

LA SPERIMENTAZIONE REGIONALE DEL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Un metodo per coniugare politiche
passive e attive del lavoro

*Introduzione di Pietro Ichino al convegno
promosso dal GIDP
Milano, 24 gennaio 2014*

Dieci milioni di contratti ogni anno...

RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI (lav. subordinato e collaboraz. continuative)

	NORD	CENTRO	SUD	TOTALE
2011	4.091.299	2.468.544	3.644.550	10.240.393
2012	4.088.246	2.405.578	3.717.008	10.211.317

Fonte: Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

... di cui però soltanto **uno su sei**
a tempo indeterminato

RIPARTIZIONE PER TIPO DI CONTRATTO

2012	Tempo indetermin.	T. determ. + apprendistato	Collab. contin. Autonome	Totale
Val. assoluti	1.770.513	6.781.004	1.660.800	10.211.317
Percent.	17,3%	66,4%	16,2%	100,0%

Fonte: Min. Lav., Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

... abbastanza ben distribuiti
fra nord, centro e sud

DATI (DI TRE OSSERVATORI REGIONALI) **2012**

Comune di Milano (residenti: 1.305.000)

369.420 contratti lav., di cui **a tempo indetermin.: 67.719**

Lazio (residenti: 5.732.000)

1.657.704 contratti lav., di cui **a tempo indetermin.: 245.344**

Sicilia (residenti: 5.043.000)

1.042.000 contratti lav., di cui **a tempo indetermin.: 189.823**

E il 16% dei contratti è con persone sopra i 50 anni di età

Gli effetti della Cassa integrazione: un esempio interessante

Veneto 2012 (residenti: 4.946.000)

Contratti di lavoro regolari: 616.000

di cui **a tempo indeterminato 90.800**

Licenziamenti: **tot.: 61.942** (di cui 2.440 collettivi)

**Ma ci sono imprese da molti anni in Cassa
integrazione:** per es. da **9 anni** la Finmek di Padova
e la Iar Siltel di Bassano del Grappa

Gli *skill shortages* nel Veneto secondo l'Osservatorio regionale

LA STAMPA

Quotidiano

Data 03-04-2012

Pagina 3

Foglio 1

Il paradosso dell'impiego 45.250 offerte senza risposta

Le inserzioni cadono nel nulla. E alla fine le aziende rinunciano

LUIGI GRASSIA

È un paradosso del mercato del lavoro italiano: aumenta la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, ma nel 2011 sono stati conteggiati addirittura 45.250 posti di lavoro rimasti «inoccupati», il che significa che le aziende avevano bisogno di coprirli e non ci sono riuscite.

Il problema è stato segnalato dal ministero del Lavoro, da Unioncamere e dalla Cgia di Mestre (gli artigiani). In realtà non è possibile fare una ricognizione completa dei posti inoccupati, che probabilmente saranno molti di più di 45.250, ma quella cifra ha un senso preciso perché corrisponde al numero di posti rimasti scoperti presso le aziende che hanno messo inserzioni per reperire personale ma senza esito. Nel 47,6% dei casi il lavoro

non si è materializzato perché non si sono presentati abbastanza candidati, mentre nell'altro 52,4% le persone hanno risposto all'annuncio ma non avevano i requisiti.

Le figure più difficili da rinvenire sono state quelle dei commessi (quasi 5.000 posti

Bortolussi (Cgia):

«Serve una rivoluzione per colmare un vuoto culturale di 30 anni»

di lavoro non coperti); dei camerieri (più di 2.300 posti); dei parrucchieri e delle estetiche (oltre 1.800 posti); degli informatici e telematici (quasi 1.400 posti); dei contabili (quasi 1.270 posti); degli elettricisti (oltre 1.250) dei meccanici auto (quasi 1.250 posti); dei tecnici della vendita (1.100 posti);

degli idraulici e posatori di tubazioni (più di 1.000 posti); e dei baristi (quasi 1.000).

Una precisazione importante: anche negli anni scorsi La Stampa ha costantemente tenuto sotto osservazione il problema e a volte questo ha creato delle aspettative che non potevano essere soddisfatte; i dati che riferiamo sono aggregati, si tratta di statistiche e non portano l'etichetta di alcuno specifico posto di lavoro che attenda di essere coperto. Purtroppo noi non siamo in grado di indirizzare nominativamente gli interessati agli specifici impieghi.

Ma come si fa a cambiare le cose in meglio? A far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro in una maniera più efficace? Come colmare questi vuoti occupazionali?

Secondo il segretario della Cgia di Mestre, Giuseppe Bor-

tolussi, «sarà difficile trovare una soluzione in tempi ragionevoli, perché si tratta di colmare un vuoto culturale che dura da più di 30 anni». In che senso? «Innanzitutto bisogna rivalutare, da un punto di vista sociale, il lavoro manuale e le attività imprenditoriali che offrono queste opportunità. Per questo è necessario avvicinare la formazione scolastica al mondo del lavoro. Bisogna fare una vera e propria rivoluzione per ridare dignità, valore sociale e un giusto riconoscimento economico a tutte quelle professioni dove il saper fare con le proprie mani costituisce una virtù aggiuntiva che rischiamo di perdere». Ma sarà anche necessario far circolare meglio le informazioni nelle sedi appropriate perché 45.250 posti scoperti con la fame di lavoro che c'è in giro non sono tollerabili.

www.ecostampa.it

I tempi dell'*outplacement* in Italia: i 1637 operai assistiti da una agenzia (2010-11)

TEMPO MEDIO DI RICOLLOCAZIONE PER FASCIA D'ETÀ/INQUADRAMENTO	OPERAI			
	2010 Mesi	2010 % incidenza	1° semestre 2011 Mesi	1° semestre 2011 % incidenza
< 30 anni	4,3	13	4,5	6
Da 30 a 40 anni	5,5	43	5,2	34
Da 40 a 50 anni	5,8	27	5,7	42
> 50 anni	6,4	17	6	18
Totale media	5,5	100	5,4	100

La questione cruciale in tema di trattamenti di disoccupazione

- Qualsiasi sostegno del reddito ha l'effetto di allungare i periodi di disoccupazione...
- ... a meno che non sia fortemente condizionato alla disponibilità del lavoratore per tutto quanto è necessario per la ricollocazione
- i **servizi pubblici** italiani sono del tutto incapaci di far valere questa condizionalità
- oggi in Italia il *know-how* in questo campo lo hanno quasi esclusivamente le **agenzie di *outplacement***

La nuova ASpl deve essere combinata con buoni servizi per l'impiego

- La legge n. 92/2012 riconduce la Cig alla sua funzione originaria: per chi perde il lavoro va attivata l'ASpl...
- ... coniugata con un'assistenza di concezione moderna per la ricollocazione e una forte **condizionalità**; ma resta aperto il problema del *know-how* specifico
- è necessario collegare tra loro strettamente le **politiche passive** del lavoro con quelle **attive**: dobbiamo imparare a fare come nel nord-Europa, ma con gli strumenti di cui disponiamo in Italia

Come funziona la "condizionalità" nei Paesi scandinavi

- Il **bilancio delle competenze** del lavoratore che ha perso il posto
- l'individuazione delle **vacancies** più vicine alle sue attitudini e dei percorsi necessari per occuparle
- la definizione concordata del **programma** e l'assunzione del corrispondente impegno
- l'**arbitrato** nel caso di dissenso tra il tutor e il lavoratore

Il contratto di ricollocazione: un misto di Olanda, Svezia e UK

- Come in Olanda e Gran Bretagna, utilizziamo a fondo il *know-how* delle agenzie di *outplacement*...
- ... valorizzando la **complementarietà tra servizio pubblico e servizi privati**...
- ... e concentrando le risorse sui disoccupati che accettano una rigorosa condizionalità «alla svedese», cioè determinata in relazione alle circostanze

Come è venuta affermandosi l'idea del contr. di ricollocazione in Italia

- La componente *security* del progetto *flexsecurity* nel *Codice del lavoro semplificato* (d.d.l. n. 1873/2009) il **contratto di ricollocazione al posto dell'articolo 18**
- La vicenda del decreto D'Alia sulle stabilizzazioni (settembre-ottobre 2012) e l'**o.d.g. 10 ottobre**
- Il **comma 215** della legge di stabilizzazione 2014 riconosce il c.d.r., ma **sono le Regioni a disciplinarlo**

La sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione

- Il servizio pubblico individua il **grado di *employability*** della persona e la informa sui contenuti del contratto
- la persona **può scegliere l'agenzia** di *outplacement* di cui avvalersi, che verrà retribuita con il ***voucher regionale***
- il contratto di ricollocazione sancisce gli obblighi della persona e attribuisce **al tutor un potere di controllo...**
- ... e di denuncia dell'eventuale **rifiuto ingiustificato**, con conseguente riduzione o interruzione del sussidio
- in caso di dissenso tra tutor e lav., decide un **arbitro**

Il meccanismo di determinazione automatica della disponibilità dovuta, secondo le circostanze

- Il ***voucher*** è pagato solo a collocamento avvenuto
- Il ruolo centrale del **tutor**: individuare l'**occupazione ragionevolmente possibile**
- se l'agenzia è troppo «comprensiva», rischia di lavorare a vuoto e non incassare il *voucher*...
- ... ma se è troppo esigente rischia di essere disertata dai lavoratori

Il comma 215 della legge di stabilità (l. 27 dicembre 2012 n. 147)

- Istituisce un fondo nazionale per l'incentivazione...
- ... della **sperimentazione regionale in materia di politiche attive**...
- ... e in particolare del **contratto di ricollocazione**
- (ma stanziava soltanto 50 milioni per tre anni!)

Fonti di finanziamento alternative rispetto al fondo statale

- Le regioni oggi spendono miliardi per **formazione «vocazionale»** di cui non si controllano gli esiti
- Più del 50% dei contr. del FSE restano inutilizzati
- Ma occorre puntare su di una riconversione della spesa per Cig «a perdere» e l.s.u.: **spostando soldi da pol. passive a pol. attive si risparmia** (e molto)!

Sperimentazione possibile anche a legislazione nazionale invariata

- I progetti in cantiere di **Trento, Bolzano, Friuli V.G. e Lazio**; l'esperienza lombarda della «**Dote unica lavoro**» e il suo limite
- Si può negoziarlo anche al livello aziendale, arricchito da un **tratt. complementare di disocc. ...**
- ... suscettibile di godimento anticipato in caso di ricollocazione rapida

Grazie per l'attenzione

queste slides possono essere scaricate dal sito www.pietroichino.it