

FLEXICURITY, GIOVANI E DINTORNI

di Luciano Forlani
24 febbraio 2012

La scala di priorità dei lavoratori dipende dal loro potere contrattuale e dal sistema delle tutele concretamente operante nelle transizioni. Cambia in relazione alle condizioni personali, familiari e a quelle del mercato del lavoro.

Se ci riferiamo ad un giovane che cerca lavoro la scala dipenderà dalle condizioni di lavoro offerte, dall'investimento formativo fatto (che può essere più o meno apprezzato dal mercato), dalle esperienze di lavoro accumulate (positive e negative, significative e marginali), dalla sua capacità di attendere il lavoro desiderato rispetto a quello concretamente disponibile per la presenza dell'ammortizzatore famiglia. Il giovane valuterà il lavoro offerto sotto il profilo della sicurezza ma darà in qualche modo per scontata la flessibilità d'impiego. Per un lavoratore non più giovane e non particolarmente qualificato la scala cambierà di molto. Darà importanza prevalente al reddito e alla sicurezza d'impiego e con il passare degli anni sarà meno disponibile a muoversi sul territorio. Per parte sua l'impresa valuterà le forme contrattuali da utilizzare in relazione alle prospettive economiche, alle convenienze di breve e di medio-lungo termine, alla qualità dell'offerta di lavoro (a competenze comuni / difficili da reperire).

La parte pubblica dovrà trovare una sintesi che massimizzi gli obiettivi occupazionali individuando un mix di flessibilità e sicurezza che soddisfi le esigenze dei lavoratori e delle imprese. Valuterà il costo e l'efficacia dei sistemi di incentivazione per promuovere l'occupazione dei soggetti più deboli. La sintesi potrebbe essere la seguente:

- Il lavoro che assicura reddito, subordinato o autonomo, resta la miglior forma d'inclusione sociale anche se quello trovato non è quello giusto e desiderato. L'inattività - si veda l'elevata percentuale italiana di giovani NEET - è un nemico da sconfiggere che richiede un'iniziativa forte, in particolare in alcune aree del paese;
- Tutti i lavori devono avere in comune il rispetto di alcuni diritti non negoziabili su cui le autorità preposte dovrebbero esercitare un'attenta vigilanza;
- La tutela previdenziale è particolarmente importante anche se il tema è spesso sottovalutato dai lavoratori più giovani. Con il sistema contributivo tutto il nastro lavorativo rileva ai fini del trattamento previdenziale futuro;
- Il costo del lavoro è un elemento importante (anche se non decisivo della competitività). Se confrontati con gli altri paesi dell'Unione Europea i salari italiani non sono elevati ma quello che è certamente elevato è il cuneo fiscale-contributivo. Si può operare al margine come si è sempre fatto ricorrendo a sgravi contributivi e crediti d'imposta e/o si può intervenire in modo strutturale¹;
- La stabilità tendenziale dell'impiego. E' difficile ritenere che l'art. 18 modifichi la propensione ad assumere dell'impresa ma è molto probabile che la struttura del reclutamento - il ricorso alle tipologie contrattuali non standard più rilevanti (vedi Scheda) - ne venga influenzata tanto più in una fase di prospettive incerte come quella attuale². In sostanza, la regolazione del mercato del lavoro attuale non sembra avere effetti sui livelli di occupazione ma produce certamente segmentazione. Se l'obiettivo è quello di ridurla occorre lavorare in primo luogo sulle convenienze;
- Le opportunità di crescita e aggiornamento professionale sul lavoro sono un elemento importante e vanno al di là degli interventi formativi off the job programmati dall'impresa. L'effetto formazione può essere provocato da strategie più complesse e dal sistema delle relazioni presente nell'impresa. La diffusione non congiunturale dei rapporti di lavoro brevi porta con sé la riduzione degli investimenti formativi da parte delle

aziende e mette in crisi il modello di formazione continua. Se la tendenza permane occorrerà pensare a sistemi di formazione permanente che tengano conto del nuovo quadro. Per quanto riguarda la fase che precede / accompagna l'inserimento al lavoro è fondamentale poter contare su una scuola ed una formazione professionale di qualità aiutando i giovani a fare delle scelte convenienti e a ridurre il fenomeno degli abbandoni scolastici. Un punto nodale è adeguare l'offerta formativa post-secondaria di tipo tecnico (stabile e non legata a finanziamenti aleatori) con orari flessibili per andare incontro alle esigenze dei giovani già inseriti al lavoro³;

La strategia riformatrice dovrebbe intervenire su più punti: convenienze, accelerazione dei procedimenti in caso di licenziamento, ripensamento complessivo dei servizi per il lavoro sia pubblici che privati. Punti di attacco: 1) modificare il sistema di assicurazione della disoccupazione inefficiente, lacunoso e in molti casi opaco intervenendo su sistema di finanziamento; assetto delle tutele economiche; ruolo dei servizi del lavoro pubblici e privati nella promozione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e nell'azione sanzionatoria; 2) accrescere la durata media dei contratti di lavoro a termine. Il ricorso a contratti a termine più lunghi di quelli attuali e la limitazione dell'uso improprio di alcuni contratti incentivati potrebbe portare benefici anche per la finanza pubblica; 3) ridurre la durata media dei periodi di disoccupazione. Il lavoro in somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato, incorpora soluzioni proattive⁴ ma richiede un ripensamento complessivo delle sinergie tra servizi dell'impiego pubblici e privati; 4) dare certezza dei tempi e dei risarcimenti in caso di licenziamento individuando una corsia preferenziale per i procedimenti⁵. Ovviamente, queste scelte non risolvono il problema che è condizionato dall'andamento dell'economia ma potrebbero migliorare significativamente la prospettiva dei lavoratori anche in riferimento alle scelte chiave che riguardano la vita privata (fare famiglia, figli, etc.).

Principali tipologie contrattuali (diverse dal contratto standard)

Apprendistato (APP)

È una formula di compromesso apprezzata anche se il costo per la finanza pubblica è piuttosto elevato (2.3 miliardi di euro nel 2010, in prevalenza per sgravi contributivi). In passato modo di ingresso al lavoro dei giovani che abbandonavano precocemente gli studi l'APP è ora utilizzato per l'inserimento al lavoro operaio e impiegatizio di giovani e meno giovani (in base alle nuove regole possiamo trovare in apprendistato anche dei 34enni). Gli sgravi contributivi sono importanti, in particolare nelle microimprese e sono accompagnati da altri incentivi apprezzabili (normativi, contrattuali e fiscali). L'APP può durare 3 anni (5 nell'artigianato) ma in media dura assai meno. Nel periodo di APP l'accREDITAMENTO dei contributi per il lavoratore (contribuzione del 5.84% del salario) è pieno. L'APP è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ma il datore di lavoro ha facoltà di recesso prima della scadenza del periodo. Se non si manifesta la volontà di recesso il rapporto di lavoro viene stabilizzato con proseguimento del diritto agli sgravi per ulteriori 12 mesi. L'APP è un contratto speciale a causa mista (formazione e lavoro) ma il modello di riferimento - il sistema duale tedesco - resta un modello difficile da implementare per la pluralità di attori a diverso titolo coinvolti (Stato, Regioni, parti sociali) e per la differente qualità amministrativa riscontrabile a livello territoriale. L'uso improprio del dispositivo (lavori stagionali) laddove sarebbe più razionale utilizzare il lavoro a termine, ordinario o in somministrazione, non è infrequente soprattutto in alcune aree.

Contratto a termine (CT)

Garantisce flessibilità all'impresa nei limiti delle previsioni normative e contrattuali (quota di contratti a termine sul totale dei dipendenti in organico, sequenza e proroga dei contratti) senza convenienze economiche rispetto al contratto a tempo indeterminato. Le tutele per il lavoratore a parte l'apposizione del termine, sono le stesse del contratto a tempo indeterminato. Non comporta oneri per la finanza pubblica. Il contratto a termine lungo (3 anni) non è la soluzione dei problemi ma potrebbe consentire migliori equilibri in una fase congiunturale non positiva;

Contratto di inserimento (CDI)

La finalità del contratto d'inserimento / reinserimento al lavoro è quella di favorire l'assunzione di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati (giovani, disoccupati, donne, over50, portatori di handicap). Questo contratto richiede uno specifico piano di inserimento e può avere una durata variabile tra 9 e 18 mesi. Il DL 70 del 2011 ha modificato la normativa previgente per tener conto del Reg. CE 800 del 2008. Prevede un periodo limitato di formazione (16 ore). La riduzione dei contributi sociali varia in relazione alla tipologia di lavoratore assunto e d'impresa. Presenti anche incentivi normativi e contrattuali. Le tutele per il lavoratore a parte l'apposizione del termine, sono le stesse del contratto a tempo indeterminato.

Contratto a progetto (CPRO)

Rapporto di collaborazione di natura personale senza vincolo di subordinazione finalizzato all'esecuzione di un progetto nell'interesse del committente negoziato con il lavoratore a fronte di un corrispettivo economico. Il CPRO prevede la redazione di un progetto che evidenzia i termini dell'impegno e la sua scadenza temporale. I contributi sociali sono pari al 27% del corrispettivo (2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del lavoratore) più il contributo per la tutela della maternità (0.72%) che grava interamente sul datore di lavoro. Il CPRO ha avuto una grande diffusione in ragione della sua flessibilità di utilizzo ma nasconde in molti casi rapporti di lavoro "monocommittenza" di fatto subordinati.

Contratto di somministrazione (CSOM)

Contratto di natura commerciale tra un'agenzia specializzata somministratrice e un'azienda utilizzatrice per la fornitura di manodopera a tempo indeterminato o determinato. L'utilizzo di manodopera somministrata comporta un maggior costo per l'impresa in ragione del profitto dell'azienda fornitrice e della contribuzione specifica per gli interventi formativi e di sostegno al reddito (4% + 0.2%).

1. Vanno in questo senso la proposta di aliquota unica IVS per i lavoratori dipendenti pubblici, privati e per quelli iscritti alla gestione separata non professionisti e non pensionati e quella di modifica del sistema di riparto degli oneri tra datore di lavoro e lavoratore. Nel sistema a ripartizione la riduzione dell'aliquota contributiva dal 33% al 28% richiederebbe una copertura cifrabile tra i 20-24 miliardi di euro ma l'impatto della riduzione per i lavoratori del sistema contributivo e misto potrebbe essere controbilanciato da: 1) una riforma previdenziale con finalità proattive della struttura della prestazione finalizzata a fronteggiare il rischio di povertà dei pensionati futuri (l'idea di fondo è quella di prevedere una pensione base universale employment related legata al "ciclo occupazionale" cui si aggiunge un trattamento earnings related legato ai contributi versati); 2) il riordino degli incentivi all'inserimento occupazionale con meno incentivi legati ai flussi e più premi al delta occupazionale delle imprese;
2. Lo stock è costituito in prevalenza da occupati stabili ma i flussi hanno una composizione del tutto differente;
3. Il target europeo 2020 di tertiary education delle nuove leve (40%) è lontano e l'opzione universitaria può dare solo una parte della risposta. Il settore manifatturiero resta il nostro principale "investimento" sugli ITS è una risposta corretta ma quantitativamente inadeguata;
4. Gestione ottimale delle opportunità di lavoro, possibilità di organizzare interventi di formazione tempestivi e su misura che contribuisce a ridurre i costi per le indennità di disoccupazione con requisiti pieni e ridotti;
5. Con o senza modifica dell'articolo 700 del Codice di procedura civile;