

# IL PROGETTO PER LA TRANSIZIONE A UN SISTEMA DI *FLEXSECURITY*

Relazione introduttiva al Convegno  
del Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale  
Milano – 6 febbraio 2009

A cura del Prof. Ichino

## Sostituire al modello mediterraneo di sicurezza il modello nord-europeo

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

(il d.d.l. è disponibile sul sito [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it))

# Una tecnica normativa nuova

- La riforma non è imposta a tutti, ma è posta **a disposizione di chi è pronto** ad attuarla
- Non la palingenesi istantanea e universale, ma il metodo del *try and go*
- Il Centro-nord non è obbligato ad aspettare il Sud, ma può **sperimentare nell'interesse di tutti**
- Non paga lo Stato: il costo a carico delle imprese è utilizzato come **incentivo** alla (e garanzia della) efficienza dei nuovi servizi di assistenza nel m.d.l.

# Tre contratti per la *flexsecurity*

- Il **contratto di transizione** al nuovo regime, che istituisce l'ente gestore dei servizi
- Il **contratto di ricollocazione** tra l'ente e il lavoratore che perde il posto
- Il **contratto di lavoro dipendente** tra l'azienda e il lavoratore che trae dal rapporto più del 50% del proprio reddito: un "guscio universale" capace di ospitare i tipi di lavoro più diversi

**E' ESSENZIALE CHE LA DISCIPLINA LEGISLATIVA DEI TRE CONTRATTI SIA NEGOZIATA TRA LE PARTI SOCIALI**

# Il contratto di transizione

- Il nuovo regime si applica all'impresa o gruppo di imprese che stipulano, con uno o più sindacati, **un contratto collettivo** per la transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro
- esso si applica di regola soltanto alle **nuove assunzioni**
- occorre invece una coalizione sindacale maggioritaria per stipulare l'eventuale **estensione** al personale già in forza

# L'ente gestore dei servizi

- Il contratto di transizione istituisce un **ente bilaterale o consortile...**
- ... al quale viene affidata dalle aziende stipulanti la gestione congiunta dell'**assicurazione contro la disoccupazione...**
- ... e dei nuovi servizi di **riqualificazione e assistenza intensiva** nella ricerca del nuovo posto per i lavoratori licenziati, che dovrà avvalersi del migliore *know-how* disponibile

# Il contratto di ricollocazione

- L'ente bilaterale o consortile stipula un **contratto di ricollocazione** con il lavoratore licenziato, che
- gli garantisce un'**indennità di disoccupazione** pari al 90% per il primo anno, poi 80%, 70%, 60% (durata max: 4 anni, comunque non superiore alla durata del rapporto di lavoro)
  - costo max, nell'ipotesi peggiore (4 anni): **30 mensilità**
- lo obbliga a partecipare a tempo pieno a tutte le **iniziative di riqualificazione e ricerca della nuova occupazione**
- lo assoggetta, per queste attività, a un **potere direttivo e di controllo** dell'ente (analogo a quello proprio del r.d.l.)
- è suscettibile: *a)* di **recesso per giusta causa** da parte dell'ente, in caso di inadempimento del lavoratore; *b)* di **recesso libero** da parte del lavoratore stesso

# Qual è il costo per le imprese

- Il finanziamento dell'ente è a carico delle imprese
  - costo stimato, a regime: **0,5% del monte salari** relativo ai *new entrants*
  - un **meccanismo *bonus/malus*** premia le imprese che ricorrono di meno ai licenziamenti economici e penalizza le altre
- Per le **imprese  $\leq 15$  dip.** contributo a carico dello Stato: **0,5%** per ogni *new entrant* (costo tot: 500 m)

# La nuova disciplina del rapporto

Tranne pochi casi in cui è ammesso il contratto a termine, i *new entrants* in posizione di dipendenza economica sono **tutti assunti a tempo indeterminato**, con

- **periodo di prova** di max sei mesi;
- controllo giudiziale e **art. 18 St. lav. per il licenziamento disciplinare e quello discriminatorio**, salva la possibilità per il giudice di condannare l'imprenditore anche solo al risarcimento (o solo alla reintegrazione);
- esenzione dal controllo giudiziale sul motivo oggettivo per i **licenziamenti non disciplinari**
- in questo caso tutti i lavoratori hanno diritto a un'**indennità di licenziamento** crescente con l'anzianità, più il **contratto di ricollocazione**
- ai **20 anni** di anzianità, onere di provare in giudizio il g.m.

# Una forte riduzione del “cuneo”

- Per tutti i *new entrants* in posizione di dipendenza economica un **contributo pensionistico del 30%** a carico dell'azienda
  - è una media ponderata tra attuali l. subord. e co.co.co.
  - nessun costo per l'Erario
- A carico dello Stato: la **riduzione a 120 euro annui (10 al mese) dell'Irpef** sui redditi di lavoro fino a mille euro al mese (oggi è di circa 1.200 euro annui)
  - costo complessivo per l'Erario: 8 miliardi
- **Risultato:** riduzione del cuneo tra costo e salario a un livello vicino alla media europea

# Una forte misura anticiclica

- Non indebolisce la stabilità degli vecchi **occupati regolari**
- offre a **giovani e disoccupati** la possibilità di un rapp. di lavoro a tempo indeterminato anche in situazione di grande incertezza sul futuro
- dà **forte sostegno ai redditi di lavoro** nelle crisi
- incentiva i **nuovi investimenti** con utilizzo di manodopera regolare

# Prese di posizione a favore del progetto

- 14 dicembre 2008 – **E. Morando**, coordinatore del Governo-ombra (int. al *Corriere della Sera*)
- 19 dicembre 2008 – **W. Veltroni**, segretario nazionale del Pd (rel. alla Direzione del Partito)
- 28 gennaio 2009 – **M. Martina**, segretario regionale lombardo del Pd (articolo su *l'Unità*)
- 30 gennaio 2009 – **E. Marcegaglia**, presidente della Confindustria (*World Ec. Forum* di Davos)
- 2 febbraio 2009 – **S. Chiamparino**, sindaco di Torino e membro del Governo-ombra (ag. stampa)