in un campo di libertà e autonomia sociale dove la politica, a ben vedere, ha davvero ben poco o nulla da dire.

La garanzia di una vera libertà sindacale potrebbe del resto consentire di affiancare al *Jobs Act* quel tassello cruciale che oggi manca (come bene ha evidenziato su *Linkiesta* Thomas Manfredi dell'Ocse, [Al Jobs Act manca una riforma della contrattazione](#)) e cioè un sistema di flessibilità e garanzie calibrato sulle esigenze delle singole aziende. Cosa possibile e auspicabile solo attraverso una piena e convinta valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale e territoriale oggi ancora compressa non solo da norme di legge rigide, ma anche dal predominio di contratti collettivi nazionali che frenano la produttività del lavoro, la flessibilità salariale e il dinamismo delle imprese.

La persona torni al centro del lavoro

di Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi

Con l'approvazione dei decreti attuativi del *Jobs Act* sono esplose tutte le contraddizioni politiche e sindacali che, per decenni, hanno bloccato il processo di modernizzazione del nostro mercato del lavoro. Le nuove regole potranno non piacere a tanti perché liberalizzano in maniera forse troppo spinta il mercato del lavoro.

Eppure proprio questa svolta può essere l'occasione per una nuova stagione che metta al centro del lavoro le persone più che le regole e i formalismi giuridici. Perché il lavoro è innanzitutto relazione. E solo una riscoperta della dimensione soggettiva e relazionale può fare la differenza tra una logica mercenaria e di sfruttamento e una dimensione di pieno sviluppo della persona e della comunità a cui si appartiene attraverso il lavoro.

La vera sfida del *Jobs Act* è tutta qui, nella capacità di costruire solide relazioni tra datore di lavoro e lavoratori, secondo una visione condivisa e partecipata. Il merito della riforma non sta certamente nel grado di liberalizzazione dei licenziamenti quanto nell'aver posto lavoratori e imprese di fronte alle rispettive responsabilità nella costruzione di un bene comune che sia reale e non solo declamato.

Compito delle istituzioni pubbliche non è quello di sostituire l'autonomia e la libertà dei singoli con un quadro di regole ingessato che deresponsabilizza le persone.

* Intervento pubblicato in *Avvenire*, 24 febbraio 2015.

La grande responsabilità della politica è semmai quella di “non perdere per strada nessuno” in questa grande trasformazione del lavoro, perché troppo spesso ci siamo occupati del grado di tutele formali di chi lavora dimenticando che quasi la metà della popolazione in età di lavoro è senza occupazione e messa ai margini della società e della economia. Sono gli inattivi, i disoccupati, i gruppi svantaggiati e i giovani che vivono ogni giorno i drammi della assenza di un lavoro e delle relazioni che in esso nascono.

Non si tratta di una responsabilità facile, né da prendere a cuor leggero. Il magistero di papa Francesco ci ha ricordato spesso come la mancanza di lavoro vada a colpire la dignità stessa della persona. Per questo il *Jobs Act* può essere uno spunto importante. Al nostro Paese serve una nuova visione del lavoro che rimetta al centro la persona del lavoratore, le sue competenze, la sua creatività.

Usiamo il termine persona non a caso, infatti la figura del lavoratore che si delinea è molto lontana dall’individuo egoista immaginato dai teorici del capitalismo del secolo scorso. La centralità delle competenze vive e si alimenta di relazioni, oggi più semplici attraverso la possibilità di condivisione libera e immediata di informazioni che un tempo erano appannaggio di categorie chiuse e gelose di esse.

Le esperienze di *co-working* (il lavoro comune di professionisti e operatori che in genere non appartengono a una stessa organizzazione), le piattaforme di collaborazione on-line e il fatto stesso che molte delle start up (imprese in fase di avvio) che creano lavoro nell’economia occidentale si basino sulla c.d. *sharing economy* (l’economia della condivisione) sono dimostrazione di questo. Il modello del lavoro dipendente, del resto, sta oggi vivendo una crisi evidente e profonda a causa delle novità tecnologiche e dei notevoli cambiamenti demografici.

È difficile immaginare lo stesso impiego per tutta la vita, o anche solo per 10 anni. Si lavora e si lavorerà sempre più per progetti, missioni, risultati precisi e valutabili nel breve termine.

Questa è la sfida raccolta e rilanciata da Matteo Renzi. Ma senza responsabilità e reali politiche attive e di inclusione le nuove libertà che il lavoro offrirà rischiano di essere privilegio per pochi. Conciliare questi due aspetti significa oggi sviluppare politiche attente alle categorie – come donne e

giovani – che rischiano di rimanere indietro. Dopo il *Jobs Act* le responsabilità di ciascuno di noi sono più chiare e davvero non abbiamo più alibi: una nuova visione del lavoro è più urgente che mai.

Parte II

**L'IDEA E LA VISIONE DEL LAVORO
CHE MANCANO AL *JOBS ACT***

Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia

di Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi

Dopo la tormentata stagione dei giuslavoristi, tocca ora agli economisti. Sono loro ad aver delineato, sulla scorta delle proposte di Blanchard e Tirole di inizio millennio¹, l'impianto del *Jobs Act* italiano che rimpiazza ora, anche in termini concettuali e di filosofia, le riforme di Tiziano Treu e di Marco Biagi completando, almeno in parte, il disegno tracciato nel 2012 da un'altra economista, il Ministro Elsa Fornero.

Il cuore del *Jobs Act* sta nel passaggio, da tempo auspicato, dalle tutele “nel contratto” alle tutele “nel mercato” del lavoro. Nuovi ammortizzatori sociali universali e politiche di ricollocazione, di cui ancora invero non si vede traccia², in cambio di una maggiore flessibilità per le imprese nei licenziamenti e con una contestuale limitazione dei poteri di controllo giudiziale.

* Intervento pubblicato in [Nòva](#), blog ADAPT [La Grande Trasformazione del Lavoro](#), 22 gennaio 2015.

¹ Cfr. O. BLANCHARD, J. TIROLE, [Contours of Employment Protection Reform](#), MIT – Department of Economics Working Paper, 2003, n. 35. Degli stessi AA. si veda anche, in lingua francese e in italiano: [Protection de l'emploi et procédures de licenciement](#), La Documentation française, 2003; [Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro](#), in *RIDL*, 2004, n. 2, I, 161-211.

² Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), [I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità](#), ADAPT University Press, 2015.

Già in altra sede abbiamo cercato di evidenziare i limiti progettuali e tecnici di questo intervento di riforma³. Ancora più gravi a ben vedere, anche se meno evidenti, sono tuttavia i limiti culturali e di visione di un testo di legge incentrato sul contratto di lavoro *subordinato* a tempo indeterminato che certo non coglie le grandi trasformazioni tecnologiche e demografiche che incidono sull'economia e la società e, conseguentemente, sul lavoro⁴.

Il legislatore italiano punta, in effetti, su un modello contrattuale da tempo in declino, che non è, a ben vedere, il “contratto stabile” nella forma del contratto di lavoro a tempo indeterminato, quanto il modello storico del lavoro dipendente, incapace oggi di interpretare e leggere i nuovi modelli di produzione e impresa. E non poteva che essere così se a guidare il progetto di riforma sono riflessioni e analisi di tipo puramente economico che, nell'imputare la bassa propensione delle imprese italiane ad assumere ai vincoli presenti in materia di licenziamento, difettano di una visione di società che emerge dalla grande trasformazione in atto e di una correlata teoria antropologica della idea di lavoro. Perché il nodo non sono tanto i licenziamenti e le rigidità in uscita dal mercato del lavoro, quanto il radicale cambiamento dei modelli organizzativi e di impresa rispetto ai quali perde terreno l'idea del lavoratore scolpita nel Codice civile del 1942, all'art. 2094, come mero esecutore materiale di ordini e direttive del datore di lavoro a cui è affidato il potere di controllo e sanzionatorio e di cui il licenziamento è la massima espressione. Sempre più il lavoro è – e ancor più sarà – connotato da tratti di autonomia e creatività che superano le logiche novecentesche di comando e controllo con conseguenti istanze di partecipazione e condivisione tanto dei rischi quanto dei risultati d'impresa.

Ecco perché il *Jobs Act* non è la rivoluzione copernicana promessa da Matteo Renzi. Non si negano passi in avanti. Ma sono tutti passi compiuti nel solco tracciato durante il Novecento industriale e ideologico che nega le moderne forme e rappresentazioni del lavoro che cambia. Mancano una anima e una visione che fuoriesca da logiche economiche peraltro datate. Ritorna qui il monito di Karl Polanyi, che ricordava come «non spetta all'economista, ma al moralista e al filosofo, decidere quale tipo di società debba essere ritenuta desiderabile».

³ Cfr. F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*

⁴ Per una analisi delle principali caratteristiche dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro si rimanda al blog ADAPT [La Grande Trasformazione del Lavoro](#), in *Nòva*, Il Sole 24 Ore.

La citazione di Polanyi non vuole essere di rito, come capita in taluni eventi culturali e politici⁵ dove spesso riecheggia l'opera più famosa dell'autore ungherese, *The Great Transformation* che lo scorso anno ha visto i sessant'anni dalla sua pubblicazione. Piuttosto la nostra è una reazione a quanti hanno oggi accostato il *Jobs Act* di Matteo Renzi alla grande trasformazione del lavoro.

Cos'è la grande trasformazione? Una questione di metodo

Si parla ormai spesso di *grande trasformazione*, specialmente con riferimento alle novità in corso nelle forme di lavoro, nei sistemi produttivi e nei rapporti tra capitale e lavoro. Altrettanto spesso però, si ignora il significato che Polanyi dava a questa suggestiva quanto fortunata locuzione, e che ha una natura più profonda di quella meramente descrittiva del mutamento degli scenari economici.

La trasformazione che descrive è infatti di natura diremmo *antropologica*, in quanto si riferisce al mutamento concettuale che, con la nascita dell'economia di mercato, è stato apportato all'idea di lavoro come anche alla idea di terra e di moneta⁶. Non ci interessa in questa sede analizzare nel dettaglio l'impianto teorico di Polanyi, e in particolare non ci interessano i suoi ragionamenti sulla *mercificazione* della terra e della moneta, ma una precisazione metodologica è importante.

Punto di partenza dell'autore ungherese è una considerazione sociologica di fondo: i modelli economici si accompagnano sempre, in un rapporto causale, a dei modelli sociali sottostanti⁷. Per questa ragione Polanyi sostiene che solamente una rivoluzione di categorie e concetti può sostenere la nascita dell'economia di mercato, e che soltanto all'interno di un modello socio-politico come quello liberale il capitalismo possa sopravvivere.

⁵ Basti pensare che il World Economic Forum Annual Meeting 2012 di Davos-Klosters era intitolato [The Great Transformation: Shaping New Models](#).

⁶ Cfr. K. POLANYI, *La grande trasformazione*, Einaudi, 1974.

⁷ In questo modo Polanyi si pone in aperto contrasto con la filosofia della storia marxista, che pure aveva contribuito in parte alla sua formazione, soprattutto attraverso l'opera di Lukács.

Insistiamo su questo punto perché è il grande assente all'interno del dibattito sulla nuova grande trasformazione del lavoro. Si crede cioè di poter interpretare i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro attraverso una mera analisi economica, e quindi di poterne sciogliere i nodi più urgenti, trasponendo in regole prescrittive astratte teorie attraverso lo strumento legislativo. Quello che manca è invece la capacità di leggere i cambiamenti sociali che stanno determinando un nuovo modo di lavorare, completamente differente da quello che abbiamo conosciuto nel paradigma capitalista del lavoro dipendente.

Le linee-guida di questo cambiamento sono ancora per lo più ignote o, meglio, solamente tratteggiate da qualche studio anglosassone⁸, e pressoché ignorate nel panorama accademico italiano⁹. Per questo motivo vogliamo con questo contributo avviare un dibattito aperto – innovativo anche nella strumentazione prescelta per la sua divulgazione e il suo sviluppo – che possa portare all'approfondimento, che è per sua natura multidisciplinare, della grande trasformazione in atto, a partire dalla sua natura antropologica e sociologica che Polanyi aveva riconosciuto già sessant'anni fa.

In generale possiamo affermare che il modello capitalista della subordinazione tra lavoratore e datore di lavoro, pur ancora dominante in molte regioni del mondo, Italia compresa, non è il modello che si sta poco a poco affermando. Tale modello si basava su alcuni presupposti che lo sviluppo tecnologico¹⁰ e dei sistemi produttivi stanno scardinando.

⁸ Tra i più recenti si veda J. MORGAN, *The Future of Work. Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*, Wiley, 2014; A. MAITLAND, P. THOMSON, *Future Work. Changing Organizational Culture of the New World of Work*, Palgrave Macmillan, 2014; A. HATUM, *The New Workforce Challenge. How Today's Leading Companies Are Adapting For the Future*, Palgrave Macmillan, 2013; Cfr. anche il report [Help wanted: The future of work in advanced economies](#), McKinsey Global Institute, 2012.

⁹ Alcuni contributi sul tema sono stati presentati nella rivista *Sociologia del Lavoro*.

¹⁰ Il dibattito sull'impatto delle nuove tecnologie è ampio ed attraversa tutta la storia del pensiero occidentale. Con particolare riferimento alle tecnologie dell'ultimo decennio si veda E. BRYNJOLFSSON, A. MCAFEE, *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, W.W. Norton & Company, 2014; C.B. FREY, M.A. OSBORNE, [The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?](#), Oxford Martin School, 2013.

Chi possiede i mezzi di produzione?

In primo luogo il principio che l'imprenditore è il proprietario dei mezzi di produzione, che sono installati in un luogo fisico ben definito, anch'esso di sua proprietà, e che vengono attivati in orari da lui definiti. Il lavoratore è subordinato in quanto deve rispondere alla dimensione spazio-temporale definita dal datore di lavoro, in quanto solo attraverso i mezzi di produzione può esercitare l'attività per il quale viene retribuito.

È evidente che lo sviluppo tecnologico ha messo in crisi questo sistema in quanto attraverso i nuovi *devices* a disposizione del lavoratore questo non dipende più, per molti lavori, dai mezzi di produzione messi a disposizione dal datore di lavoro. Non parliamo in questo caso di una semplice novità economica data dal fatto dell'abbassamento del prezzo dei prodotti tecnologici e della loro conseguente diffusione di massa, si tratta di una novità sociale fondamentale.

Ogni essere umano, attraverso tali tecnologie, e le dovute competenze, invero sempre più semplici da acquisire, può ottenere una notevole autonomia gestionale per quanto riguarda i tempi di lavoro, il luogo di lavoro, l'accesso a informazioni che un tempo erano limitate. Queste constatazioni rimettono in discussione, per certi versi in peggio ma per moltissimi altri in meglio, la concezione del lavoro come alienazione del lavoratore sviluppata per prima da Marx.

È interessante affrontare, anche se non in questa sede, questo discorso in parallelo al dibattito sui nuovi modelli economici che potrebbero sostituire parzialmente il sistema capitalista, come ad esempio la *sharing economy*. Infatti il possesso dei mezzi di produzione da parte dei lavoratori, e in generale di un sempre più ampio numero di individui, si accompagna ad un modello economico che vede nella condivisione dei prodotti una sua caratteristica principale¹¹. È questo un tema centrale da analizzare seguendo il modello teorico di Polanyi per verificare se questa nuova struttura economica possa

¹¹ Il modello di produzione capitalista è infatti basato principalmente sulla monetizzazione immediata del prodotto lavorato, e vive grazie all'esistenza del mercato concorrenziale che genera i prezzi. La presenza di un sempre maggior numero di prodotti che può essere utilizzato gratuitamente, al di fuori di una logica di mercato, ma all'interno di una logica di condivisione, colpisce gravemente i suoi presupposti.

essere o meno quella che si accompagna alla grande trasformazione socio-antropologica del lavoro.

Il lavoratore, artigiano della conoscenza

Una seconda chiave di lettura della grande trasformazione riguarda i rapporti tra capitale e lavoro, ed è direttamente connesso a quanto appena sottolineato. Lo sviluppo tecnologico ha fatto sì che la produzione manifatturiera sia possibile sempre più senza il ricorso al lavoro manuale, sostituito gradualmente dalle macchine. Di conseguenza la maggior parte dei rapporti di lavoro oggi si instaura nei settori dei servizi, che hanno una struttura completamente differente dalla fabbrica fordista sulla quale si basava il modello capitalista, e sulla quale si basa oggi molta della legislazione e del sistema contrattuale italiano. Gli ultimi dati disponibili mostrano come a essere in aumento su scala globale siano proprio i lavori caratterizzati da attività cognitive non routinarie¹². Lo spostamento del lavoro nel comparto dei servizi, in atto da almeno trent'anni, non indica soltanto un trend economico generato dall'innovazione tecnologica. Ha anch'esso una natura socio-antropologica che cambia il rapporto di lavoro classico.

In quanto generato dalla diminuzione del lavoro manuale, questo nuovo lavoro è incentrato sulle capacità intellettuali, che sono molto più di proprietà del lavoratore, in quanto sempre innovabili, ampliabili e adattabili, più di quanto possa essere la forza fisica. Questo fa sì che quelli che erano i compiti di un operaio nella fabbrica fordista, solitamente mancanti di originalità e responsabilità, stiano sempre più scomparendo a favore di ruoli lavorativi sempre più personalizzati e direttamente dipendenti dalle competenze individuali.

Il passaggio da società feudale a capitalismo ha come caratteristica il superamento delle logiche di status soppiantate da quelle del libero contratto in libero mercato. È la c.d. giuridificazione dei rapporti di lavoro che diviene strumentale alla massificazione del lavoro¹³, alla standardizzazione delle

¹² Cfr. ILO, [World Employment and Social Outlook. Trends 2015](#), 2015.

¹³ Cfr. K. POLANYI, *op. cit.*; per una interpretazione marxista di questo passaggio si veda M. BURAWOY, *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, 1979.

mansioni e alla conseguente monetizzazione del lavoro attraverso le regole manageriali fordiste.

La nuova grande trasformazione del lavoro, letta in chiave antropologica, pare per contro superare le dinamiche negoziali e contrattuali (del resto ora più libere nelle modalità di attivazione e cessazione) per riproporre logiche incentrate sullo status. Logiche che, nel valorizzare competenze e saper fare, rimettono davvero al centro del modello produttivo e sociale sottostante la persona del lavoratore – un lavoratore sempre più come artigiano della conoscenza¹⁴ – rivoluzionando i rapporti tra capitale e lavoro ridefinendo lo squilibrio fordista a favore di una sempre maggiore complementarità tra le parti.

Un dibattito aperto

Da queste brevi considerazioni è chiaro come il tema sia tutt'altro che semplice ed esauribile in un solo contributo, per quanto ampio possa essere. È evidente che i temi qui abbozzati suscitano perplessità e obiezioni, e rischiano di presentare una visione troppo ottimistica della trasformazione in atto. Di certo non ignoriamo i rischi di questa nuova grande trasformazione e le conseguenze negative che sta portando in termini di polarizzazione del lavoro con un conseguente aumento dei lavori che, pur essendo nel settore dei servizi, sono spesso di bassa qualità¹⁵. Allo stesso modo preoccupano i dati sull'aumento delle disuguaglianze sociali e salariali e del conseguente trend di allontanamento tra capitale e lavoro negli ultimi decenni¹⁶.

Ma siamo convinti che molte delle circostanze negative che accompagnano la grande trasformazione in atto siano generate da una mancata riflessione su di essa e dalla conseguente insistenza nella somministrazione di farmaci che tentano di risolvere vecchie malattie senza riconoscere i sintomi di qualcosa di nuovo, non per forza negativo, ma che va accompagnato, come ci insegna Polanyi. Perché nessuno è schiavo di un modello economico che si autogenera,

¹⁴ Questa caratterizzazione del lavoratore mette in crisi anche la dicotomia classica lavoratore subordinato/lavoratore autonomo, essendo la categoria stessa di autonomia costruita in contraddizione con il concetto di subordinazione.

¹⁵ Cfr. M. GOOS, A. MANNING, A. SALOMONS, [Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions](#), CEP Discussion Paper, 2010, n. 1026.

¹⁶ Cfr. T. PIKETTY, *Il capitale nel XXI secolo*, Bompiani, 2014.

non siamo vittime inermi della tecnologia né di una mano invisibile che governa gli scenari economici, pensare questo sarebbe solo esimersi da una responsabilità che invece vogliamo prenderci, con tutti gli oneri che comporta.

Si potrà pensare che partire da una riforma del lavoro e giungere a discussioni socio-economiche sia un modo di sfuggire alla dura realtà e rifugiarsi nelle disquisizioni accademiche. È proprio questo il problema, troppo spesso si è pensato che bastasse una legge, aggiustare un cavillo, per affrontare i cambiamenti cui siamo messi di fronte, senza invece pensare che senza una visione del lavoro, giusta o sbagliata che sia, sulla quale tentare di costruire, ci si troverà sempre a costruire enormi palazzi, senza nessuna fondamenta.

Nessuno schema precostituito, dunque. E ancora forse nessun modello alternativo a quello del lavoro subordinato anche se in passato – con Marco Biagi – abbiamo indicato nello *Statuto dei nuovi lavori*¹⁷ la strada della imputazione delle tutele del lavoro a prescindere da fattispecie e categorie unificanti. Piuttosto l'invito a rileggere insieme a noi Karl Polanyi proprio per interpretare il vero cambiamento in atto, che non è nelle regole, ma nella economia e nella società, e contribuire alla costruzione di un modello antropologico che ci porti a una idea più moderna e meno tecnicistica del lavoro.

Noi lo faremo su *twitter*, già nei prossimi giorni, con l'account *@laborofuturo* e i dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT. Ci piacerebbe avervi con noi, come in un vero e proprio corso, dove maestri e allievi si confrontano liberamente e ad armi pari. L'obiettivo è ambizioso: abbandonare le rassicuranti quanto poco utili categorie del passato e avventurarsi sui nuovi possibili orizzonti interpretativi del lavoro che cambia. Orizzonti ancora tutti da scrivere, certamente ben al di là dei contenuti prescrittivi di quel *Jobs Act* su cui si attarderà nei prossimi mesi la dottrina come già fatto inutilmente con la legge Fornero. Noi restiamo invece ancora in attesa di un diverso testo legislativo che abbia una anima e che parli la lingua del futuro. Aspettiamo insomma quelle fatidiche tre parole del legislatore che possano davvero cancellare intere biblioteche e dare corso alla scrittura di nuovi libri che, come avvenuto con Polanyi, sappiano leggere ed interpretare la nuova grande trasformazione in atto.

¹⁷ Cfr. la [relazione conclusiva](#) di Michele Tiraboschi, Commissione di Studio per la definizione di uno «Statuto dei lavori», 2005.

Anatomia di un pensiero debole. Prima lettura di sistema per non perdersi nel dettaglio normativo

di Francesco Seghezzi

Con gli ultimi quattro schemi di decreti di attuazione della l. n. 183/2014 si chiude, quantomeno a livello legislativo, il percorso riformatore del *Jobs Act* avviato da Matteo Renzi nel gennaio 2014. Non conosciamo ancora le versioni definitive dei decreti e sappiamo anche che la delega prevede la possibilità di intervenire con modifiche durante i primi 12 mesi. Per questo motivo non interessa ora tanto un'analisi tecnica di dettaglio quanto comprendere la visione di fondo di un provvedimento composto da oltre 200 articoli di legge che coprono tutti gli snodi del diritto del lavoro: contratti, regole e istituzioni del mercato del lavoro.

Quanto disponibile è infatti sufficiente per delineare un primo profilo della concezione di lavoro che il *Jobs Act* presuppone e allo stesso tempo della lettura del mercato del lavoro italiano da esso effettuata. Sono due i filoni lungo i quali il provvedimento può essere letto: da un lato l'individualizzazione del contratto di lavoro attraverso la diffusione come istituto principale del contratto subordinato a tutele crescenti, che si basa su un meccanismo di tutele legato all'anzianità di servizio e non più uguali per tutti e in cui la discrezionalità del datore di lavoro ha un ruolo principale. Dall'altro la volontà di centralizzazione dei sistemi regolanti le politiche del lavoro (attraverso l'istituzione della Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro). Due aspetti che possono

* Intervento pubblicato in [Boll. ADAPT, 15 giugno 2015, n. 23.](#)

apparire ad una prima lettura lontani tra loro ma che, se letti all'interno della dinamica di regolazione dei mercati transizionali del lavoro, verso la quale sembra dirigersi molta della dottrina giuslavoristica¹, possono dire molto della filosofia delle scelte del legislatore.

La difficoltà di individuare una visione

Il primo aspetto, di cui tratteremo in questo contributo, ha la sua massima formulazione nel decreto di riordino delle tipologie contrattuali quando all'art. 1 (facciamo riferimento alle versioni ora disponibili e non ancora pubblicate sulla *Gazzetta Ufficiale*) recita che «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Come confermato più volte dal Ministro del lavoro e dai tecnici che hanno lavorato ai testi, la diffusione del contratto a tempo indeterminato è l'obiettivo primario del *Jobs Act* e a questo concorrono l'azione incrociata di allentamento della flessibilità in uscita prevista dal d.lgs. n. 23/2015 e la decontribuzione per questo istituto prevista dalla l. n. 90/2014 (legge di stabilità).

Precedentemente, già a maggio 2014 con la l. n. 78/2014, si è proceduto a liberalizzare ulteriormente il contratto a tempo determinato e, nel decreto approvato dal Consiglio dei Ministri il 12 giugno, ad eliminare i contratti a progetto (in una prima versione della norma previsti ad alcune condizioni) e alcune altre forme contrattuali. L'apparente contraddizione tra liberalizzazione del termine e incentivo normativo e fiscale al contratto a tempo indeterminato, sebbene non sembri seguire una logica troppo chiara, può essere spiegata dalla volontà di ben distinguere i due istituti privilegiando il secondo per quelle attività che non hanno una specifica durata nel tempo. Ciononostante la soppressione dell'obbligo di conversione del contratto a tempo determinato in indeterminato qualora si superasse la quota del 20% dei primi sul totale dell'organico, convertita in una sanzione economica, sembra aggravare il sospetto della mancanza di una logica di fondo alla base del provvedimento.

A ciò si aggiunge che oggi quando si indentifica il contratto a tempo indeterminato come un *contratto stabile*, dopo l'eliminazione dell'art. 18 e l'introduzione del meccanismo delle tutele crescenti, l'unica condizione di stabilità è data dalla volontà delle parti di non individuare un termine al

¹ Cfr. G. SCHMID, *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *DRI*, 2011, n. 1.

contatto nel momento in cui esso viene stipulato. Ciò riduce molto la sostanza dell'aggettivo "stabile" il cui contenuto oggettivo si basa sulla volontà dei contraenti più che su una tutela effettiva di tale stabilità.

Considerati questi elementi è possibile avanzare l'argomento secondo cui non vi sia una vera e propria visione univoca del lavoro nella mente del legislatore. Da un lato infatti si procede verso una totale flessibilità in uscita, scardinando alla base la normalità di un posto di lavoro continuativo (il *posto fisso*), dall'altro si insiste con la logica che l'obiettivo del provvedimento non è tanto quello di far crescere il basso tasso di occupazione del nostro Paese, quanto quello di creare posti di lavoro stabili. Prescindendo dall'efficacia politica e comunicativa del secondo argomento, è quindi difficile comprendere la vera volontà del legislatore e anche valutarne i risultati.

Seppur sia indubbio che gli ultimi due mesi abbiano visto una importante e positiva crescita non solo della percentuale di contratti a tempo indeterminato, ma anche del numero complessivo degli occupati, le criticità sorgono se anziché guardare ai risultati a breve termine si considera il modello complessivo del provvedimento e la sua aderenza o meno ai trend che sembrano caratterizzare il mercato del lavoro.

La subordinazione come chiave di lettura

Sembra quindi che il principio guida del legislatore manchi di una visione del mercato del lavoro italiano, sia attuale che in prospettiva futura, la chiave è racchiusa in un'ampia (potenzialmente quasi totale) diffusione del contratto a tempo indeterminato, che porta con sé un'immagine dei sistemi produttivi caratterizzati da legami tra capitale e lavoro prolungati nel tempo e che si regolano all'interno di un rapporto di subordinazione. La stretta sulle collaborazioni rientra proprio in questa logica che vuole in primo luogo il contratto subordinato come modello regolativo dei rapporti di lavoro, e lo stesso conferma la liberalizzazione del contratto a termine. La costruzione del diritto del lavoro italiano sul paradigma della subordinazione sembra essere quindi la logica principale del *Jobs Act*. Il fatto che il contratto subordinato sia a tempo determinato o indeterminato può essere considerato un elemento secondario e, visto il ruolo centrale della decontribuzione nella diffusione del secondo, in parte contingente.

La centralità del concetto di subordinazione in tutto il provvedimento sembra quindi mortificare lo slancio, pur apprezzabile, di modernizzazione che il modello di contratto a tutele crescenti porta in sé. Questo infatti può condurre ad una maggior centralità della persona del lavoratore che costruisce nel tempo le proprie tutele e che è in qualche modo proprietario del proprio bagaglio di competenze, ma tale processo sembra bloccarsi nella stretta logica della subordinazione. Fatte salve le esigenze produttive di precisi luoghi e orari di lavoro, un vero modello di lavoro che metta al centro la persona deve allentare tali vincoli spazio-temporali che ormai molta della tecnologia applicata all'attività lavorativa rende parzialmente obsoleti. Se da un lato è giustificata la necessità di un'ampia flessibilità in uscita, per nuove logiche produttive che vedremo, ci si aspetterebbe che allo stesso modo lo sia quella in entrata e soprattutto quella, qualora possibile, durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

La possibilità di demansionamento prevista dalla riformulazione dell'art. 2103 c.c., seppur venendo incontro ad esigenze produttive, non fa che confermare quanto le logiche di subordinazione siano ancora particolarmente stringenti. Non stiamo qui proponendo una deresponsabilizzazione del lavoratore che diventa lui stesso ordinatore delle logiche di produzione, sottraendo questo ruolo all'imprenditore, ma anzi suggerendo che molti dei lavori moderni, sia nei servizi che nell'industria, possano consentire una maggiore responsabilizzazione e che questo possa impattare positivamente sulla produttività.

In ultimo, ma lo vedremo meglio affrontando il tema dei servizi per l'impiego, è ignorata una componente centrale dell'individualizzazione del rapporto di lavoro che è quella della formazione delle competenze. La cannibalizzazione annunciata del contratto di apprendistato e la mancata occasione di affrontare seriamente il tema dei tirocini sono esempi della mancanza di considerazione per un aspetto nel quale si gioca e si giocherà molto del futuro dell'economia e con essa del lavoro.

Una visione superata?

Che questa sia una visione del lavoro che parte più da un modello intellettuale che dall'osservazione dei dati reali lo dicono diversi fattori, sia del panorama nazionale che internazionale. In primo luogo la diffusione e l'aumento di una

ampia fetta di lavoro autonomo, non composto unicamente da imprenditori, artigiani ma soprattutto da quei professionisti autonomi, i c.d. *professionals* che collaborano sempre di più con le imprese attraverso logiche di esternalizzazione dei servizi e che, in un sistema produttivo che premia sempre di più le singole competenze individuali che spesso non è in grado, e non ha interesse, di formare, avranno sempre più un ruolo principale. Tali lavoratori sono portati a lavorare per progetto, in logiche di collaborazione che spesso possono anche essere prolungate nel tempo e svolte contemporaneamente per più datori di lavoro. Queste logiche di lavoro superano il modello subordinato classico in quanto non presuppongono luoghi e tempi di lavoro definiti, così come scompaia la logica del possesso dei mezzi di produzione da parte del datore di lavoro.

Allo stesso modo se si guarda all'industria contemporanea notiamo come lo sviluppo tecnologico stia facendo sì che l'automazione sia il vero motore, e in modo parziale la mente, dei moderni sistemi di produzione. La sostituzione del lavoro umano da parte delle macchine non è una previsione futuristica ma in molti settori un dato reale, come provano tutti i numeri sulla crescita dell'occupazione dei Paesi occidentali (dati Istat di aprile 2015 compresi) che vedono i lavoratori dell'industria esclusi dai processi di ricrescita di tali tassi, delineando un processo di *jobless recovery* in questi settori. Ciò che viene ricercato dalle imprese manifatturiere è un insieme di elevatissime competenze individuali che possono essere messe a servizio di un sistema produttivo automatizzato in termini di programmazione e *problem solving*. Anche questi lavoratori (che alcuni studi sostengono porteranno all'aumento dell'occupazione nel settore manifatturiero del 5-6%) non rispondono alle normali logiche di subordinazione in quanto la loro presenza non è necessaria né fisicamente, né in orari stabiliti, né al termine del ciclo di vita del prodotto per il quale sono stati ingaggiati.

Sono questi alcuni esempi di processi già in atto che avrebbero potuto guidare il legislatore nella sua attività. Non parliamo di previsioni remote ed è giusto diffidare nell'esercizio legislativo da ciò che oggi non è ancora presente nello scenario socio-economico in cui si opera, ma crediamo che non sia questo il caso. La dinamicità dei settori produttivi resa possibile dallo sviluppo tecnologico ha cambiato e cambia quotidianamente le normali dinamiche delle imprese. La nascita e la morte dei prodotti è sempre più rapida, con cicli di vita che spesso non superano i 12 mesi e l'interazione tra produttore e consumatore fa sì che la personalizzazione del prodotto sia sempre maggiore

imponendo una sempre minor standardizzazione sia delle linee di produzione, sia dei servizi. Per questo il paradigma della subordinazione sembra essere non tanto una prospettiva sbagliata quanto una lettura miope dell'esistente. Questo con la conseguenza che la regolazione di fenomeni in atto attraverso norme che non li comprendono (sostanzialmente e fisicamente) non può che aumentare aree grigie a partire dalla constatazione che la realtà economica e sociale precede e supera sempre l'azione giuridico-normativa.

I dubbi aperti da un pensiero debole

Abbiamo così sviluppato quelli che a nostro parere sono i nervi scoperti di un provvedimento che, seppur nella sua importanza data dall'intervento massiccio su tutti i fronti del diritto del lavoro italiano, non sembra presentare una visione comune, come apparirà ancora più chiaro in seguito, con l'analisi dei nuovi servizi per l'impiego e delle politiche attive. Lungi dall'essere idealisti è evidente che una profonda riforma come quella analizzata deve sottostare a logiche politiche, comunicative e concertative con le parti e che nessuno può produrre una riforma perfetta in uno scenario di rapidissimi mutamenti socio-economici. È però molto più semplice attuare, implementare e valutare una riforma che ha una visione chiara, motivo per cui ci siamo sforzati di individuarla, mossi dalla volontà di scovare quel disegno del legislatore che, ad una prima lettura dei provvedimenti, non appare lineare e risulta invece alquanto sfumato e parzialmente contraddittorio, combattuto tra logiche di comunicazione e risultati di breve periodo.

Nonostante questo però la critica maggiore non è tanto rivolta all'assenza di una logica adeguata al futuro del lavoro, quanto alla logica stessa ossia la validità del paradigma della subordinazione come longitudine lungo la quale sviluppare il diritto del lavoro italiano. Questa, lungi dall'essere la rivoluzione copernicana spesso invocata, appare più come una lettura miope del presente e (per quanto possibile) del futuro del mercato del lavoro sia italiano, sia dei Paesi sviluppati, per i motivi che abbiamo tentato di illustrare. Un pensiero debole che in quanto tale porta con sé contraddizioni ma anche sicuri risultati a breve periodo, costruiti con strumenti normativi *ad hoc* (su tutti la decontribuzione) ma che rischiano di non costruire un vero e proprio sistema di tutele, per l'impresa e per il lavoratore, trascurando quella logica di *employment security*, alla quale si accompagna una rinnovata centralità della

persona nelle relazioni di lavoro lungo tutta la carriera professionale che caratterizza i moderni mercati del lavoro.

Karl Marx, il *Jobs Act* e le modifiche all'articolo 18

di Michele Tiraboschi

La storia si ripete sempre due volte: la prima come tragedia, la seconda come farsa. Richiamare la celebre massima di Karl Marx per commentare il discusso superamento dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, vero e proprio totem della sinistra ortodossa italiana, non vuole avere nulla di provocatorio e tanto meno di ironico. Semmai è un tentativo di fare chiarezza sulla reale portata del tanto atteso *Jobs Act* di Matteo Renzi: un provvedimento giunto al nastro di partenza non senza, tuttavia, qualche incidente di percorso che ne ha ampiamente compromesso l'efficacia.

Di riforma dell'art. 18 se ne parla da anni. E non è certo il caso di richiamare vere e proprie tragedie – come l'omicidio di Marco Biagi – per segnalare quanto sia tormentata la strada del processo di modernizzazione di un mercato del lavoro, quello italiano, tra i peggiori d'Europa per numero di occupati e per reali opportunità di accesso a un lavoro specie per i giovani e le donne.

In un Paese dalla memoria corta come il nostro – dove autorevoli dirigenti politici e sindacali che attaccavano pesantemente la legge Biagi hanno oggi votato in Parlamento il testo del *Jobs Act* – è sufficiente fare pochi passi indietro nel passato. Perché la tragedia inizia nel 2012, con le altisonanti promesse della legge Fornero, enfaticamente titolata *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*. Crescita che nessuno ha visto e che anzi si è subito tramutata, per colpa dei gravi errori del Ministro del lavoro di Mario Monti, in un drastico peggioramento di tutti i

* Intervento pubblicato in *Panorama*, 4 dicembre 2014.

principali indicatori del mercato del lavoro. Un impianto, quello della legge Fornero, che poco o nulla si discosta dal *Jobs Act* di Renzi: con una immancabile enfasi su quelle politiche attive che nel nostro Paese non ci sono, come bene dimostra il flop di *Garanzia Giovani*, e con nuove rigidità per le imprese, specie quelle di piccole dimensioni, in termini di (maggiori) costi e (minori) flessibilità contrattuali dovute al tentativo, del tutto antistorico, di ribadire la centralità dei contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Nel non comprendere la vera natura del lavoro del futuro, la tragedia si trasforma ora in farsa col *Jobs Act*. Perché la promessa di superare l'art. 18, come tributo alla modernità, è solo nelle intenzioni. L'ambiguo compromesso parlamentare che ha consentito, oggi come ai tempi della approvazione della legge Fornero, l'approvazione del testo di legge non supera affatto l'art. 18 e il conseguente spazio di intervento della magistratura che mantiene ampi margini per ordinare al datore di lavoro la reintegra nel posto di lavoro. Le forze di conservazione avranno così buon gioco nel replicare anche nei confronti del *Jobs Act* lo schema adottato con la riforma Fornero che, come è noto agli addetti ai lavori, ne è uscita alquanto depotenziata dalla prassi applicativa ben più di quanto potesse lasciare intendere il disposto normativo e la *ratio legis* sottostante. Nessuna reale semplificazione delle regole del diritto del lavoro pare del resto possibile in un contesto normativo che vedrà convivere, almeno per i prossimi quindici/vent'anni, due diversi regimi di tutele tra loro profondamente differenziate a seconda della data di assunzione, prima o dopo il 2015. Oltre a inevitabili dubbi di legittimità costituzionale, forieri di nuovo contenzioso, la scelta di mantenere il vecchio art. 18 per chi già oggi è assunto a tempo indeterminato finirà anzi per ridurre la propensione dei lavoratori a cambiare lavoro anche per il rischio oggettivo, nel passaggio a rapporti meno stabili, di pregiudicare la piena maturazione dei requisiti pensionistici.

Insomma, poco o nulla cambia rispetto al passato. Se non che si introduce ora una nuova e più odiosa forma di apartheid nel nostro mercato del lavoro: quella tra i nuovi e i vecchi assunti. Con questi ultimi che, esclusi dal campo di applicazione del nuovo art. 18, manterranno a vita, alla stregua di un diritto quesito, le tutele ereditate dal Novecento industriale contribuendo così alla creazione di nuove e insospettate barriere per i giovani nell'accesso al mercato del lavoro.

Il *Jobs Act* non sa dove va il mercato del lavoro

di Francesco Seghezzi

La riforma Fornero era solo l'antipasto, il *Jobs Act* sarà la portata principale. È questo lo scenario che abbiamo di fronte se si riveleranno corrette le indiscrezioni riguardo al prossimo decreto attuativo della legge delega 183 sul riordino delle forme contrattuali, che dovrebbe essere approvato nel Consiglio dei Ministri del 20 febbraio.

Si apprende infatti che il Governo vuole eliminare definitivamente il lavoro a chiamata, già ampiamente limitato dalla Fornero, le collaborazioni coordinate e continuative, l'associazione in partecipazione e si parla anche di presunzione di subordinazione per le partite IVA.

Lungi dal costruire un commento basato su indiscrezioni più o meno fondate, anche se provengono da fonti affidabili, vogliamo mettere in guardia il legislatore dall'attuare norme che poco o nulla hanno a che fare con i problemi principali del mercato del lavoro contemporaneo.

Sappiamo che il lavoro sta subendo una grande trasformazione ormai da molti anni. Le ultime evoluzioni tecnologiche, con la diffusione della connettività mobile, stanno mettendo in crisi il sistema socio-economico sul quale si basava il paradigma contrattuale della subordinazione, espresso perfettamente nel contratto a tempo indeterminato. Con il contratto a tempo indeterminato il dipendente era tale in quanto, non possedendo i mezzi di produzione, necessitava del datore di lavoro in tutto e per tutto e per questo era vincolato ai tempi e ai luoghi da lui decisi. Oggi il concetto di flessibilità è sempre più un

* Intervento pubblicato in *Linkiesta*, 5 febbraio 2015.

fenomeno spazio-temporale, anziché sinonimo di incertezza economico-sociale. Il lavoratore può benissimo esercitare la sua professione da casa, per più datori di lavoro, negli orari che preferisce, e anche nelle fabbriche classiche i sistemi di produzione e di organizzazione danno sempre più un ruolo centrale alla valutazione della produttività individuale.

Certamente buona parte del mondo industriale italiano si basa ancora su un modello novecentesco, ma tutti i trend internazionali indicano che qualcosa sta cambiando. Si parla ormai del futuro della manifattura come un settore quasi completamente automatizzato, che riuscirà a far tornare la produzione nei Paesi occidentali ma solo per l'abbassamento dei costi dati dalla sostituzione di capitale e lavoro consentita dallo sviluppo tecnologico, come mostra un recente report del Boston Consulting Group. È ormai chiaro che il concetto di rete di imprese e servizi è sempre più centrale nel futuro dell'economia dei servizi.

E non parliamo solo di futuro, e neanche solo degli altri Paesi. Sappiamo infatti che in Italia circa il 60% delle imprese utilizza l'*outsourcing* per diversi servizi, percentuale tra le più alte al mondo. Allo stesso modo, e non senza legami, è in aumento il lavoro autonomo, con una percentuale intorno al 25%. Il tutto in un mercato del lavoro che, non trovando forme giuridiche che possano accompagnare i cambiamenti, ricorre al contratto a tempo determinato nel 70% dei casi di assunzione.

Questi dati rendono evidente come il Governo non abbia una chiara visione del lavoro in virtù della quale orientare i propri provvedimenti. Come un medico che, non sapendo come curare una ferita a un piede, lo amputa, rendendo necessaria una stampella, allo stesso modo si muove nel mercato del lavoro italiano. Fuor di metafora, per combattere il problema del precariato e della qualità del lavoro, il Governo elimina i contratti con un elevato rischio di abuso, rischiando di aumentare il vero dramma che caratterizza il dualismo italiano, la "stampella" del lavoro nero. Gli abusi ci sono e vanno combattuti, costruendo strumenti giuridici che rispondano alle esigenze dei singoli mestieri e dei singoli settori professionali, è questa la vera sfida. Si tenta invece di eliminare delle forme contrattuali che, per alcuni lavori, sono ormai fondamentali.

Costruire una riforma sulla centralità del contratto a tempo indeterminato significa non cogliere la molteplicità dei mestieri e delle professioni che si

stanno sviluppando. A questo si aggiunge la contraddizione data dal fatto che con il nuovo contratto a tutele crescenti il licenziamento sia più semplice, e che quindi l'idea di un contratto di lavoro stabile sia minata dalla sua stessa forma. La presenza di ampio ricorso all'esternalizzazione non può essere accompagnata dal contratto a tutele crescenti, ma necessita della presenza di forme più flessibili che si adattino ai flussi di mercato.

La produzione non avviene oggi più in modo continuo, il ruolo sempre più centrale del consumatore nel processo produttivo (attraverso la rete e i social) fa sì che i cicli di vita dei prodotti si accorcino e che la produzione possa mutare improvvisamente, e con essa il fabbisogno di risorse umane. Si parla di *digital economy*, di *capitalismo 2.0*, di *social marketing*, tutte realtà in atto, non previsioni futuristiche.

Questo non significa che il lavoro debba sottomettersi al mercato, ma vuole essere un invito al legislatore per non tentare di bloccare attraverso una norma la grande trasformazione in atto. Quando la costruzione giuridica non segue la realtà dei fatti si creano problemi, e la società troverà sempre un modo di sfuggire alla legge, in questo caso attraverso il lavoro nero, che è un danno enorme per i lavoratori oltre che per le casse dello Stato.

Siamo convinti che quella della trasformazione del lavoro sia una sfida affascinante per il diritto del lavoro, che possa aprire spazi nuovi di semplificazione attraverso strumenti giuridici e contrattuali sussidiari e non imposti uniformemente in modo centralistico. In pochi in Italia stanno analizzando questo processo in atto, ma ciò non significa che non sia un fatto evidente. Sarebbe infatti un paradosso per un mondo del lavoro che sta andando sempre più nella direzione della valorizzazione della persona e delle sue competenze che la norma tentasse invece di rispedire la persona nella massa indistinta e sfocata.

Sarebbe la tentazione volontaristica di ridurre il soggetto alla legge, e non alla realtà dei fatti, sempre più forte. I danni conseguenti sarebbero troppi, e certo un Governo che si dice riformista non può permetterseli.

Se è vera rivoluzione copernicana sbagliato parlare ancora di stabili e precari

di Francesco Seghezzi

La guerra dei numeri sul lavoro, condotta a mezzo di comunicati stampa e alimentata dalle incessanti note di Istat, Ministero del lavoro e Inps, rischia di essere materia per specialisti se guardata solo nei suoi aspetti quantitativi. Al contrario nasconde, e non troppo velatamente, una idea del lavoro ben precisa che cancella in radice la rivoluzione copernicana del lavoro promessa da Renzi.

Basta osservare come le dichiarazioni più entusiaste riguardino il fatto di aver eliminato il dramma del precariato sostituendo i contratti a termine e le collaborazioni con il nuovo contratto a tutele crescenti. Tutto questo dopo che ci si è vantati, e a ragione, di aver eliminato l'art. 18 dal vecchio contratto a tempo indeterminato, rendendo quindi questo istituto tutt'altro che stabile.

Ci troviamo quindi nella situazione paradossale per cui proprio quel nuovo contratto che doveva scardinare il modello temporale novecentesco del lavoro subordinato a tempo indeterminato, e cioè il posto fisso, viene oggi presentato come una rivincita del lavoro stabile. Si omette quindi un risultato positivo, l'apertura a nuove tecniche di tutela come formazione e ricollocazione, affermando un modello vetusto, quello del lavoro stabile in un mercato del lavoro che non è più tale.

E che il dibattito ruoti ancora intorno alla dialettica precari/garantiti lo dimostra l'Inps stesso che chiama il monitoraggio sull'andamento dei contratti

* Intervento pubblicato in *Formiche.net*, 13 maggio 2015.

Osservatorio sul precariato, suggerendo nel nome che tutto ciò che non è a tempo indeterminato, a partire dal lavoro autonomo di nuova generazione, conduce ad una condizione di lavoro precaria.

Rischiamo di perdere così la vera sfida contenuta sia nella modernità del lavoro che nella prima fase del *Jobs Act*: la centralità del lavoro e della persona contro la centralità del contratto. L'aver costruito un sistema che facilita il licenziamento senza nessuna controparte dal punto di vista della ricollocazione e della riqualificazione del lavoratore ne è una prova evidente.

Al contrario ci sono studi e riflessioni (l'ultima è dell'Eurofound) che mostrano come la vera sfida oggi sia trovare nuove forme contrattuali, alternative al modello standard del lavoro subordinato a vita, che possano allo stesso tempo essere efficienti per le aziende e tutelare diritti dei lavoratori. Al cui centro non vi sia il contratto in sé ma il percorso lavorativo e formativo della persona (due facce della stessa medaglia, anche se in pochi lo capiscono). Ed ecco che si scopre che forme di lavoro come il *job-sharing* e l'associazione in partecipazione sono valutate molto positivamente dall'Europa, perché si sposano con la condivisione dei rischi e dei risultati nell'era della *sharing economy*, eppure prontamente eliminate dal diritto del lavoro italiano proprio in nome della vecchia lotta al precariato.

È una visione conservatrice? Tutt'altro. Non basta l'eliminazione dell'art. 18 a modernizzare il mercato del lavoro e questa, se non è seguita da azioni coerenti, rischia soltanto di causare squilibri che in una situazione di bassissima occupazione non possiamo certo permetterci. È necessario quindi ripensare il lavoro proprio a partire dalla centralità della persona e del suo percorso che, da un certo punto di vista, proprio la struttura del contratto a tutele crescenti interpreta. Per far sì che questa scelta non sia stata un caso più o meno fortuito ma parte di un disegno che guarda al futuro.

Jobs Act e contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema

di Michele Tiraboschi

Sommario: 1. Quadro normativo. – 2. Dotazioni finanziarie. – 3. Operatività. – 4. Una valutazione di sistema.

1. Quadro normativo

L'art. 17 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, disciplina il contratto di ricollocazione¹ che, in chiave di modernizzazione delle tecniche di tutela del lavoro, rappresenta indubbiamente uno dei punti maggiormente qualificanti e innovativi del progetto di riforma riconducibile al c.d. *Jobs Act*².

L'istituto trae origine da alcune esperienze del Nord-Europa da tempo allineate ai principi europei di *flexicurity*³ e trova il proprio fondamento

* Intervento in corso di pubblicazione in *DRI*, 2015, n. 4.

¹ Sulla importanza del contratto di ricollocazione nell'impianto complessivo del c.d. *Jobs Act* cfr. sin d'ora A. ALAIMO, [Ricollocazione dei disoccupati e politiche attive del lavoro. Promesse e premesse di security nel Jobs Act del Governo Renzi](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2015, n. 249.

² Nella stessa prospettiva, volta a introdurre nel nostro ordinamento giuridico il contratto di ricollocazione nell'ambito di una rivisitazione complessiva del quadro regolatorio del lavoro, si veda già l'art. 2120 del progetto di *Codice semplificato del lavoro* proposto da Pietro Ichino e Michele Tiraboschi con la collaborazione di oltre 200 esperti e operatori del mercato del lavoro (in G. GAMBERINI (a cura di), [Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro](#), ADAPT University Press, 2014, n. 23, qui 48-50).

³ Per una prima prospettazione nel dibattito italiano del contratto di ricollocazione cfr. P. ICHINO, *Che cos'è il contratto di ricollocazione e come funziona*, in *GLav*, 2014, n. 4, che non

giuridico, anche se in modo non del tutto perspicuo⁴, nelle deleghe di cui all'art. 1, comma 4, lett. *p* e *q*, della l. 10 dicembre 2014, n. 183, là dove si prevede l'introduzione di:

- 1) principi di politica attiva del lavoro che prevedano un collegamento tra misure di sostegno al reddito e misure di inserimento occupazionale «anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico dei fondi regionali a ciò destinati» (art. 1, comma 4, lett. *p*);
- 2) «modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale» (art. 1, comma 4, lett. *q*).

Invero, già l'art. 1, comma 215, della l. 27 dicembre 2013, n. 147 (c.d. legge di stabilità per il 2014)⁵, aveva previsto l'istituzione del Fondo per le politiche attive del lavoro – con una dotazione finanziaria iniziale di 55 milioni⁶ – proprio per la sperimentazione del contratto di ricollocazione ai fini del «reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo

a caso richiama talune virtuose esperienze dei Paesi del Nord-Europa e, segnatamente, dell'Olanda.

⁴ Cfr. D. GAROFALO, *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), [La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto II. Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e 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](#), ADAPT University Press, 2014, qui 72. Nel testo originario dell'art. 2, comma 2, lett. *l*, del d.d.l. n. 1428-A comunicato alla Presidenza del Senato il 3 aprile 2014 si parlava peraltro, e molto più timidamente, della semplice «introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle esperienze più significative realizzate a livello regionale».

⁵ Cfr. *amplius* F.V. PONTE, *Politiche attive del lavoro e contratto di ricollocazione: riflessioni sulla legge di stabilità del 2014*, in *DML*, 2013, n. 2-3, 483-499.

⁶ La legge di stabilità 2014 parlava, più precisamente, di «una dotazione iniziale pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016».

1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni»⁷.

La suddetta sperimentazione, da effettuarsi a livello regionale, non ha tuttavia mai preso avvio⁸. Le vicende relative al Fondo per le politiche attive di cui all'art. 1, comma 215, della l. 17 dicembre 2013, n. 147, sono state invero alquanto tormentate, come è ben noto agli addetti ai lavori, a testimonianza dello scetticismo se non di un vero e proprio sfavore con cui il contratto di ricollocazione è stato accolto nel nostro ordinamento giuridico. Ciò al punto di indurre a parlare del rischio di una sorta di “abrogazione tacita” della norma legislativa «determinata dall'inerzia del Ministero del lavoro rispetto all'adempimento dovuto per l'attuazione della norma stessa»⁹. L'attivazione del Fondo era infatti subordinata alla emanazione di un decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni. Il decreto è stato registrato alla Corte dei conti solo il 9 dicembre 2014¹⁰, a un anno esatto dalla sua istituzione e comunque ben oltre il termine dovuto del 29 marzo 2014, attraverso un tormentato iter che ha visto il succedersi di ben quattro interrogazioni parlamentari promosse dal Senatore Ichino all'indirizzo del

⁷ L'art. 1, comma 2, lett. c, del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, definisce, come noto, lo “stato di disoccupazione” in termini di «condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti».

⁸ Tra le poche iniziative si ricorda l'annuncio del 14 luglio 2014, da parte del Governo e della Regione Lazio, con cui si manifestava l'intenzione (rimasta tale) di dare avvio alla sperimentazione del contratto di ricollocazione, con il contributo del Fondo per le politiche attive, per la soluzione della nuova crisi occupazionale di Alitalia con oltre 900 lavoratori licenziati. Cfr. P. ICHINO, *Alitalia: finalmente la crisi è affrontata nel modo giusto*, in www.pietroichino.it, 14 luglio 2014, e A. BONARDO, *Contratto di ricollocazione: una rondine che fa primavera?*, in *Boll. ADAPT*, 22 luglio 2014, n. 29. Cfr. altresì, in termini più generali e sempre con specifico riferimento alla esperienza della Regione Lazio, L. VALENTE, *Jobs Act e contratto di ricollocazione*, in *MGL*, 2014, 856-873.

⁹ In questi termini, P. ICHINO, *Perché il Ministero ostacola la sperimentazione delle politiche attive?*, in www.pietroichino.it, 15 dicembre 2014.

¹⁰ Decreto 14 novembre 2014, registrato alla Corte dei conti il 9 dicembre 2014, ma mai pubblicato sul sito del Ministero del lavoro (come pure previsto dall'art. 5 del decreto stesso ai fini della sua emanazione). Vedilo in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il contratto a tutele crescenti come mera riscrittura dell'art. 18 – Riflessioni di sistema a margine del contratto di ricollocazione e delle politiche attive del lavoro che ancora mancano*, *Boll. spec. ADAPT*, 2015, n. 1.

Ministro del lavoro¹¹ e di un primo schema di decreto attuativo¹² alquanto contestato, prima di essere corretto¹³, per via dei non pochi ostacoli di ordine procedurale e burocratico che esso poneva per avviare una reale e convinta sperimentazione del contratto di ricollocazione¹⁴.

Aveva destato pertanto non poca sorpresa, dopo i tanti sforzi e la fatica per dare piena attuazione all'art. 1, comma 215, della l. 17 dicembre 2013, n. 147, la circostanza che nelle prime bozze dei decreti legislativi di attuazione del *Jobs Act* approvati dal Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014¹⁵ si prevedesse lo svuotamento del Fondo per le politiche attive, tanto in termini di risorse quanto di finalità, per dare avvio alla istituzione di un nuovo e (sostanzialmente) identico Fondo per le politiche attive, questa volta però presso l'Inps. Fondo che, per essere operativo, avrebbe dovuto attendere un nuovo decreto regolamentare e, in parallelo, l'attuazione della ulteriore delega in materia di politiche attive per l'impiego di cui alla l. 10 dicembre 2014, n. 183.

Vero è peraltro che, sempre nelle prime bozze dei decreti legislativi di attuazione del *Jobs Act*, il contratto di ricollocazione trovava la propria disciplina all'interno dello schema di decreto sul contratto a tutele crescenti (vedi ora il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23) e non nello schema di decreto di disciplina del regime degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione volontaria (vedi ora il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22). Scelta questa di non poco conto, anche e soprattutto in funzione del relativo campo di applicazione, perché decisiva nel fissare le finalità (e anche le reali potenzialità) del nuovo istituto, che ora, a seguito della intesa raggiunta nella Conferenza permanente

¹¹ A partire dalla interrogazione a risposta scritta (atto n. 4-02028) al Ministro del lavoro e delle politiche sociali dai Capigruppo SC, SVP, NCD e PD della Commissione Lavoro del Senato, oltre che da altri Senatori della maggioranza.

¹² Schema di decreto ministeriale del 20 ottobre 2014, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*

¹³ Cfr. P. ICHINO, *Molto migliorato il regolamento per il Fondo per le politiche attive*, in www.pietroichino.it, 3 novembre 2014, n. 318.

¹⁴ Cfr. C. TUCCI, *Alle politiche attive 55 milioni*, in *Il Sole 24 Ore*, 24 ottobre 2014, cui *adde* P. ICHINO, *Fondo per le politiche attive: che fatica!*, in www.pietroichino.it, 15 dicembre 2014.

¹⁵ Cfr. F. CARINCI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità*, ADAPT University Press, 2015.

Stato-Regioni del 12 febbraio 2015¹⁶, cambiano radicalmente rispetto alla impostazione iniziale. Nell'art. 11 dello schema di decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti approvato in prima lettura il 24 dicembre 2014¹⁷ il contratto di ricollocazione trovava in effetti applicazione unicamente a favore dei lavoratori assunti sotto il nuovo regime di tutele, là dove in seguito ingiustamente licenziati per ragioni di tipo economico, quasi in termini di contropartita rispetto al venir meno del regime di stabilità reale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Nel corpo del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, in materia di ammortizzatori sociali, il contratto di ricollocazione diventa, per contro, un vero e proprio diritto in capo a *tutti* i soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c, del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

2. Dotazioni finanziarie

L'estensione del campo di applicazione del contratto di ricollocazione, dai soli lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti e ingiustamente licenziati a tutti i disoccupati, incide non poco anche sulla valutazione della congruità delle relative dotazioni finanziarie rispetto alle finalità dichiarate dal legislatore. Ai sensi della delega¹⁸, infatti, l'introduzione dei nuovi principi di politica attiva del lavoro e di modelli sperimentali di ricollocazione dei soggetti in cerca di lavoro deve avvenire «senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale». Una precisazione, questa, che svela ampiamente la velleità della pur condivisibile logica di «scambio» sottesa al progetto di superamento delle tradizionali tecniche di tutela del lavoro¹⁹ e che trova ora conferma nella dotazione finanziaria di cui all'art. 17, comma 1, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, che appare del tutto insufficiente rispetto alla rivoluzione copernicana prospettata dai promotori del *Jobs Act*.

¹⁶ Sulle vicende che hanno condotto alla attuale stesura dell'art. 17 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, cfr. A. ALAIMO, *op. cit.*, spec. 11-12.

¹⁷ In M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*

¹⁸ Cfr. l'art. 1, comma 4, lett. p, l. 10 dicembre 2014, n. 183.

¹⁹ Cfr. A. ORIOLI, *Jobs Act, se il diritto al lavoro si chiama occupabilità*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 dicembre 2014, secondo cui «la logica è semplice: se l'impresa licenzia c'è il welfare state di un Paese moderno che si prende in carico chi perde il posto e cerca di facilitarne la ricollocazione con formazione mirata e attività di assistenza nella ricerca di una nuova opportunità di lavoro mentre gli garantisce forme di sussidio al reddito».

Il Fondo per le politiche attive (che, come già detto, conta su una dotazione finanziaria di 55 milioni di euro) è integrato, solo per il 2015, di una ulteriore somma di 32 milioni di euro derivante dal gettito relativo al contributo di cui all'art. 2, comma 31, della l. 28 giugno 2012, n. 92²⁰. L'art. 17, comma 7, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, è perentorio nel precisare che, «all'eventuale rifinanziamento del Fondo», negli anni successivi al 2015 si provvede, là dove esistano, con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla l. 10 dicembre 2014, n. 183, che tuttavia già sappiano escludere nuovi o maggiori risorse per la finanza pubblica in materia di ricollocazione dei lavoratori.

L'art. 17, comma 5, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, prevede, in modo per ora alquanto generico e in attesa del decreto legislativo di attuazione della delega sui servizi al lavoro e le politiche attive, che l'ammontare della "dote" per la ricollocazione sarà «proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità». Prendendo come riferimento le tariffe applicate a livello regionale dai sistemi di dote lavoro per la ricollocazione di figure non dirigenziali, che oscillano tra i 1.500 e gli 8mila euro a seconda della tipologia di contratti offerti e del livello di difficoltà dell'inserimento occupazionale, si può ipotizzare alla luce della attuale dotazione finanziaria un bacino di lavoratori interessati che non potrà superare complessivamente, nell'arco del biennio, le 12mila/18mila unità. Davvero ben poca cosa rispetto alla attuale platea di beneficiari, così come precisata dall'art. 17, comma 2, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, corrispondente ai quasi 3,4 milioni di disoccupati²¹, soprattutto là dove si consideri che il contratto di ricollocazione viene presentato dal legislatore delegato alla stregua di un vero e proprio diritto soggettivo.

Siamo dunque ben lontani, insomma, da un progetto di politica legislativa²² che vede nel contratto di ricollocazione uno snodo di sistema per la modernizzazione del diritto del lavoro italiano e il raccordo, sino ad ora mancato nel nostro Paese, tra politiche passive e politiche attive a sostegno

²⁰ Detto comma della legge Fornero dispone che «nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni».

²¹ Dati Istat al 2014.

²² In questa prospettiva, e in termini pienamente condivisibili, cfr. P. ICHINO, *Che cos'è il contratto di ricollocazione e come funziona*, cit. Cfr. altresì D. GAROFALO, *op. cit.*

della effettività di quel “principio di condizionalità”²³ giustamente definito alla stregua di una elementare regola di civiltà per il corretto funzionamento del mercato del lavoro²⁴.

La modesta entità delle risorse messe in campo per accompagnare il passaggio dalle (vecchie) tutele nel contratto alle (nuove) tutele sul mercato del lavoro si pone del resto in aperta tensione (se non in contraddizione) con i principi europei della celebrata *flexicurity*, che per essere tale, e cioè adeguatamente bilanciata e non tutta spostata sulla flessibilità, richiede come imprescindibile punto di partenza²⁵ l’operatività sul mercato del lavoro di un livello sufficiente di protezione sociale per chi perde il posto di lavoro mediante una rete di servizi per il lavoro e interventi formativi ad integrazione dell’intervento (temporaneo) degli ammortizzatori sociali²⁶. La *flexicurity* in altri termini – e

²³ In tema cfr. S. SPATTINI, *Politiche attive e condizionalità dei sussidi: il ruolo dei servizi per l’impiego*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, 2012, 372-381, S. SPATTINI, *La nuova condizionalità all’accesso ai trattamenti di sostegno al reddito: potenzialità e criticità nella prospettiva della riforma del sistema degli ammortizzatori*, in *DRI*, 2010, n. 2, 377-386; L. CORAZZA, *Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)*, in *DLRI*, 2013, n. 139, 489-505.

²⁴ Cfr. M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, 2001, ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti Scelti*, Giuffrè, 2003, spec. 179, che già nel 2001 sottolineava la necessità di «introdurre anche nel nostro ordinamento una fondamentale innovazione: nessuna forma di sussidio pubblico al reddito se non a fronte di precisi impegni assunti dal beneficiario secondo un rigoroso schema contrattuale. L’erogazione di qualunque forma di ammortizzatore sociale dovrà preventivamente basarsi su un’intesa con il percettore affinché questi ricerchi attivamente un’occupazione secondo un percorso anche di natura formativa concordato con i servizi pubblici per l’impiego. La corresponsione del sussidio o indennità dovrà immediatamente essere sospesa in caso di mancata accettazione di opportunità formative od occupazionali approntate dal servizio pubblico. In caso di reiterato rifiuto il beneficiario perderà ogni titolo a percepire il sostegno preventivamente accordato».

²⁵ In questo senso si vedano espressamente, da ultimo, i *Key policy messages from the Peer Review on ‘Flexicurity’* elaborati nell’ambito del *Mutual Learning Programme* promosso dalla Commissione europea. Ampia documentazione in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.* Secondo la Commissione, infatti, «for flexicurity to work, there must be a base level of social security in place as a starting point. Establishing such systems can be difficult; however, without this security aspect, there is no flexibility and vice versa. Labour markets must be both dynamic and inclusive».

²⁶ È questo, del resto, uno dei principali punti critici evidenziati nei primi commenti dottrinali del *Jobs Act* (l. 10 dicembre 2014, n. 183), là dove si evidenzia un eccesso di flessibilità a fronte di un nuovo regime di sicurezza e tutele che ancora non si vede. Cfr. i contributi

secondo le efficaci parole della Commissione europea – «è un concetto integrato che si regge su elementi interdipendenti e su di una complementarità tra le differenti istituzioni del mercato del lavoro»²⁷. In questa prospettiva, una volta raccomandata «moderazione nei livelli di protezione garantiti dalla legislazione del lavoro», la Commissione europea ha sempre ricordato che le politiche attive del lavoro sono «uno degli elementi cardine dei modelli di *flexicurity*»²⁸.

3. Operatività

Diversamente da quanto presente in talune esperienze internazionali di c.d. neo-contrattualismo nella gestione dei servizi al lavoro a cui pure il provvedimento si ispira²⁹, il contratto di ricollocazione delineato all'art. 17, commi 3-6, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, si manifesta, molto grezzamente, come un voucher: una “dote individuale di ricollocazione”, spendibile presso i soggetti accreditati, che viene assegnata al soggetto in stato di disoccupazione a condizione che l'interessato abbia effettuato la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del decreto legislativo di cui all'art. 1, comma 4, della l. 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Presentando il voucher a una agenzia per il lavoro (pubblica o privata) accreditata, nei termini e secondo le modalità che saranno previste sempre dal decreto legislativo di attuazione della delega sui servizi per l'impiego e le

fortemente critici raccolti in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – Collective Volumes, 2014, n. 3. Con specifico riferimento al contratto di ricollocazione si veda invece A. ALAIMO, *op. cit.*, spec. 5.

²⁷ Cfr. ancora i *Key policy messages from the Peer Review on 'Flexicurity'*, cit. In dottrina cfr., tra gli altri, R. MUFFELS, C. CROUCH, T. WILTHAGEN, *Flexibility and Security: National Social Models in Transitional Labour Markets*, in *Transfer – European Review of Labour and Research*, 2014, vol. 20, n. 1, 99-114, e R. MUFFELS, T. WILTHAGEN, *Flexicurity: A New Paradigm for the Analysis of Labor Markets and Policies Challenging the Trade-Off Between Flexibility and Security*, in *Sociology Compass*, 2013, vol. 7, n. 2, 111-122.

²⁸ *Ibidem*. Si veda già *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007)359 final, 27 June 2007.

²⁹ In tema si veda lo studio di S. SPATTINI, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo. Analisi storico-comparata dei sistemi di regolazione e governo attivo del mercato*, Giuffrè, 2008, spec. il cap. III sul *management by objectives* dei servizi al lavoro.

politiche attive, il lavoratore potrà sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede un articolato intreccio di diritti e correlativi obblighi tra operatore e lavoratore. Da un lato il diritto a una “assistenza appropriata” nella ricerca di un nuovo lavoro e il diritto alla messa in campo, da parte dell’operatore accreditato, di iniziative di «ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico». Dall’altro lato il dovere del lavoratore di «rendersi parte attiva», di mettersi a disposizione e di cooperare attivamente con l’operatore accreditato nelle iniziative che via via saranno da esso predisposte. Il voucher potrà, infine, essere incassato dall’operatore accreditato solo a «risultato occupazionale ottenuto» in funzione del grado di difficoltà di inserimento del lavoratore e della tipologia contrattuale attivata.

Anche per questo profilo, invero, le scelte del legislatore delegato non appaiono chiare e coerenti con l’urgenza di apprestare, in favore dei nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti, moderne tutele sul mercato del lavoro in luogo di quelle tradizionali legate alla conservazione del posto di lavoro. La riforma sconta, in realtà, ritardi storici del nostro Paese e, segnatamente, la persistente assenza di una moderna infrastruttura di operatori, pubblici o privati, qualificati ad accompagnare il lavoratore nel reinserimento nel mercato del lavoro. Non a caso lo schema di decreto legislativo parla genericamente di “agenzie accreditate”, secondo modalità ancora tutte da definirsi, senza per contro fare espressamente riferimento e rinvio ai sistemi di accreditamento regionali di cui all’art. 7 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che, come dimostrano le periodiche rilevazioni sul mercato del lavoro di Isfol e Italia Lavoro, sono stati implementati in un numero limitato di Regioni, di regola in ritardo rispetto ai tempi della legge Biagi e, comunque, con risultati non sempre soddisfacenti in termini di effettività e funzionalità rispetto agli obiettivi prefissati³⁰.

³⁰ Sul ruolo chiave dei regimi di accreditamento per l’organizzazione del mercato del lavoro cfr. i contributi raccolti in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi. Intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, borsa del lavoro, tutele del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 D.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal D.lgs. n. 251 del 2004)*, Giuffrè, 2005, e ivi in particolare, 40-97, M. TIRABOSCHI, *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*. Cfr. altresì M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l’impiego. Commentario al D.Lgs. 19 dicembre*

Un motivo di ulteriore incertezza, e di tempistiche dilatate che non appaiono di certo coerenti con la promessa di nuove e moderne tutele, è rappresentato dalla circostanza che il meccanismo dei voucher, intesi come “dote individuale di ricollocazione”, ruoterà inevitabilmente attorno ai centri pubblici per l’impiego, che, oltre ad aver dimostrato anche recentemente profondi limiti strutturali e operativi nell’ambito del programma europeo *Garanzia Giovani*³¹, risultano oggi al centro di una complessa e tormentata vicenda che si colloca a cavallo tra il superamento delle Province³² e la riforma delle competenze assegnate dal titolo V della Costituzione allo Stato e alle Regioni in materia (anche) di mercato del lavoro³³.

4. Una valutazione di sistema

Tutto quanto sin qui rilevato induce a una ultima considerazione di sistema in attesa, ovviamente, di poter valutare il testo dell’art. 17 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, alla luce delle deleghe ad esso strettamente collegate, segnatamente quelle relative ai servizi al lavoro e alle politiche attive di cui alla l. 10 dicembre 2014, n. 183.

2002, n. 297 e prospettive di attuazione dell’articolo 1, legge 14 febbraio 2003, n. 30, Giuffrè, 2003.

³¹ Non si possono in effetti non rilevare le marcate analogie tra il contratto di ricollocazione per i lavoratori licenziati e il programma europeo *Garanzia Giovani* che si regge sul medesimo presupposto di “presa in carico” e accompagnamento nel mercato del lavoro di giovani per il tramite di servizi di formazione e orientamento sostenuti da incentivi economici nella forma dei voucher. Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il Jobs Act alla prova di Garanzia Giovani*, in *Boll. ADAPT*, 3 novembre 2014, n. 38. Indicativa, al riguardo, è l’esperienza della Regione Lazio che introduce l’idea del contratto di ricollocazione, inteso come «contratto trilaterale fondato sulla cooperazione e complementarità di funzioni tra strutture pubbliche e strutture private con lo scopo di ridurre al minimo la durata del periodo di disoccupazione del giovane interessato e/o di sua assenza dal sistema della formazione e dell’istruzione determinata da una uscita intempestiva», proprio nell’ambito del piano di attuazione del programma europeo di *Garanzia Giovani*. Cfr. l’art. 1, comma 3, lett. a, all. A), della d.G.R. Lazio 17 aprile 2014, n. 198, richiamata da D. GAROFALO, *op. cit.*, qui 73. Cfr., in proposito, L. VALENTE, *op. cit.*

³² Cfr. la l. 7 aprile 2014, n. 56, contenente *Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni* (c.d. legge Delrio).

³³ Cfr. il d.d.l. cost. S 1429, *Disposizioni per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e la revisione del titolo V della parte II della Costituzione* (approvato, in prima deliberazione, dal Senato).

Nell'apprezzare positivamente «il contenuto riformista della legge delega e dei due primi provvedimenti delegati» è stato infatti rilevato, da un attento osservatore delle vicende del diritto del lavoro italiano³⁴, che il *Jobs Act* «tenta di spostare la concezione del diritto dal posto di lavoro (anni '70) all'occupabilità, secondo i dettami di un riformismo che in Europa ha attecchito da ben più tempo. E forse sul nuovo concetto di occupabilità si è riflettuto troppo poco perché la discussione, come sempre negli ultimi venti anni, è stata polarizzata dalle fazioni pro o contro l'articolo 18 e ha sviato una valutazione più serena e ampia delle vere urgenze del mercato del lavoro italiano. Per la prima volta si tenta di abbinare il tema della flessibilità in uscita e della perdita del lavoro al diritto a ottenere forme di accompagnamento a un nuovo traguardo lavorativo. E per la prima volta si prende atto che devono essere lo Stato o soggetti specifici destinati a questo scopo, e non l'impresa, a farsi carico della fase di passaggio tra un lavoro e l'altro». Effettivamente non è cosa da poco anche perché «l'idea anni '70 che l'impresa dovesse essere anche ammortizzatore sociale ha bloccato parte della modernizzazione trascinando agonie di aziende senza futuro e impedendo il rinnovamento fisiologico, fatto di crisi e rilancio. Il nuovo diritto all'impiegabilità passa dal contratto di ricollocazione e dalla nuova Aspi. La logica è semplice: se l'impresa licenzia c'è il *welfare state* di un Paese moderno che si prende in carico chi perde il posto e cerca di facilitarne la ricollocazione con formazione mirata e attività di assistenza nella ricerca di una nuova opportunità di lavoro mentre gli garantisce forme di sussidio al reddito»³⁵.

Ora, anche tralasciando la circostanza che la modernizzazione dello scambio lavoro contro retribuzione è in realtà sempre più spesso giocata su forme di *welfare aziendale*³⁶ o *negoziale*³⁷, resta a chi scrive il dubbio se la strada scelta

³⁴ Cfr. A. ORIOLI, *op. cit.*

³⁵ Ancora A. ORIOLI, *op. cit.*

³⁶ Cfr., al riguardo, i contributi raccolti in E. MASSAGLI (a cura di), [*Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*](#), ADAPT University Press, 2014.

³⁷ Mediante la rete dei sistemi bilaterali in settori come l'artigianato, il commercio, il turismo, l'agricoltura e l'edilizia. Rinvio a M. TIRABOSCHI, [*Bilateralism and Bilateral Bodies: The New Frontier of Industrial Relations in Italy*](#), in [*E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2013, vol. 2, n. 1](#), 113-128, cui *adde* la corposa ricerca condotta da Italia Lavoro (Agenzia tecnica del Ministero del lavoro) nel 2012-2013 su compiti e funzioni dei sistemi bilaterali e, segnatamente, la parte relativa ai sistemi bilaterali di *welfare* (cfr. ITALIA LAVORO, [*Gli Enti Bilaterali in Italia. Primo Rapporto Nazionale 2013*](#), 2013).

dal Governo sia quella giusta, quantomeno alla luce della cronica debolezza nel nostro Paese dei servizi pubblici al lavoro e della inesistenza, nonostante reiterate riforme³⁸, di una efficiente rete di operatori autorizzati o accreditati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e il sostegno, anche in termini di interventi formativi e di riqualificazione professionale³⁹, delle sempre più frequenti transizioni occupazionali. Per non parlare poi dei limiti, già ricordati, di una riforma "a costo zero" delle politiche attive e passive del lavoro⁴⁰ che, come conferma proprio il decreto in commento in merito alla dotazione finanziaria del Fondo per le misure di ricollocazione, finisce poi per mortificare anche le buone idee e le condivisibili intenzioni del legislatore gravando la fiscalità generale di oneri che, per essere sostenuti e coerenti agli obiettivi, si traducono inevitabilmente in nuove e maggiori tasse o contribuzioni per il sistema produttivo in generale.

Più realistica – e anche più appropriata, almeno in termini di sostenibilità economica e di funzionalità di sistema – sarebbe per contro stata la strada suggerita, in alcuni studi di inizio secolo⁴¹, dal premio Nobel per l'economia Jean Tirole e da Olivier Blanchard. Perché infatti non responsabilizzare la singola impresa (invece di gravare il sistema produttivo in generale, a prescindere cioè dai singoli comportamenti in materia di riduzione del personale) sul costo sociale del licenziamento⁴² caricandola, a fronte di una sostanziale liberalizzazione della materia, di una sorta di "tassa di

³⁸ Per l'impostazione del problema rinvio a M. TIRABOSCHI, *Riforma del mercato del lavoro e modello organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, cit.

³⁹ Su questo fronte va anzi evidenziata la contro-riforma promossa dalla legge Fornero, che ha dato luogo a un sistema di certificazione delle competenze e validazione dei percorsi di formazione informali e non formali di impronta fortemente pubblicistica e decisamente lontano dalle esigenze professionali espresse (e disciplinate, mediante i contratti collettivi nazionali) dal mondo del lavoro. Cfr. U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

⁴⁰ Insiste sul punto, giustamente, F. CARINCI, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il contratto a tutele crescenti come mera riscrittura dell'art. 18 – Riflessioni di sistema a margine del contratto di ricollocazione e delle politiche attive del lavoro che ancora mancano*, cit.

⁴¹ Cfr. O. BLANCHARD, J. TIROLE, *Contours of Employment Protection Reform*, MIT – Department of Economics Working Paper, 2003, n. 35. Degli stessi AA. si veda anche, in lingua francese e in italiano: *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, La Documentation française, 2003; *Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro*, in *RIDL*, 2004, n. 2, I, 161-211.

⁴² In questa prospettiva, da ultimo, P. POTESTIO, *Jobs Act e decisioni-indennità di licenziamento*, in *www.bollettinoadapt.it*, 18 dicembre 2014.

licenziamento”⁴³ finalizzata a sostenere l’indennità di disoccupazione e le misure di welfare pubblico a sostegno della ricollocazione del lavoratore? Si sarebbe trattato di percorrere una strada molto simile, a ben vedere, a quella indicata dai primi progetti di legge volti a introdurre davvero nel nostro ordinamento, al di là delle buone intenzioni del legislatore sul versante delle annunciate (ma mai realizzate) politiche attive del lavoro, il contratto di ricollocazione e, con esso, garantire in termini di maggiore effettività la condizionalità dei trattamenti pubblici di sostegno al reddito del lavoratore licenziato⁴⁴.

Anche per questo profilo, insomma, la riforma del lavoro riconducibile al *Jobs Act* rimane a metà del guado. Né si può certo assimilare a una vera e propria tassa di licenziamento idonea a responsabilizzare il singolo imprenditore, coprendo almeno in parte i costi di ricollocazione del lavoratore licenziato e la relativa indennità di disoccupazione, il “contributo” di cui all’art. 2, comma 31, della l. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero): contributo confermato, in termini di *firing cost*, dall’impianto del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, sui nuovi ammortizzatori sociali e che, come noto, trova applicazione⁴⁵ in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che danno origine al diritto alla indennità di disoccupazione⁴⁶.

⁴³ Ancora O. BLANCHARD, J. TIROLE, *op. cit.*

⁴⁴ Cfr. la proposta di legge n. 5409/2012 a firma Giuliano Cazzola e Tiziano Treu, contenente *Disposizioni per sostenere la formazione e la ricollocazione professionale dei lavoratori licenziati o posti in mobilità, nonché introduzione dell’art. 5-bis della legge 15 luglio 1966, n. 604, in materia di licenziamenti individuali* (in M. TIRABOSCHI (a cura di), [*Il contratto a tutele crescenti come mera riscrittura dell’art. 18 – Riflessioni di sistema a margine del contratto di ricollocazione e delle politiche attive del lavoro che ancora mancano*](#), cit.), che prevedeva l’obbligo per le aziende, in caso di licenziamento, di farsi carico di un progetto di sostegno alla ricollocazione del lavoratore. Cfr. altresì il progetto di *Codice semplificato del lavoro*, cit., che prevede, tra le altre misure di assistenza del lavoratore licenziato, «l’erogazione a cura e spese del datore di lavoro o committente, per la parte non coperta da programmi statali o regionali, anche mediante una agenzia terza, di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria». Cfr. gli artt. 2119 e 2120 della bozza di codice semplificato in G. GAMBERINI (a cura di), *op. cit.*, 45-50.

⁴⁵ In aggiunta ovviamente ai risarcimenti monetari previsti, in caso di licenziamento illegittimo, a favore del lavoratore.

⁴⁶ Su cui cfr. S. SPATTINI, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012, qui 162. Per la modifica all’art. 2, comma 31, della l. n. 92/2012 ad opera della l. n. 228/2012 (legge di stabilità per il 2013), cfr. M. TIRABOSCHI, S. SPATTINI, J. TSCHÖLL, *Ammortizzatori sociali (parte II)*, Dossier Lavoro, 2013, n. 6, 34 ss. Cfr. ora M. TIRABOSCHI, S. SPATTINI, J. TSCHÖLL, *Disoccupazione e sostegno al reddito*, Gruppo 24 Ore, 2015, 18.

Tale contributo, di importo modesto e certamente ben al di sotto dei costi minimi della ricollocazione e della stessa indennità di disoccupazione⁴⁷, si limita infatti a finanziare in generale e in modo standardizzato l'assicurazione sociale per l'impiego⁴⁸, non essendo neppure indirettamente legato alla effettiva prestazione erogata al lavoratore licenziato (il lavoratore potrebbe persino non ricevere l'indennità se non soddisfa i requisiti); tanto meno è, dunque, legato all'obiettivo, pure centrale nell'impianto della legge delega, di concorrere al tempestivo ritorno al lavoro del lavoratore licenziato secondo criteri che, per essere credibili, dovrebbero risultare in realtà ancorati a un sistema di incentivi ovvero di penalizzazioni tanto per il lavoratore interessato quanto per la singola impresa.

⁴⁷ Il contributo, che non superava per il 2014 la somma fissa di 1.467,37 euro, dovrebbe corrispondere per il 2015 a 1.469,85 euro, considerando gli importi di riferimento fissati dallo schema di decreto legislativo sulla Naspi e le indicazioni di calcolo di cui alla circ. Inps n. 44/2013.

⁴⁸ Sul finanziamento della assicurazione sociale per l'impiego cfr. ancora S. SPATTINI, *Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., 160-164.

Parte III
**LA COMUNICAZIONE DEL *JOBS ACT*
E I NUMERI DEL LAVORO**

Il lavoro dà i numeri? Alla ricerca di una visione che manca

di Francesco Seghezzi

Nei giorni scorsi sono stati diffusi diversi indicatori che possono contribuire a delucidare alcune caratteristiche del mercato del lavoro italiano. Esercizio importante ad oltre un semestre dall'entrata in vigore, grazie alla legge di stabilità, della decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato e da quattro mesi dalla riforma dell'istituto ad opera del d.lgs. n. 23/2015.

Tali dati non riguardano solo il mercato del lavoro in senso stretto ma, riferendosi al più ampio scenario economico, aiutano ad inquadrare meglio i dettagli all'interno di un panorama complesso e spesso analizzato in modo frammentario.

Dati e statistiche: un panorama contraddittorio

A questo riguardo è utile partire dalle statistiche diffuse dall'Istat sulla [produzione industriale](#). Numeri che appaiono immediatamente positivi, con un aumento dello 0,9% rispetto al mese precedente e del 3% su base annua. Risultati che confermano una inversione dei trend negativi degli ultimi anni e fanno presagire un nuovo scenario di crescita, se è vero che la spinta è data soprattutto dal +8,5% dei beni strumentali.

* Intervento pubblicato in [Nòva](#), blog ADAPT [La Grande Trasformazione del Lavoro](#), 10 luglio 2015.

In questo panorama ottimistico si affacciano però, in una dinamica di alti e bassi che ci accompagna ormai da mesi, due dati negativi: le [comunicazioni obbligatorie](#) dei rapporti di lavoro attivati o cessati diffuse dal Ministero del lavoro e i dati Istat sul numero degli [occupati e disoccupati](#).

I primi, relativi al mese di maggio 2015, certificano una situazione di sostanziale continuità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, sia quantitativamente che qualitativamente. Infatti i nuovi contratti attivati, al netto delle cessazioni, sono solamente 3.544 in più (che diventano circa 12mila se si tiene conto delle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato) rispetto al maggio scorso. Allo stesso modo le attivazioni a tempo indeterminato ammontano a 271 unità in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Crescono invece di 184.812 unità i contratti a tempo determinato e corrispondono alla quasi totalità del netto tra attivazioni e cessazioni per maggio 2015.

L'ultimo dato nazionale da prendere in considerazione prima di avanzare una interpretazione dello scenario è il calo di 63mila occupati verificatosi sempre a marzo 2015 e certificato dall'Istat. Gli stessi dati mostrano un lieve calo della disoccupazione giovanile compensato però negativamente dall'aumento dell'inattività nella fascia d'età 15-24.

Una prima analisi tra subordinazione e lavori che non tornano

Come possono essere letti questi numeri? E, soprattutto, cosa ci dicono dell'efficacia o meno del *Jobs Act*? Per rispondere a queste domande in modo limpido è opportuno ricordare che l'obiettivo della recente riforma, in particolare dei d.lgs. n. 23 e n. 81, non è tanto quello di rilanciare l'occupazione nel nostro Paese, quanto diffondere forme di lavoro stabili, identificando esse con il contratto a tempo indeterminato, contratto che deve essere privilegiato tra tutti e diventare la normalità per le nuove assunzioni, come dichiara l'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015.

Ciò detto, possiamo notare come nei primi mesi del 2015 vi sia stato un netto aumento della percentuale di contratti a tempo indeterminato sul totale delle nuove attivazioni, ma che questo si sia interrotto nell'ultimo periodo. Il trend è

iniziato da gennaio, quindi è stato riscontrato anche prima dell'introduzione a marzo del nuovo contratto a tutele crescenti e ciò permette al momento di concludere (salvo essere smentiti dai dati dei prossimi mesi) che esso sia stato determinato non dalla maggior flessibilità in uscita dell'istituto riformato, ma dallo sgravio contributivo che sembra aver già terminato, o comunque molto placato, il suo effetto. Analizzeremo in seguito, e invero lo abbiamo già fatto in altri luoghi, come questa sia la conseguenza dell'aver forzatamente spinto il mercato verso l'utilizzo di uno strumento che non corrisponde alle sue esigenze sostanziali ma solo a quelle di contingenti di cassa e quindi di breve periodo.

Resta aperta in secondo luogo una grande domanda, che va oltre l'analisi specifica degli effetti del *Jobs Act* e che riguarda direttamente la grande trasformazione del lavoro in atto: come è possibile che cresca la produzione industriale e che l'occupazione sia stagnante? A questa domanda non possiamo che offrire una risposta parziale che potrà essere verificata o meno nel futuro, a partire dai prossimi dati su un possibile aumento della produttività, che secondo le leggi economiche dovrebbe spiegare questo scenario.

Nel frattempo, per provare a rispondere, ci viene in aiuto il nuovo [OECD Employment Outlook 2015](#) pubblicato il 9 luglio. In questo studio si evidenzia come molti dei lavori del settore manifatturiero andati persi durante la crisi economica non stiano ritornando in questa fase di ripresa. Essendo il fulcro della produzione industriale italiana legato alla manifattura, questo dato acquista un ruolo importante tra gli elementi che possono spiegare lo scenario di oggi. L'allarme di una *jobless recovery* risuona oggi più forte e la grande componente di beni strumentali all'interno dell'aumento della produzione industriale può far immaginare la sostituzione di molti lavori svolti da uomini nel periodo pre-crisi con macchine.

Questo possibile panorama, sicuramente valido dal punto di vista quantitativo, apre numerose questioni sul futuro del lavoro nel nostro Paese.

Rivoluzioniamo il lavoro, a partire da quanto c'è già

Dopo l'illustrazione dei dati e il tentativo di avanzare una prima analisi, possiamo giungere a qualche conclusione relativa alla visione del lavoro contemporaneo, che necessita di un cambio di paradigma.

In primo luogo si può affermare che individuare nel contratto a tempo indeterminato l'istituto principale del mercato del lavoro italiano ha trovato davanti a sé diversi ostacoli che, al momento, ne impediscono l'affermazione. Quello che, a nostro parere, risulta un'aggravante è che non si tratta di ostacoli contingenti e quindi rimuovibili, ma che il mancato decollo dipende proprio dalla non comprensione della struttura del mercato del lavoro odierno. Questo va oltre la categoria della subordinazione e perciò una vera flessibilità, per essere efficace, deve superarne i limiti.

Se fino a pochi mesi fa queste affermazioni potevano risultare come una delle posizioni all'interno di un dibattito dottrinale, appaiono oggi come un forte segnale lanciato dal mercato del lavoro stesso che rischiano di contribuire all'invecchiamento precoce del già citato art. 1 del d.lgs. n. 81/2015.

La seconda conclusione è più complessa e può essere considerata uno spunto per i prossimi mesi, sia per il mondo della ricerca che per quello della politica. Se i settori produttivi che hanno caratterizzato lo sviluppo industriale italiano sono oggi quelli che più rischiano di produrre disoccupazione tecnologica di keynesiana memoria, è urgente rivedere la nostra politica industriale e tentare di individuare strade che possano condurre a una soluzione *win-win* per capitale e lavoro. A questo riguardo possiamo iniziare a prendere sul serio l'esempio tedesco che, in uno scenario di cambiamento dei sistemi produttivi simile al nostro, sta concentrando i propri sforzi nello sviluppo di nuovi modelli di produzione industriale secondo le linee-guida della c.d. *Industry 4.0*. Questo porterà, secondo alcuni studi, all'aumento del 6% dell'occupazione nel settore manifatturiero nei prossimi dieci anni.

Questa è una sfida dal cui punto di vista possono essere osservati tutti i nodi critici del nostro mercato del lavoro in quanto necessita di una rivoluzione nelle forme contrattuali, nell'utilizzo del paradigma della subordinazione, nell'incontro tra il mondo della scuola e del lavoro, nella certificazione delle competenze, nella rete dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nella formazione continua e in molto altro ancora.

Si tratta di un compito arduo che nasce però da una azione banale, ossia dall'osservazione dei dati reali del nostro mercato del lavoro e dal confronto con altri Paesi che stanno scommettendo sull'innovazione. Il primo contributo che si può offrire, sia dal punto di vista del ricercatore che dal punto di vista del legislatore, è di non costruire teorie o leggi che pensino di controllare totalmente la dinamicità della realtà e la creatività della persona ma inizino ad osservarla e, questo sì, ad accompagnarla verso una visione matura che, in quanto ipotesi, non è mai o giusta o sbagliata in partenza, ma verrà valutata e giudicata dalla realtà stessa.

Il Jobs Act in testa, tra numeri e parole

di Francesco Nespoli

Non pensate ai numeri...

Da quando il Ministero del lavoro ha scelto di pubblicare mensilmente i dati provenienti dal sistema delle comunicazioni obbligatorie, ossia da aprile di quest'anno, sembra che l'unica certezza a riguardo dei numeri del lavoro sia la confusione che ne è scaturita. Lo ha fatto notare il Presidente dell'Istat Giovanni Alleva, non solo nell'ultima discussa [intervista](#) rilasciata a Carlo di Foggia de *Il Fatto Quotidiano*, poi parzialmente smentita, ma anche in precedenti occasioni dove ha introdotto il tema di una auspicabile integrazione comunicativa dei dati forniti da Ministero, Istat e Inps.

Cominciata sulla scia già monotona del “tira e molla” interpretativo dovuto alle apparenti contraddizioni tra i dati amministrativi e le statistiche Istat, la noia della numerologia estiva è stata rotta prima dalla polemica sulla dimensione del calo degli iscritti alla Cgil e poi l'altro ieri dal grosso errore commesso dal Ministero del lavoro nel conteggio del saldo tra attivazioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato da gennaio a luglio.

Il fatto più sorprendente è che l'errore non è stato commesso durante un routinario calcolo, bensì durante un'operazione inconsueta, svolta *una tantum* dal Ministero che non contempla tra le sue pubblicazioni calendarizzate quelle dei dati “settemestrali”. In via Vittorio Veneto dovevano quindi avere qualcosa di nuovo da comunicare, occasione che avrebbe meritato un'accortezza particolare. Data l'intenzionalità, dopo l'errore (ammesso e corretto, ma non

* Intervento pubblicato in *Linkiesta*, 31 agosto 2015.

comunque al meglio della chiarezza) è risultato facile accusare una volta di più gli ambienti vicini al Governo di stare conducendo una vera e propria propaganda al servizio dell'ultima riforma del lavoro.

La brutta figura in cui è incappato il Ministero rischia però di far divergere ancora di più l'attenzione degli osservatori dal punto centrale della comunicazione politica del *Jobs Act*, che non è la semplice affermazione della sua efficacia in termini numerici. Ben oltre: è piuttosto la contesa di una visione del lavoro, dove per chi si occupa di lavoro con gli occhi della comunicazione, più importanti e determinanti restano le parole utilizzate, i concetti per i quali i numeri svolgono il ruolo di "imbottitura"¹. È importante insomma la forma che durante i processi di riforma le forze politiche (e sindacali) tentano di conferire alla rappresentazione del mercato del lavoro come dovrebbe apparire sotto la plasmatura degli interventi normativi.

In questo processo di conquista dell'opinione la comunicazione renziana sembra aggiornata alle più recenti e fortunate teorie della comunicazione politica. Non solo quelle relative allo *storytelling* e alla narratività, anch'esse [esplicitamente dichiarate](#) fondamentali e importanti da Renzi, ma anche quelle provenienti dalla linguistica cognitiva e dagli studi inaugurati da George Lakoff, professore dell'Università di Berkeley che da qualche tempo si sforza di istruire i politici democratici americani circa il potere del linguaggio.

Semplificando molto, una parola non è mai solo una parola, soprattutto se viene utilizzata per realizzare una metafora, magari largamente condivisa nella cultura di riferimento. Utilizzando delle metafore molto semplici si possono mappare entità astratte su altre realtà concrete, trasferendovi le relative implicazioni di significato e le connotazioni emotive.

A questo si aggiunge che il modello dell'elettore razionale, secondo questa visione, è irrealistico. Le persone non fanno le loro scelte di voto sulla base della valutazione consapevole di dati statistici. Nelle valutazioni siamo invece soggetti all'influenza determinante di riflessi emozionali inconsapevoli, suscitati dalla concezione metaforica della realtà. A livello basilare alcune metafore sono connesse a sensazioni positive, altre a sensazioni diametralmente opposte. Con la semplice presentazione dei numeri insomma

¹ Per un'analisi dal punto di vista della filosofia politica si veda *infra* il contributo di F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia*.

non si ottiene nulla se non si collocano questi dati nella cornice (il *frame*) più utile a comunicare un'interpretazione della realtà.

Si potrebbe osservare anche il caso del *Jobs Act* sotto questa luce, per lo meno per porre al centro il suo valore simbolico. Si potrebbe dire che il *Jobs Act*, “madre di tutte le battaglie”, rottamatore dello stesso *refrain* della rottamazione, non ha per obiettivo il solo consenso popolare, ma un consenso caratterizzato emotivamente, rassicurato e rinfrancato dal nuovo trionfo della “stabilità” dei “posti di lavoro”. “Lavoro” come parola di “speranza”, per stessa [definizione di Renzi](#). Il lavoro come realtà sociale che si narra attraverso una metafora molto semplice secondo cui “stabilità” è “sicurezza” e “precarietà” è “insicurezza”.

...E nemmeno al “posto fisso”

Da tempo, verificata l'impossibilità di parlare di aumento dell'occupazione, il Governo si concentra infatti sulla comunicazione dell'obiettivo qualitativo del *Jobs Act*. Quello che è comunque importante notare è che la comunicazione della riforma che va sotto l'insegna anglofona, vezzo linguistico connotato dal tratto della modernità, è sede di un'antinomia che ben pochi operatori della comunicazione e dell'informazione hanno messo in rilievo: appartiene al genere narrativo della “rivoluzione”, addirittura “copernicana”, ma contemporaneamente come manifestazione di questo *frame* viene additato il recupero e il consolidamento del tradizionale “posto fisso”, rassicurante per la visione del futuro dei cittadini, e molto facile da comprendere rispetto a una generica organizzazione post-fordista complessa da interpretare e quindi anche da comunicare.

Più che di una affermazione dei principi di tutela e dei valori democratici, si tratta di una proiezione pacificante del passato che si fa forte di metafore talmente radicate nel modo di parlare di lavoro da essere quasi morte, cioè da non avere altri termini corrispettivi nel vocabolario che possano rappresentare lo stesso concetto. È proprio il caso di quel “posto fisso” in luogo del “tempo indeterminato”, ma anche proprio del c.d. “posto di lavoro”. Un'espressione piuttosto estranea in altri contesti, come quello statunitense, dove i nostri “posti di lavoro” sono più comunemente “*Jobs*” che “*Job post*”.

“Posto fisso” è quasi una tautologia che evoca l’idea di un alveare occupazionale, fatto di celle da occupare. Questa tendenza a rappresentare il mercato del lavoro nei termini di una geometria rigida potrebbe essere alla base della tentazione quasi automatica di sovrapporre i dati sulle attivazioni di contratti (quelli delle comunicazioni obbligatorie) ai dati Istat sulle persone occupate.

Gli andamenti dei cicli produttivi suggerirebbero invece sempre più di intendere il lavoro più letteralmente come uno scambio e un contratto, una risposta a una domanda che scorre con dinamiche a singhiozzo e che sfugge alle maglie strette e regolari della tradizionale organizzazione del lavoro e della classificazione dei mestieri.

Questo effetto interpretativo persiste anche se si considera il supposto portato “rivoluzionario” del *Jobs Act*: da un lato la rimozione della storica barriera ideologica dell’art. 18, dall’altro il recupero della relativa quota di “sicurezza” così perduta con l’introduzione di un nuovo sistema di politiche attive.

Invero la rimozione dell’art. 18 non sembra poter “ammorbidire” e “flessibilizzare” la struttura del mercato del lavoro, ma semmai può renderla effettivamente “instabile”. Basterebbe pensare che negli Stati Uniti, dove qualcosa di simile all’art. 18 non è mai esistito, le categorie tradizionali sono comunque ritenute dagli stessi giudici inadeguate a identificare correttamente le professionalità sorte nell’ambito dell’economia digitale che sta trainando l’occupazione. La metafora proverbiale usata da uno di essi, [*“Square peg for round hole”*](#), pare fatta apposta per spiegare l’inadeguatezza del nostro “posto fisso” come paradigma del nuovo.

Quanto alle politiche attive, basta notare invece la completa assenza nel bagaglio lessicale di Governo e giornalisti del termine che meglio descriverebbe la “sicurezza” nel nuovo ideale mercato del lavoro, ossia quella “continuità” che dovrebbe andare a braccetto con la metafora basilare secondo cui “dinamicità” (o “flessibilità”) è “sicurezza” e che non avrebbe comunque nulla in contrasto con l’espressione letterale del “tempo indeterminato”. Il corrispettivo ideale contrattuale in questo senso potrebbe essere considerato lo *staff leasing*. La metafora non funzionerebbe però in termini di effetti comunicativi, perché non fa parte dell’esperienza comune e dei lavoratori italiani. Molto più semplice fare leva sulle diffuse e iper-narrate vicende di intermittenza e brevità delle esperienze di lavoro per trasmettere l’idea che il

modello del posto fisso torna a difendere dalla precarietà del rapporto, mascherando quella “precarietà” che è del mercato. Rilevante in questo senso il progressivo disuso dell’innovativa etichetta “tutele crescenti”, invero quasi contraddittorio in questa rappresentazione del crescente stato di salute dell’occupazione.

Significativo anche che Matteo Renzi si sia sempre ben guardato dal fare affermazioni a riguardo della “selettività” o della “inoccupabilità” dei giovani, laddove, nel disegno della *flexicurity*, l’acquisizione e il mantenimento delle competenze corrispondenti ai bisogni delle aziende sono considerate dai più come il vero perno della sicurezza del lavoratore.

Ora, attribuire una certa responsabilità in questa descrizione complessiva anche ai giornalisti potrebbe apparire dubbio o esagerato. Alleva lo aveva fatto esplicitamente con riferimento al trattamento dei dati, e lo ha fatto anche l’ex presidente dell’istituto, nonché ex Ministro del lavoro, [Enrico Giovannini](#). Relativamente a questo piano, in pochi nella categoria hanno fatto autocritica (in modi diversi lo hanno fatto Stefano Feltri e Marta Fana). Certo è che leggendo i giornali, a fronte di continue accuse di propaganda e dell’uso frequente dell’espressione “posto fisso” anche post-art. 18 e dell’aggettivo “precario” come genere della specie “flessibile”, non si rinvengono invece particolari critiche al corredo concettuale utilizzato dal Governo. Le categorie insomma rimangono le stesse.

Di fronte ai forti segnali di cambiamento, una comunicazione sia della politica sia dell’informazione, onestamente orientata al futuro dovrebbe domandarsi se il lavoro come lo abbiamo conosciuto sinora sia perpetuabile ad oltranza, o se forse non convenga abituarsi per tempo a parlarne in termini diversi; se non in sostituzione, almeno in aggiunta a quelli più tradizionali ormai inadeguati a rappresentare la realtà di molti nuovi lavori e del futuro che attende i giovani.

La questione è delicata. Basta ricordare quelle che furono le reazioni alle parole dell’allora Premier Mario Monti quando parlò, forse indelicatamente, di “noia”; tuttavia, per ricalcare il famoso invito di Lakoff a “non pensare all’elefante”, si potrebbe aiutare le nuove generazioni dicendo loro: “non pensate al posto fisso. Almeno non più di quanto pensiate alle vostre competenze”.

Le contraddizioni del *Jobs Act* comunicato, tra rottamazione e continuità

di Francesco Nespoli

In principio era la rottamazione. Poi Renzi si accorse che quella parola «non comunica[va] speranza». Al suo posto, a reggere tutto l'arco della comunicazione del turbo-riformismo renziano subentrava programmaticamente la parola “lavoro”, la “madre di tutte le battaglie”. Venerdì però la rottamazione si è ripresa un ruolo di primo piano nella narrazione del Presidente del Consiglio, ma a valenza rovesciata. Con l'approvazione definitiva del contratto a tutele crescenti e la proposta di razionalizzazione degli altri contratti, si assiste a una rottamazione che la speranza la dà: è la rottamazione di un intero “sistema di diritto del lavoro”. Presupposizione semantica: si deve trattare di un diritto del lavoro vecchio, inadeguato, malfunzionante, antiquato.

Questa è solo una delle cornici interpretative utilizzate sin qui da Matteo Renzi nel corso del *Jobs Act* che si discostano significativamente dallo stato reale delle cose. Durante l'ultima conferenza stampa l'enfasi del Presidente del Consiglio ha raggiunto però un livello quasi propagandistico.

Già l'attribuzione al *Jobs Act* del valore di una “rivoluzione copernicana” era risultato goffamente altisonante. La nuova riforma del lavoro si colloca infatti nel pieno solco della precedente riforma Fornero e ne condivide gli obiettivi: regolare il mercato secondo il paradigma del lavoro subordinato a tempo indeterminato flessibilizzando i rapporti in uscita e restringendo il campo

* Intervento pubblicato in *Linkiesta*, 23 febbraio 2015.

d'azione per le forme c.d. atipiche; il tutto supportato da un'estensione delle politiche passive.

Nemmeno la paternità del percorso che ha portato alla proclamata “abolizione” dell'art. 18 è da attribuire a questo Governo, che si è semplicemente trovato in condizioni storiche dove è stato possibile tornare ad agitare polemicamente l'argomento. Cosa che al tempo del Governo Monti non era successa, forse per i toni più dimessi cui la gravità della crisi induceva.

Quella sull'art. 18 era una battaglia che l'agenda della comunicazione politica renziana non aveva previsto, a cui il Premier ha dovuto suo malgrado prestarsi, a un certo punto. Una sorta di miccia accesa da Alfano nel “tranquillo” agosto, che si è rivelata inarrestabile, preannunciando un botto che Renzi ha dovuto ricondurre a favore del Governo. Sono stati recuperati i *frame* classici delle opposte ideologie, che non circolavano dal 2003: la paradossale “estensione delle tutele” vs la veteromarxista “mercificazione del lavoro”. Per non essere travolto né dall'onda del sollevamento invocato da parte del sindacato, né dalle rivendicazioni delle “opposte opposizioni” politiche (NCD e minoranza PD) il contratto a tutele crescenti ha infine mantenuto la reintegra per i licenziamenti disciplinari illegittimi quando il fatto materiale non sussista. Il nuovo regime vale inoltre solo per i nuovi assunti, e non tanto per ragioni tecniche, quanto perché l'irritazione popolare di tutti i lavoratori dipendenti d'Italia sarebbe stata tale da mettere davvero a rischio la coesione sociale.

C'è poi quella declamazione del “giorno atteso da anni”, senza ben precisare né da chi né da quando, riferendosi venerdì alla presentazione del decreto attuativo sul riordino dei contratti. In realtà l'attesa per questo provvedimento nell'opinione pubblica, e quindi anche nel mondo dell'informazione, era largamente minore rispetto a quella per il natalizio decreto sul contratto a tutele crescenti. Generalmente l'interesse per il *Jobs Act* è andato progressivamente calando dopo il picco raggiunto a dicembre 2014, il giorno dopo l'approvazione definitiva al Senato. Basta un rapido sguardo alle [linee di Google trends](#) per rendersene conto.

In effetti i giochi erano ormai fatti per il Governo, da quel momento non più vincolato ad alcun parere parlamentare. Se si ascoltano però le imprese di alcuni settori produttivi, come ha fatto ADAPT durante il [convegno all'insegna dell'hashtag #JobsBack](#) svoltosi proprio venerdì scorso, si capisce che quel giorno era atteso sì, ma con timore. Timore che l'annunciato

“disboscamento” delle fantomatiche 40 forme contrattuali, andasse a reprimere delle tipologie vitali per alcuni segmenti produttivi. I call center ne sono l'esempio più comprensibile.

Nel consacrare l'attesissima giornata, Renzi alludeva al regime delineato con la legge Biagi, ormai undici anni fa. Di quella riforma il Governo attuale abroga ora il contratto di associazione in partecipazione, il c.d. *job-sharing* e vincola la futura sopravvivenza delle collaborazioni coordinate continuative a progetto a specifici accordi sindacali.

Come sul fronte della flessibilità in uscita, anche su quella in entrata la riforma si preannuncia molto meno incisiva di quanto sia stato comunicato. Un classico, quasi una necessità della comunicazione politica, ma questa volta ai limiti della disinformazione.

Da un lato porre il discorso nei termini proposti da Renzi contribuisce a perpetuare un'incomprensione perdurante dal 2003, ossia che la flessibilità (e la precarietà che parte di questa contiene) sia determinata prevalentemente dalle norme. Situazione di cui la legge Biagi, con l'introduzione di diversi tipi di contratti parasubordinati, sarebbe stata responsabile.

Andrebbe ricordato però che la *ratio* di quella riforma era essenzialmente anti-fraudolenta, volta all'emersione dal lavoro nero di molti rapporti di lavoro già esistenti e privi di qualsiasi tutela e riconoscimento. Questo il senso di vincolare le collaborazioni coordinate continuative a un progetto definito e dichiarato, o di regolare lo scambio tra partecipazione agli utili e lavoro (associazione in partecipazione).

Raramente, diciamo pure mai, se ne sente parlare in questi termini. Certamente si tratta di forme contrattuali delle quali è stato fatto abuso, ma un abuso perseguibile e sanzionabile. Bisognerebbe farne memoria soprattutto in vista della nuova Agenzia unica per le ispezioni.

Sotto l'aspetto del lavoro sommerso, risulta sin troppo ottimistica la dichiarazione di Renzi secondo la quale, testualmente, ci sarà il passaggio di «200mila co.co.co. e co.co.pro. a contratti a tempo indeterminato». Non esiste alcun automatismo di questo tipo, e non si può sperare che i cittadini lo presuppongano. È invece plausibile che parte di questi rapporti di lavoro non vengano attratti tanto dall'orbita del nuovo contratto a tutele crescenti quanto

da nuovo lavoro nero o falso autonomo, facendo della domanda “lei ce l’ha una partita IVA?” una discriminante sempre più ricorrente nei colloqui di lavoro.

Ora, che il nuovo contratto a tempo indeterminato sia conveniente è difficilmente discutibile. La domanda su cosa succederà quando finiranno gli sgravi contributivi previsti dalla legge di stabilità sarà da tenere presente. Nel frattempo l’orizzonte più felice sarebbe quello del superamento delle titubanze delle imprese nell’investimento a lungo termine nei giovani. Ma quello si chiama apprendistato. Nulla invece il *Jobs Act* dice rispetto ai tirocini extra-curricolari, principale forma di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

E guardando proprio ai giovani, il *dulcis in fundo* della conferenza stampa di venerdì. Secondo [i dati ufficiali più recenti](#) ci sono 253.400 ragazzi iscritti a *Garanzia Giovani* che sono ancora in attesa di essere presi in carico. Sono il 60% del totale. ADAPT lo ha spiegato [direttamente anche a Jyrky Katainen](#). Renzi ha detto con tono perentorio che «nessuno sarà più lasciato solo». Converrebbe chiedere a questi ragazzi cosa ne pensano.

Quella disintermediazione comunicata che non serve più

di Francesco Nespoli

Con l'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, il cuore del *Jobs Act* elaborato dai tecnici renziani ha cominciato a battere. Almeno stando al profilo proposto dalla comunicazione del provvedimento, che ruolo di propulsore lo ha assegnato proprio al nuovo contratto a tempo indeterminato.

Si tratta effettivamente di una questione di percezione del cambiamento. Non tanto perché la novità introdotta non sia dirompente. Lo sarà eccome. Piuttosto tocca osservare che al percorso di rinnovamento del sistema del lavoro italiano manca ancora una componente sconosciuta al grande pubblico che è il resto dell'apparato circolatorio, per proseguire la metafora anatomica.

Il nuovo assetto delle politiche attive si prefigura sotto l'insegna della nuova Agenzia nazionale per l'occupazione, della quale però il relativo decreto non è ancora stato presentato. Il ricircolo dell'occupazione innescato rischia quindi ora di rivelarsi difettoso, perché a voler essere pessimisti si può congetturare un fenomeno prevalentemente sostitutivo dei contratti (quindi senza nuova occupazione), rigidità nell'organizzazione interna dovuta alla persistenza delle vecchie tutele e una più facile fuoriuscita dal mercato del lavoro dei nuovi assunti, senza che un'efficiente rete di accompagnamento alla ricollocazione sia stata tessuta.

Eppure la valenza della questione d'immagine di cui il contratto a tutele crescenti si è caricato appare palesemente da un fenomeno in crescita in questi

* Intervento pubblicato in *Formiche.net*, 16 marzo 2015.

giorni: la corsa all'annuncio di nuove assunzioni. Non quelle previste in vario modo da istituti di ricerca e da parti del Governo, di cui le pagine dei giornali si sono riempite ben prima dell'entrata in vigore del decreto. Si tratta delle assunzioni pianificate dalle aziende.

Il primo a inaugurare la comunicazione pubblica di nuovi ingressi tributati al *Jobs Act* è stato l'Ad di FCA Sergio Marchionne relativamente alle assunzioni programmate per lo stabilimento di Melfi. Il 12 gennaio in conferenza stampa dal salone di Detroit il manager italo-canadese aveva parlato testualmente di «mille lavoratori che senza il *Jobs Act* sarebbero stati assunti come interinali», correggendo così la posizione espressa nella primavera dell'anno prima quando aveva affermato che il *Jobs Act* sarebbe stato poco influente, perché gli accordi di Fiat con i sindacati avrebbero permesso comunque all'azienda di portare avanti le proprie scelte.

Con quel ragionamento Marchionne anticipava una questione che interrogherà con crescente interesse gli addetti ai lavori, ossia l'efficacia di quanto previsto dai contratti rispetto alla forza di legge del decreto, anche per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari. Il cambio di linea di Marchionne ha invece involontariamente puntato il dito verso un aspetto ben più comprensibile ai più in termini di effettività della riforma: il flusso di nuovi occupati. E così dal lunedì successivo la pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* continuiamo a leggerne. Confindustria non si è sbilanciata rispetto ai nuovi posti attribuibili al *Jobs Act* e ha formulato le sue proiezioni (positive) basandosi sugli incentivi della legge di stabilità.

Nonostante ciò il Ministro del lavoro Giuliano Poletti dice di continuare a incontrare imprenditori che vogliono assumere; sappiamo che [*Da Midac a Eataly le medie-imprese scommettono sui posti targati Jobs Act*](#) (L. Grion, *La Repubblica*, 10 marzo 2015) e le Confindustria locali riferiscono di una generale nuova attitudine all'ampliamento degli organici. Compaiono anche le singole storie di imprenditori come quella di chi ha «stabilizzato 2 dipendenti» (C. Peluso, *Il Messaggero*, 10 marzo 2015) o avviato «il primo contratto a tutele crescenti in Provincia».

In termini di immagine questa linea di interventi è però favorevole solo al Governo, mentre rischia di essere controproducente per le imprese stesse, potenzialmente tacciabili di essere disposte ad assumere solo ora che hanno ottenuto l'opportunità, mal che vada, di licenziare un dipendente erogando

poche mensilità di indennizzo. Dopo la sua conferenza stampa, anche Marchionne aveva dovuto ribadire quanto già detto, ossia che FCA avrebbe assunto comunque, specificando che il *Jobs Act* ha piuttosto il merito di rendere più attraente il nostro Paese agli occhi degli investitori stranieri. Del suo discorso dagli USA era infatti stata enfatizzata soprattutto la sottolineatura sul «sistema di regole che aiuta a gestire anche una potenziale contrazione del mercato».

La gara alle assunzioni comunicate si fermerà inoltre presto, scontrandosi contro le denunce di quanti segnaleranno licenziamenti collettivi più facili e dando luogo a una “guerra di storie” tra sostenitori e detrattori del *Jobs Act*. Competizione mediatica della quale è difficile stabilire a priori vincitori e vinti.

È un peccato che le imprese non scelgano preventivamente un'altra linea, presentandosi come promotrici di iniziative di rete volte al ricollocamento, assumendo in anticipo il ruolo di protagoniste della *flexicurity* che verrà. Sarebbe un investimento in termini di *corporate social responsibility* molto più redditizio nel tempo. Un esempio si trova nell'approccio all'*outplacement* di Bayer Italia che preferisce pagare *sua sponte* la formazione e la riqualificazione dei dipendenti in esubero (si veda un [commento all'integrativo Bayer](#)).

Gioverebbe molto di più anche al Governo. Il vero bilancio sulla nuova riforma verrà infatti stilato dopo che saranno disponibili sufficienti dati, probabilmente in autunno quando saranno terminati gli effetti della stagionalità. La strada del recupero dei livelli occupazionali pre-crisi è inoltre lunga. Più lunga anche di quanto indichi il dimenticato *timing* dei mille giorni che ha trasformato il programma di governo da una *blitzkrieg* a un *longform*. Basti ricordare che, anche se ammontano a 800mila in 3 anni i nuovi posti previsti dal Ministro dell'economia Pier Carlo Padoan dovuti alla combinazione di *Jobs Act* e legge di stabilità, i disoccupati sono attualmente più di 3 milioni.

Perché i timidi segnali di nuova fiducia dei cittadini perdurino nel tempo, sarà quindi necessario non solo dimostrare che le assunzioni aumentano, ma anche che la durata della disoccupazione si riduce progressivamente grazie alla presenza degli operatori del mercato.

Una percezione che non è attualmente a disposizione nemmeno dei giovani a cui è stata destinata la *Youth Guarantee*, il programma di politiche attive più ambizioso della storia dell'Unione europea.

Se la questione dell'occupazione viene posta in questi termini, il Governo Renzi rivela notevoli difficoltà e ha commesso anche un errore comunicativo. Per la verità, stando a *Garanzia Giovani*, già il Governo Letta aveva fatto lo sbaglio di non coinvolgere imprese e agenzie private del lavoro, mancando di sollecitare il loro interesse verso il programma.

L'attuale Governo ha però fatto della “disintermediazione dei corpi intermedi” un vero e proprio protocollo che sembra essere andato ben oltre l'utile superamento della concertazione e che ora rischia di andare a discapito dell'effettiva costituzione di sistema di politiche attive efficiente. Il requisito fondamentale perché ciò accada è la responsabilizzazione dei diversi attori che costituiscono la rete della *flexicurity*. Su questo fronte sarebbe quindi auspicabile qualche forma di coinvolgimento, maggiore non solo di quella riservata alle parti sociali nella riforma del lavoro, ma anche di quella proposta con *Garanzia Giovani*.

Invece l'attesa di cui si è caricata la venuta delle tutele crescenti, le ha ormai assegnato le caratteristiche di un'apertura quasi magica a un nuovo orizzonte epocale. Orizzonte che dovrà realizzarsi quasi automaticamente, ora che le antiche resistenze sono state vinte. È l'esatto contrario dell'appello al ruolo delle parti. Cosa che a Matteo Renzi non è mai interessata. Il messaggio non è mai stato “Ognuno faccia la sua parte”, ma piuttosto “ognuno si faccia da parte”, “lasciate fare”.

Chi si occupa di comunicazione politica sa quanto difficile e quanto centrale sia riuscire a compattare l'uditorio in un “noi”. Ma nella narrazione di Renzi ciò non ha mai a che fare con una chiamata alla coscienza collettiva, non è mai una invocazione alla responsabilità individuale, che pure invece emerge in qualche modo dalle nuove norme. Il *Jobs Act* propone ormai ai cittadini una speranza passiva, una rimozione dell'inquietudine seduta sull'attesa di inesistenti automatismi nel mercato del lavoro.

L'unica forma di coinvolgimento del Governo è stata in negativo dichiarando di aver smascherato le aziende, di avere tolto loro gli alibi per non assumere. Abbiamo visto come le imprese stiano rispondendo, con il rischio di

confermare lo schema proposto da Renzi. Scarso appello invece alla disponibilità al cambiamento da parte dei lavoratori. Salto netto dei sindacati.

Un piccolo segnale correttivo viene dalla probabile apertura a una funzione di servizio per il sindacato nel mercato del *placement*. “Concessione” risultante secondo alcune indiscrezioni da uno dei decreti attuativi. Un indizio, forse, che il Governo si è reso conto di aver bisogno di qualche alleato in più per navigare verso il futuro del lavoro. Ora bisognerebbe anche comunicarlo.

Lavoro: la danza dei numeri

di Michele Tiraboschi

Come era prevedibile Matteo Renzi si sta giocando una buona fetta di credibilità sul lavoro. Assieme alle tasse è questo il tema che più interessa agli italiani: ai tanti giovani che un vero lavoro non lo hanno mai avuto e ancor più alle loro famiglie sempre disposte a sacrifici pur di dare un futuro ai propri figli. La grande crisi ha bruciato milioni di posti di lavoro, lasciandosi alle spalle non solo le certezze di un tempo – il posto fisso, *in primis* – ma anche un esercito di disoccupati adulti di non facile ricollocazione in un mercato del lavoro in continua evoluzione e che richiede oggi nuovi mestieri e nuove competenze.

Dopo i tanti annunci gli italiani si aspettano ora fatti e risposte concrete. Comprensibile, dunque, l'attenzione di media e opinione pubblica sugli effetti del *Jobs Act*, la legge che portava con sé la promessa di una nuova stagione del lavoro: una vera e propria rivoluzione copernicana che, nelle parole del Premier, ha finalmente tolto ogni alibi alle imprese per tornare ad assumere. Eppure non è facile capire se il *Jobs Act* stia davvero funzionando come pure giurano Renzi e i suoi numerosi *followers*. Ed in effetti, mentre l'Istat certifica la persistente stagnazione del mercato del lavoro e un aumento della disoccupazione, soprattutto giovanile, il Ministro Poletti ha parlato di un vero e proprio boom dei contratti di lavoro stabili (+630mila) che, ovviamente, viene imputato a merito della riforma del lavoro e della contestuale misura di esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015. Di mezzo l'Inps che confermerebbe, comunque, il successo della azione del Governo di contrasto ai contratti temporanei e occasionali al

* Intervento pubblicato in *Panorama*, 3 settembre 2015.

punto da istituire un nuovo osservatorio sul precariato per monitorare gli effetti di una riforma che pure, con il superamento dell'art. 18 e la liberalizzazione dei licenziamenti, vuole decretare la fine del posto fisso e cioè l'idea novecentesca del lavoro stabile. Una vera e propria danza dei numeri, insomma, che invece di assegnare al monitoraggio il compito di fotografare in modo onesto e neutrale la realtà del mercato del lavoro italiano finisce per alimentare, nella assenza di dati certi e condivisi, la grancassa della propaganda e con essa quella contrapposizione tra fazioni che ha bloccato per anni il processo di modernizzazione del nostro Paese.

Se è vero, come ha detto pochi giorni fa lo stesso Renzi al meeting di Rimini, che l'Italia è rimasta ferma venti anni, «impantanata nella permanente rissa tra berlusconismo e antiberlusconismo», quello che ora andrebbe accuratamente evitato è un nuovo ventennio di liti, questa volta tra renziani e antirenziani, dove le bugie e i pregiudizi prevalgono sui fatti. Impresa invero difficile in un Paese come il nostro, spaccato a metà in una eterna contesa tra guelfi e ghibellini, ma non certo per quanto riguarda i dati del mercato del lavoro.

Fermare la guerra dei numeri sarebbe infatti relativamente facile a condizione di accettare due punti ampiamente condivisi almeno tra gli esperti del mercato del lavoro.

Il primo è che riforme epocali, come il *Jobs Act* ambisce a essere, richiedono anni per produrre risultati duraturi e consentirne una valutazione oggettiva non condizionata da logiche e posizioni di parte. Se Matteo Renzi è un vero statista – e non un politico tra i tanti a caccia di una manciata di voti – lasci che il tempo sia galantuomo invece di reiterare mese dopo mese vuoti spot elettorali capaci di incidere sulla realtà del mercato del lavoro e sulla propensione delle imprese ad assumere quanto un *tweet* di 140 caratteri. Le prossime elezioni saranno nel 2018, ha sempre detto, e allora si sieda pazientemente lungo la riva del fiume e aspetti di vedere passare il cadavere dei suoi nemici: tre anni sono più che sufficienti per dire se la sua riforma è un flop o un successo e per evitare, come accaduto negli ultimi cinque anni, di dover stupidamente scrivere una nuova legge del lavoro ogni anno perché delusi dai dati dei primi mesi di applicazione.

Il secondo punto, molto più pratico, è quello di riconoscere che l'unico sistema di rilevazione dei dati del mercato del lavoro attendibile – e come tale riconosciuto anche a livello internazionale – è quello dell'Istat. Del tutto

inutile è l'*Osservatorio sul lavoro precario* dell'Inps e bene dovrebbe saperlo il suo presidente Boeri che, da tempo, è il teorico di una modernizzazione del lavoro basata sulle tutele nel mercato (ammortizzatori, politiche attive, ricollocazione) e non più nel singolo posto di lavoro. Inaffidabili, e largamente parziali, sono invece i dati del Ministero del lavoro basati sulla comunicazione di assunzione/cessazione da parte dei datori di lavoro del settore privato (escluso il lavoro domestico). Lo dimostra il fatto che il Ministro Poletti, dopo aver annunciato un saldo attivo di ben 630mila contratti a tempo indeterminato negli ultimi sette mesi, abbia dovuto fare una clamorosa marcia indietro, incalzato da una giovane dottoranda di ricerca che scrive per *Il Manifesto*, ammettendo che in realtà il saldo delle assunzioni erano meno della metà di quelle comunicate avendo dimenticato di conteggiare ben 400mila cessazioni di contratto. Un "errore umano", ha subito precisato il Ministro, senza spiegarne le ragioni e anche il perché dei mancati controlli che si impongono in esercizi di questo tipo e, ovviamente, senza che nessuno ne abbia pagato la responsabilità pur a fronte di un invito del Governo alle imprese del settore privato a licenziare incapaci e fannulloni.

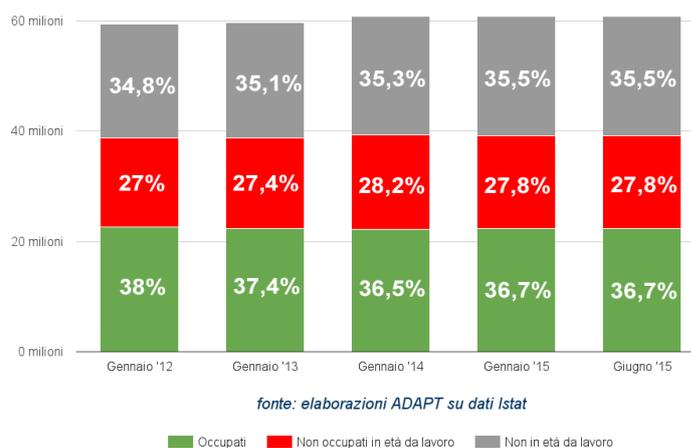
Fatte queste premesse la risposta che gli italiani si attendono sul lavoro è presto data e la si trova nei numeri forniti dall'Istat: il mercato del lavoro è praticamente fermo, non cresce cioè il numero di occupati. Cresce invece la disoccupazione mentre il numero di giovani con un lavoro tocca il suo minimo storico. Troppo presto per parlare del *Jobs Act*, abbiamo detto, ma non per certificare un vero e proprio flop dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato. Una misura chiave a sostegno della fase di avvio del *Jobs Act*, in vigore da otto mesi e oramai in fase di esaurimento, che non ha contribuito a creare un solo posto di lavoro in più pur a fronte di un costo reale che si avvicinerà ai 20 miliardi e di cui in parte manca ancora la copertura. Per i modesti risultati sul fronte occupazionale meglio e molto di più ha fatto la legge Fornero che, nel restringere i requisiti di accesso alla pensione, ha contribuito a un robusto incremento della forza-lavoro over 55 ancora una volta a scapito dei giovani che sono stati i più penalizzati non solo dalla crisi ma anche dalla scarsa efficacia delle politiche del lavoro degli ultimi Governi.

**Costo probabile dell'esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato
Legge di Stabilità 2015 (stime www.adapt.it)**



| | |
|--|-------------------------|
| Richieste a giugno 2015 (Inps) | 675 mila |
| Richieste totali nel 2015 (stima ADAPT) | 1,35 milioni |
| Entità media (Relazione illustrativa della Legge di Stabilità 2015, che stima un importo medio dell'esonero pari alla metà della quota massima permessa) | 4215 € |
| Costo per il 2015 (stima ADAPT) | 5,69 miliardi € |
| Copertura prevista per il 2015 | 1,886 miliardi € |
| Costo non coperto per il 2015 | 3,80 miliardi € |
| Copertura totale prevista | 15,09 miliardi € |
| Costo totale (stima ADAPT) | 18,89 miliardi € |

Italia: popolazione e lavoro



PER UNA GRANDE ITALIA (E PER LA SOSTENIBILITA' DEL WELFARE) SONO TROPPO POCHI QUELLI CHE LAVORANO



ITALIA: POPOLAZIONE
60,7 milioni

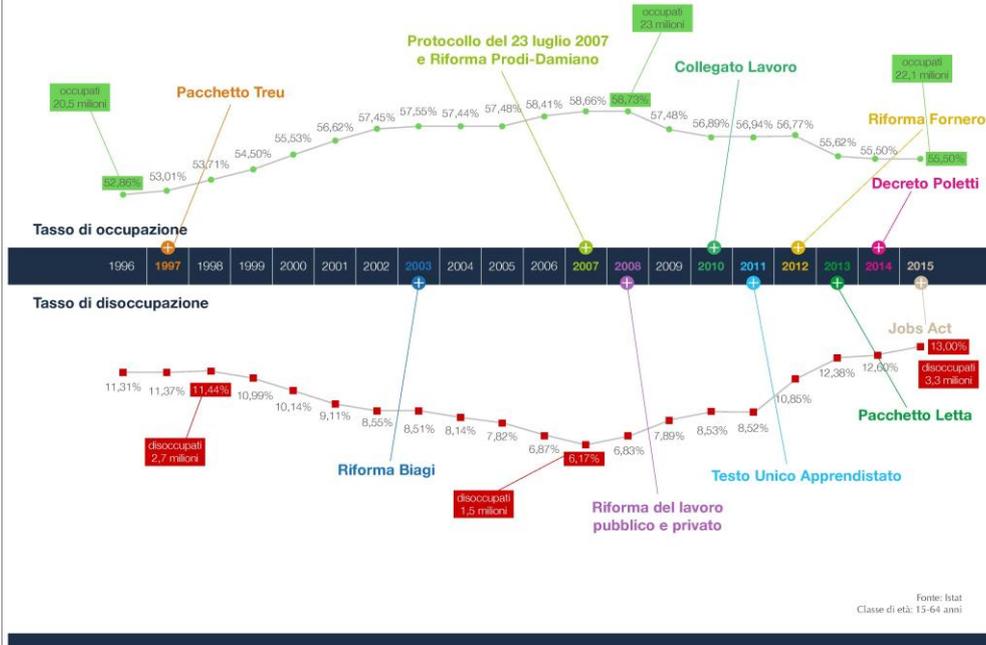


ITALIA: POPOLAZIONE IN ETÀ LAVORATIVA
39,2 milioni



ITALIA: PERSONE CHE LAVORANO
22,3 milioni

Il mercato del lavoro in Italia di riforma in riforma



Notizie sugli autori

Francesco Nespoli

ADAPT Research fellow

Francesco Seghezzi

Direttore ADAPT University Press

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013

18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014
31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014

36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015
38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015
39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015

progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato
- **77** borse triennali di dottorato direttamente, e **230** borse triennali in collaborazione con la Scuola Internazionale di Dottorato dell'Università di Bergamo

dal 2003 ha finanziato e promosso:

- più di **80** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **67** assegni di ricerca annuali
- **33** borse private per corsi di alta formazione
- oltre **1.100** convegni nazionali e internazionali
- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro.

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali.

È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it

Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.adapt.it
@adaptland



www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adaptinternational.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@ADAPT_placement



www.adaptinternacional.it
@boletin_ADAPT

www.adapt.it
@ADAPT_Press



www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT

adapt.it/languages.html
@ADAPT_Languages



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/lavoro2.0
@ADAPT2punto0



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.adapt.it
@ADAPT_LPA

www.adapt.it/semplificareillavoro
@JobAct_Italia



www.adapt.it/professionioggi
@ADAPT_prof

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@lavorofuturo

www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

SOCI ADAPT

| | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|--|
| ABI | Confindustria Verona | Gi Group |
| AgustaWestland | Confindustria Vicenza | Gruppo Manutencoop |
| Aifos | Confprofessioni | Ifoa |
| ANCC-Coop | Consorzio formazione&lavoro | IKEA Italia Retail |
| ANCL Veneto | Coopfond-Legacoop nazionale | In Job |
| Angem | Cremonini | INAIL |
| ANINSEI | Dussmann Service | Isfol |
| Anmil | Ebinter | Italia Lavoro |
| Assoimprenditori Alto Adige | Ebiter Taranto | KPMG |
| Assolavoro | Electrolux Italia | LVH-APA |
| Banca Popolare dell'Emilia Romagna | Elior Ristorazione | Manpower |
| Bracco Imaging | Enel | Marelli motori |
| Campagnolo | Eni | MCL |
| CIA | Esselunga | Quanta |
| CISL | Farindustria | Randstad Italia |
| CISL FP | Federalberghi | Sodexo Italia |
| CNA | Federdistribuzione | Sodexo Motivation Solutions Italia |
| Coldiretti | FederlegnoArredo | Synergie Italia Agenzia per il lavoro |
| Confagricoltura | Federmeccanica | Telecom Italia |
| Confartigianato | Fedit | Tempor |
| Confcommercio | FILCA-CISL | Trenkwalder |
| Confcooperative | Fincantieri | UIL |
| Confesercenti | FIPE | Umana |
| Confimi Impresa | FISASCAT-CISL | Unindustria Treviso |
| Confindustria | Fondazione CRUI | Union Labor |
| Confindustria Bergamo | Fondirigenti | |

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

