

Jobs Act

**Le misure per favorire il rilancio
dell'occupazione, riformare
il mercato del lavoro ed
il sistema delle tutele**

Primo commento alle misure sul lavoro
varate dal Consiglio dei Ministri
del 12 marzo 2014

a cura di
Michele Tiraboschi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 21

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*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Jobs Act

**Le misure per favorire il rilancio
dell'occupazione, riformare
il mercato del lavoro ed
il sistema delle tutele**

Primo commento alle misure sul lavoro
varate dal Consiglio dei Ministri
del 12 marzo 2014

a cura di
Michele Tiraboschi

ISBN 978-88-98652-22-8

© 2014 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

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

INDICE

Michele Tiraboschi, <i>Alla fine di tutto noi siamo le nostre scelte, anche sul mercato del lavoro. Prime note di commento alle misure sul lavoro varate dal Governo Renzi</i>	IX
--	----

Parte I INTERVENTI

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi, <i>Jobs Act, partiti e parti sociali: chi è contento?</i>	3
Luigi Oliveri, <i>Contratto a termine e apprendistato, flessibilità o caos?</i>	4
Michele Tiraboschi, <i>Il “nuovo” contratto a termine ovvero la mancata riforma dell’articolo 18 e del “contratto unico” a tempo indeterminato</i>	8
Maria Giovannone, <i>Il contratto a termine nuovamente riformato</i>	10
Michele Tiraboschi, <i>Direzione giusta. Contenuti, tempi e metodo sbagliati. Prime note sulla riforma dell’apprendistato</i>	14
Gabriele Gamberini, Flavia Pasquini <i>...e vada per il riordino delle forme contrattuali, ça va sans dire!</i>	19
Silvia Spattini, <i>Gli ammortizzatori sociali nel Jobs Act</i>	24
Giulia Rosolen, <i>I servizi per il lavoro e la necessità di passare dal Job Act al Job Fact</i>	30
Roberta Caragnano, <i>Riflettori puntati sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: un segnale positivo (purché sia concreto)</i>	33
Emmanuele Massagli, Giulia Rosolen, <i>Garanzia Giovani: speriamo che sia la (s)volta buona</i>	37
Pierluigi Rausei, <i>Una delega per semplificare e Durc smaterializzato</i>	41
Umberto Buratti, <i>P.A.: la #svoltabuona solo ad aprile</i>	48

Silvia Spattini, <i>Tagli all'Irpef e all'Irap per lavoratori e imprese</i>	51
Pietro Ichino, <i>Nove telegrammi sulla manovra di Renzi. Perché le misure per la crescita approvate dal governo, pur con qualche difetto, segnano una svolta importante</i>	53
Giampiero Falasca, Michele Tiraboschi, <i>Jobs Act, la palla ora va al Ministro del lavoro</i>	55

Parte II
DOCUMENTI

1. Scheda di sintesi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 12 marzo 2014, <i>Misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele</i>	57
2. Enews 8 gennaio 2014, n. 381, <i>Il Job Act di Matteo Renzi</i>	65
<i>Notizie sugli autori</i>	73

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**

Alla fine di tutto noi siamo le nostre scelte, anche sul mercato del lavoro

di Michele Tiraboschi

“Alla fine di tutto, noi siamo le nostre scelte”. Queste parole, pronunciate nel maggio del 2010 da Jeff Bezos, fondatore e Ceo di Amazon, davanti ai giovani studenti di Princeton, sono particolarmente utili anche per chi voglia ricostruire la storia e immaginare il futuro di un intero Paese e non solo di una singola persona. E sono queste le parole che mi vengono in mente ora per commentare a caldo le misure sul lavoro approvate ieri dal Consiglio dei Ministri guidato da Matteo Renzi. Difficile immaginare oggi quale sarà il futuro di un Paese come il nostro in evidente declino, non solo economico, e anche per questo grave difficoltà nel contesto internazionale e comparato. È però certo che quando gli storici ricostruiranno le vicende del lavoro in Italia degli ultimi trent'anni, l'elemento più significativo da valutare saranno le scelte compiute dai Governi e dai sindacati.

Invero, almeno sino ad oggi, si è trattato di non scelte o comunque di scelte rimaste a metà del guado. Così è stato per il pacchetto Treu, il primo grande tentativo di riscrittura delle regole del mercato del lavoro che, dalla iniziale proposta tecnica (1995) alla sua attuazione politica in sede di concertazione (1996) e di dibattito parlamentare (1997), ha via via perso tasselli decisivi limitandosi alla rivoluzione del lavoro interinale, una scelta compiuta ben trent'anni prima in tutti gli altri Paesi europei di rilievo.

Lo stesso può dirsi per la riforma Biagi del 2003: l'ambizioso tentativo di superare le vecchie tecniche regolatorie del lavoro subordinato nella impresa fordista per delineare un nuovo Statuto di tutti i lavori è stato presto archiviato a causa della forte azione di contrasto sindacale, per tradursi in un intervento

ai margini del mercato del lavoro concentrato sulle sole flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro e su un tentativo, fallito, di ridisegnare attraverso l'alternanza, l'apprendistato e il placement universitario i percorsi di transizione dalla scuola al lavoro. I nodi dell'articolo 18, della giustizia del lavoro e della riforma degli ammortizzatori sono invece presto confluiti in un disegno di legge delega (n. 848-bis) subito collocato su un binario morto per la mancanza di adeguato sostegno politico e soprattutto sindacale verso una scelta pure nettamente enunciata nel Libro Bianco sul mercato del lavoro dell'ottobre 2001. Anche la scelta di un modello regolatorio sussidiario e cooperativo affidato a robusti sistemi bilaterali e assetti contrattuali fortemente decentrati è fallito: la legge sulla partecipazione non è mai venuta alla luce, mentre la centralità della contrattazione collettiva di prossimità è stata sancita (d.l. n. 138/2011) nella totale indifferenza degli attori sociali che anzi hanno subito replicato con la celebre postilla del settembre 2011 apposta a margine della ratifica da parte di Confindustria e Cgil-Cisl-Uil all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 secondo cui "le materia delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate alla autonoma determinazione delle parti" con ciò escludendo la volontà di utilizzare gli spazi aperti dal Legislatore a deroga contrattuali di secondo livello a norme di legge e/o contratto collettivo nazionale di lavoro.

A metà del guado è rimasta poi la legge Fornero che nel recepire la suggestione del "contratto unico" di derivazione dottrinale ha solo scalfito il totem dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori procedendo in parallelo a una compressione delle forme flessibili di lavoro introdotte negli anni precedenti creando non pochi danni al mercato del lavoro, secondo una logica dirigista che ha finito per comprimere ogni spazio di azione alla autonomia non solo individuale ma anche collettiva, fino all'intervento parzialmente correttivo, a colpi di cacciavite, del Governo Letta che, seppure accompagnato da rilevanti risorse economiche, poco o nulla ha inciso sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla propensione delle imprese ad assumere.

Grandi, dunque, erano le attese verso il Jobs Act annunciato da Matteo Renzi nella convinzione che fosse finalmente giunto il tempo delle scelte. Quelle scelte decisive e coraggiose che consentono di svoltare. "La svolta buona" come affermato più volte dal Presidente del Consiglio attraverso una tecnica e abilità di comunicazione certamente sino a qui mai viste tra i suoi predecessori. Doveva essere la svolta del contratto unico a tempo indeterminato, ma così non è stato. Il Governo ha anzi approvato il suo esatto contrario

con una sostanziale liberalizzazione del contratto di lavoro a termine che già oggi copre il 60 per cento degli avviamenti al lavoro. Nel breve periodo la misura è senza dubbio utile per riattivare il mercato del lavoro anche se si pone in piena contraddizione, nel medio e lungo periodo, con la filosofia più volte annunciata del Jobs Act di sostegno al lavoro di qualità e alla lotta al precariato. Di fatto viene così svuotato l'articolo 18, su cui si sceglie ancora una volta di non intervenire direttamente, incentivando fortemente le imprese ad assunzioni temporanee **con una opzione regolatoria che pare tuttavia in aperto contrasto con la Direttiva europea che impone precisi limiti alla reiterazione di contratti a termine**. Inutile comunque fermarsi a questi rilievi di sistema in un Paese come il nostro che conosce tassi di lavoro nero e disoccupazione, specie giovanile, tra i più alti d'Europa. Positiva anche la scelta di tagliare le tasse sul lavoro dipendente per i salari bassi anche se non si comprende bene la strategia di fondo vista la portata più che altro elettorale e di breve periodo della misura che consente di tagliare fuori e anzi piegare nel complesso il potere di veto del sindacato costretto ora a far buon viso a cattiva sorte. Vengono così ora accettare passivamente dal sindacato scelte sulla flessibilità in entrata su cui si era arenato il Governo Letta (la casuale del termine per Expo 2015) e sui cui avevano fallito tutto i precedenti Governi incapaci di prendere di petto il sindacato e rottamare fino in fondo la concertazione.

Delude, tuttavia, una visione limitata del mercato del lavoro che non riconosce la realtà dei nuovi lavori e soprattutto delle collaborazioni autonome genuine.

Bene invece l'intervento sulla "Garanzia per i giovani" che viene opportunamente estesa ai giovani fino a 29 anni, mentre sino a ieri era limitata agli under 25. Positivo anche l'aver riconosciuto nell'apprendistato il contratto principe per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro anche se l'estrema semplificazione realizzata per decreto rischia ora di rivelarsi un boomerang con gravi danni per le imprese perché si ripropone il noto caso dei contratti di formazione e lavoro che sono stati giudicati dall'Europa come aiuto di Stato (con obbligo per le aziende di restituire gli sgravi) perché privi di un robusto contenuto formativo pubblico.

Poche le misure da subito operative. Il grosso dell'intervento di semplificazione del mercato del lavoro è rinviato a una legge delega che dovrà essere incardinata nel parlamento con tutte le complicazioni e i tempi decisamente lunghi e incerti che questo comporta. Per fare solo un esempio, con precedente

analogo progetto di riforma, dal disegno di legge alla attuazione della legge Biagi ci sono voluti quasi tre anni.

Alla fine di tutto, insomma, anche su mercato del lavoro noi siamo il frutto delle nostre scelte e ancora una volta, il rinvio dei nodi critici e le scorciatoie prese sulla flessibilità e la costruzione di un vero sistema di apprendistato come leva della produttività delle imprese ci porta a ritenere che, al di là delle dubbie coperture finanziarie, la svolta culturale non c'è stata e si è scelto di non scegliere in attesa di tempi migliori.

Parte I
INTERVENTI

Jobs Act, partiti e parti sociali: chi è contento?

a cura di Emmanuele Massagli e Francesco Seghezzi

		Confindustria	RE.TE Italia	ACI	Agricoltura	ABI	CGIL	CISL
Misure urgenti	Aumento in busta paga	☹	☹	☹	☹	☹	☺	☺
	Facilitazione del contratto a termine (acausalità per 36 mesi, no limiti rinnovo, obbligo del 20%)	☺	☺	☺	☺	☺	☹	☹
	Semplificazione del contratto di apprendistato (no limiti assunzione, retribuzione più bassa, no formazione pubblica)	☺	☺	☺	☺	☺	☹	☹
	Smaterializzazione del DURC	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺
Leggi delega	Delega in materia di ammortizzatori sociali	☹	☹	☹	☹	☹	☺	☺
	Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive	☺	☺	☺	☹	☺	☺	☺
	Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti	☺	☺	☺	☺	☺	☹	☹
	Delega in materia di riordino delle forme contrattuali	☹	☹	☹	☹	☹	☺	☹
	Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali	☹	☹	☹	☹	☹	☺	☺
GIUDIZIO COMPLESSIVO		👍	👍	👍	👍	👍	👍	👍

		UIL	PD	NCD	SC	FI	M5S	LEGA
Misure urgenti	Aumento in busta paga	☺	☹	☹	☹	☹	☺	☺
	Facilitazione del contratto a termine (acausalità per 36 mesi, no limiti rinnovo, obbligo del 20%)	☹	☹	☺	☹	☺	☹	☺
	Semplificazione del contratto di apprendistato (no limiti assunzione, retribuzione più bassa, no formazione pubblica)	☹	☺	☺	☺	☺	☹	☺
	Smaterializzazione del DURC	☺	☺	☺	☹	☹	☹	☺
Leggi delega	Delega in materia di ammortizzatori sociali	☺	☺	☺	☺	☹	☺	☹
	Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive	☺	☺	☺	☺	☹	☹	☹
	Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☺
	Delega in materia di riordino delle forme contrattuali	☹	☺	☹	☺	☹	☺	☹
	Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali	☺	☺	☹	☹	☹	☺	☹
GIUDIZIO COMPLESSIVO		👍	👎	👍	👎	👎	👎	👎

Contratto a termine e apprendistato, flessibilità o caos?

di Luigi Oliveri

Di primo acchito le indicazioni sulla riforma del lavoro emerse dalle prime bozze del decreto legge di riforma del lavoro aprono non poche perplessità.

Il Governo intende agire sul contratto a termine e sull'apprendistato, ma ne viene fuori una riforma abbastanza confusa, tale da svilire in particolare l'apprendistato.

È noto che il *Jobs Act* vorrebbe impostare le sue basi sul contratto unico a tutele crescenti: una sorta di contratto a tempo indeterminato al quale per un primo periodo di tempo (si parla di un triennio) si applichi una sorta di libera recedibilità, mentre superato tale periodo – che finisce per essere una prova lunga, senza bisogno di valutazione negativa – le tutele del lavoratore si consoliderebbero, con piena applicazione anche delle disposizioni dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

In parte, il d.l. approvato lo scorso 12 marzo anticipa i contenuti di questa riforma, ma agendo sul contratto di lavoro a tempo determinato.

Infatti, si crea una nuova tipologia di lavoro a termine “spurio”:

- privo di causale per tutta la durata massima possibile del primo avvio, cioè 36 mesi;
- senza pause tra eventuali proroghe o rinnovi, nel caso di contratti inizialmente a più breve termine.

In pratica, il rapporto di lavoro a termine viene parificato, nei suoi presupposti, al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, perché il datore non deve sostanzialmente mai evidenziare la ragione economica o produttiva

che lo porta ad apporre il termine al contratto. Il quale, dunque, viene privato, *ex lege*, di una delle ragioni che ne costituiscono la “causa”: cioè la giustificabilità dell’inserimento di un elemento accessorio, il termine. Privando, così, il lavoratore della possibilità di comprendere la *ratio* della stipulazione del contratto a termine e, dunque, della piena consapevolezza del passo che compie.

È questa la vera e propria “precarizzazione” di cattiva qualità: mettere, cioè, il lavoratore alla sostanziale subordinazione delle scelte del datore di lavoro, senza poter comprenderne le ragioni. Il che priva il lavoratore di poter agire in giudizio per l’eventualità di un impiego a tempo determinato, per fabbisogni oggettivamente duraturi.

Sicuramente si riduce il contenzioso. Ma si crea un elemento di precarietà vera, della quale non si sente il bisogno.

Un minimo cenno alla necessità di giustificazioni “oggettive” vi è per proroghe o rinnovi: ma se non si ha causa giustificativa all’avvio del rapporto, qualsiasi giustificazione per il rinnovo può essere artatamente considerata “oggettiva”.

Di fatto, è una sorta di contratto a tempo indeterminato, però a termine. Una flessibilizzazione assoluta e quasi arbitraria dello strumento.

Che, dunque, potrebbe fagocitare la strada da considerare più corretta verso la buona flessibilità, il graduale inserimento aziendale, la valorizzazione della formazione e dell’investimento sia del datore, sia del lavoratore: l’apprendistato.

Come ha più volte spiegato il professor Michele Tiraboschi, l’apprendistato è di per sé il contratto di inserimento a tutele crescenti, per altro caratterizzato dall’impegno dell’azienda a fornire quella formazione utile anche ad acquisire titoli o qualifiche di studio. Un contratto a tempo indeterminato, a libera re cedibilità una volta concluso il percorso formativo.

Di fronte ad un contratto a termine totalmente privo di giustificazioni, sia per l’avvio, sia per eventuali rinnovi, perché i datori dovrebbero curarsi di affrontare il maggior grado di impegno (specie “morale”) dell’apprendistato? **Eppure, l’apprendistato conserva una chance.** Infatti, in totale contraddizione con la liberalizzazione piena del lavoro a termine, il d.l.

introduce un limite al numero dei lavori a termine attivabili, pari al 20% dei contratti in essere.

Insomma, mentre si predica la flessibilità, cosa che può rivelarsi utilissima per le esigenze delle aziende, e **la si riversa riducendo drasticamente le tutele dei lavoratori**, al contempo si ingabbia la strategia lavorativa dell'azienda. Proprio perché si cancella la causalità del termine, si impone, per presunzione di legge, un limite all'impiego del lavoro a termine in via percentuale, uguale per tutti. Passando sopra alla circostanza che ciascuna singola azienda sa se e quando esistano ragioni particolari, produttive, organizzative, tecniche, che richiedano apporti lavorativi temporanei, magari per quantità molto maggiori della soglia "dirigista" imposta dal legislatore. Con tanti saluti alla flessibilità organizzativa dell'azienda.

Tale limite all'utilizzo del lavoro a termine acausale potrebbe, allora, indirettamente spingere i datori ad utilizzare l'apprendistato come strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro. Il che non sarebbe per nulla un aspetto negativo. Se non fosse che l'apprendistato non è ovviamente idoneo a far fronte ad esigenze temporanee ristrette nel tempo, ma legato ad un progetto di inserimento lavorativo più ampio.

Ma, anche su questo punto, lo schema di d.l. presenta una sorpresa tutt'altro che gradita: preso dalla foga di opportune semplificazioni procedurali, tra le quali positiva è quella di rendere pienamente facoltativa la scelta di effettuare una formazione esclusivamente interna (anche se occorrerebbe verificare l'idoneità dell'azienda e la qualità della formazione, con strumenti di collaborazione e controllo da parte di soggetti pubblici o accreditati), **il d.l. rende da obbligatori a facoltativa la forma scritta proprio del progetto formativo!**

In questo modo viene totalmente svilita la causa mista del rapporto di apprendistato che si incentra in maniera fondamentale sulla chiara condivisione appunto del percorso formativo, del tempo da dedicare, dei suoi sbocchi ed, ovviamente, degli strumenti utilizzati.

Se il progetto formativo non viene scritto (e, si aggiunga, sarebbe opportuno fosse anche validato da strutture esperte), **viene a mancare anche in questo caso ogni appiglio per valutare la qualità della formazione;** per non parlare, ovviamente, del controllo sull'effettuazione della formazione stessa. Come sarebbe possibile certificare le competenze acquisite, in assenza della base

certa della loro erogazione? Tutto verrebbe, ancora una volta, lasciato in mano ad arbitrarie o, quanto meno, non verificabili scelte del datore.

Inoltre **occorrerebbe una valutazione dell'impatto di queste riforme sulla somministrazione**. Un rapporto a termine totalmente acausale e molto facile da prorogare e rinnovare potrebbe, infatti, mettere completamente nell'angolo la somministrazione, privata di quel requisito di estrema flessibilità operativa che fin qui l'ha caratterizzata. A meno che non si estenda l'acausalità anche alla somministrazione.

Insomma, la valutazione, anche se adesso del tutto sommaria, sull'azione del Governo è che non sempre l'agire per l'agire, senza meditare approfonditamente su conseguenze ed interrelazioni connesse alle mosse delle pedine, porta a buoni risultati.

Il “nuovo” contratto a termine ovvero la mancata riforma dell’articolo 18 e del “contratto unico” a tempo indeterminato

di Michele Tiraboschi

Sembrava la “svoltabuona” del contratto unico a tempo indeterminato, annunciato come cardine del *Jobs Act*, e invece ci troviamo l’ennesimo intervento sul lavoro a termine diventato da tempo il vero e principale canale di accesso al lavoro come anche confermato dal Ministro del lavoro Poletti nella conferenza stampa di presentazione delle misure sul lavoro approvate dal Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2014. Dopo i numerosi rimaneggiamenti dal 2001 a oggi (ben quattordici se si escludono gli interventi nel settore del pubblico impiego) e le modifiche a colpi di cacciavite introdotte dal Pacchetto Letta dello scorso luglio, registriamo così un nuovo intervento sul contratto di lavoro a tempo determinato. Il nuovo Governo e il Ministro del lavoro superano agilmente (e questo è certamente un merito) le secche entro cui si era arenato l’ex Ministro Giovannini nell’improduttivo e ancora ideologico confronto tra associazioni datoriali e sindacati sulle misure straordinarie per il lavoro connesse a Expo 2015.

Più volte esperti e studiosi hanno parlato, sui temi del lavoro, di riforma epocale. Raramente così è stato, nel passato, e anche in questo caso saremo titubanti nell’impiego di espressioni forti e toni enfatici se non fosse che il paradigma di regolazione del diritto del lavoro italiano è davvero cambiato. Non è ancora noto il testo del decreto-legge varato dal Governo e, dunque, non sappiamo se verrà confermato o meno il principio, formalmente sancito dagli interventi correttivi del 2007 sul decreto legislativo n. 368/2011, della centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come

forma comune dei rapporti di lavoro. Né chiare sono ancora le intenzioni del Governo come documentato dal pasticcio di un primo comunicato stampa ufficiale, relativo alla liberalizzazione del solo primo rapporto a termine, subito contraddetto da una seconda nota ufficiale apparsa sul sito del Ministero che ora chiarisce la possibilità di stipulare sempre e comunque un contratto a termine cosiddetto acausale.

Sta di fatto, tuttavia, che la previsione di una totale libertà di assunzione a termine per una durata massima di tre anni, senza l’obbligo di alcuna giustificazione oggettiva (ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive) o anche solo soggettiva (caratteristiche delle imprese come nel caso delle start-up o dei gruppi di lavoratori interessati in funzione dello stato di disoccupazione o inattività) ribalta sul piano sistematico e non solo operativo la regola formale prevista pure nel preambolo della direttiva europea del 1999. E, al tempo stesso, contraddice l’aspirazione di fondo e l’ambizioso impianto progettuale dell’atteso *Jobs Act* facendo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato una ipotesi meramente marginale rinviando parimenti a tempi migliori l’atteso intervento sull’articolo 18 vera anomalia italiana nel confronto internazionale e comparato e nodo storico della modernizzazione (mancata) del nostro diritto del lavoro.

Con l’inserimento di un tetto massimo di otto proroghe, frutto del chiarimento/pentimento successivo al Consiglio dei Ministeri del 12 marzo, e la decisione di non toccare i rinnovi viene opportunamente scongiurato il rischio di una procedura di infrazione della direttiva europea del 1999 che impone la presenza di vincoli alla reiterazione dei contratti a termine. Per la “svoltabuona” della riforma organica del mercato del lavoro dobbiamo invece ancora attendere e lo faremo con fiducia, in attesa della presentazione del disegno di legge delega sulla semplificazione, lasciando tuttavia sulle spalle delle imprese e dei loro consulenti legali la scelta tra una oramai facile occupazione precaria o lo sforzo progettuale di un modo di fare impresa responsabile che veda sulle persone non un vincolo ma una opportunità su cui investire nel lungo periodo.

Il contratto a termine nuovamente riformato

di Maria Giovannone

Sono due i punti chiave della **riforma della disciplina del contratto a termine**.

In merito alla durata, si prevede che il datore di lavoro possa sempre instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, nel limite di durata di trentasei mesi e nel rispetto del 20% dell'organico complessivo. Viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato nel limite di soli dodici mesi.

Il decreto legge fa comunque salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. 368/2001. Si lascia così alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo del 20% e si tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità. Infine, per tenere conto delle realtà imprenditoriali più piccole, **è previsto che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possano comunque stipulare un contratto a termine.**

In relazione alla proroga, si prevede che la stessa per un contratto in corso di svolgimento sia sempre ammessa fino ad un massimo di otto volte nei trentasei mesi. Condizione di validità della proroga è il fatto che essa si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Alla proroga non si applica l'obbligo di rispettare intervalli minimi di tempo.

Le modifiche appena descritte, sono immediatamente operative. Si segnala però che le stesse sono state così messe a punto successivamente alla prima approvazione del provvedimento, sul quale il Ministero del

Lavoro è intervenuto con alcune correzioni già all'indomani della seduta del Consiglio de Ministri.

Infatti nella prima versione del decreto legge, la possibilità di aumentare la durata del contratto a-causale da 12 a 36 mesi era stata limitata al solo caso del primo rapporto di lavoro. In relazione alla proroga poi, si era inizialmente prevista la possibilità di prorogare anche più di una volta il contratto a tempo determinato entro il limite normativo dei tre anni, senza tuttavia specificare un numero massimo di proroghe e sempre che sussistessero ragioni oggettive giustificative e ci si riferisse alla medesima attività lavorativa.

Le novità, specie alla luce delle correzioni subito apportate, danno corso, in chiave molto più spinta, a quanto iniziato dal d.l. n. 76/2013 per mitigare le rigidità della legge Fornero.

Ci sono però **alcuni rilievi critici, specie per quel che concerne la funzione tecnico-giuridica della a-causalità legale.**

L'eccesso di attenzione del legislatore verso il contratto a termine del resto è indicativo, non solo di contrapposte visioni sul lavoro temporaneo, ma anche, a ben vedere, di una complessiva incapacità di riformare il diritto del lavoro nel suo complesso e non solo con riferimento a forme di flessibilità al margine. Non sorprende pertanto, a circa otto mesi dall'entrata in vigore del Pacchetto Lavoro, la proposta di un nuovo intervento del legislatore che evidentemente ancora non ha sciolto, soprattutto in merito alla a-causalità dei contratti a termine, il nodo circa il giudizio di valore che esprime l'ordinamento giuridico verso le assunzioni a tempo determinato.

Con la prima modifica si generalizza indistintamente la a-causalità legale, introdotta dalla legge Fornero e rafforzata dal Pacchetto Lavoro che, da mera eccezione, diventa vera e propria regola nel limite dei trentasei mesi.

Vengono così superati a monte i dubbi, sorti all'indomani delle due citate riforme, relativi alla possibilità di accedere all'istituto in presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono messe così direttamente in discussione le causali tipiche del contratto a termine, che ora solo dai trentasei mesi in poi assumono rilevanza; la misura risponde al duplice fine di incentivare l'occupazione e ridurre il contenzioso in materia.

Pare però che il prolungamento temporale a 36 mesi stravolga la *ratio* originaria della a-causalità legale - di concedere alle parti una "prova" lunga ma pur sempre contenuta - che pur era stata confermata dal Ministero del

lavoro (si vedano Circ. Min. lav. 18 luglio 2012, n. 18 e Circ. Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35). **La modifica avrà dunque senso se a conclusione del triennio di prova molto lunga si prevedano incentivi alla stabilizzazione.**

Il provvedimento incide poi sulla proroga del contratto a termine; la modifica riguarda indifferentemente il contratto causale e a-causale. Non sono però interessati i contratti di durata pari o superiore a tre anni per i quali, alla luce delle novità a suo tempo introdotte dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, la proroga rimane in ogni caso non applicabile.

Si supera così, fissando un tetto massimo al numero delle proroghe, quel rilievo di legittimità paventato nella prima versione del decreto legge, per contrasto con la direttiva europea sul lavoro a termine n. 70 del 1999, secondo la quale gli Stati Membri devono comunque limitare proroghe indiscriminate fissando.

Inoltre applicando la possibilità di più proroghe *tout court* anche al contratto a termine a-causale (entro il nuovo limite dei tre anni), si risolve a monte la questione, sorta all'indomani della approvazione del Pacchetto Lavoro, sulla necessità di motivazione di detta proroga a-causale.

Il decreto legge non interviene invece sulla successione dei contratti a termine nel tempo (cosiddetto *stop and go*) e sul regime degli intervalli obbligatori. Si lascia così intatta la regola introdotta dal Pacchetto Lavoro, nel rispetto della disciplina comunitaria in materia.

Nulla si dice poi sull'assunzione a termine dei lavoratori in mobilità e dei lavoratori in sostituzione di lavoratori licenziati al termine delle procedure collettive di riduzione di personale.

Oltre alle misure urgenti appena citate, il Consiglio dei Ministri ha anche approvato **un disegno di legge delega che tocca il riordino delle forme contrattuali** per renderle maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto produttivo nazionale e internazionale, dal quale non si esclude possano derivare ulteriori novità strutturali in tema di contratto a termine.

Stando così le cose – nell'attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, che potrebbe apportare ulteriori correzioni, e della conversione in legge - **il decreto legge da una parte rompe la continuità col passato nel ribaltare il**

principio della specialità del rapporto di lavoro a tempo determinato. Dall'altra, dall'apertura ad una a-causalità temporalmente molto più spinta, emerge una forte tensione verso la liberalizzazione del mercato del lavoro che solo il tempo potrà comprovare se sia veramente in grado di porre un equilibrio dinamico tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le istanze di tutela del lavoro.

Sta di fatto che la forte spinta alla a-causalità, seppure potenzialmente gradita alle imprese, pare contrastare con la logica di sistema e “tagliare le gambe” al contratto unico.

Direzione giusta. Contenuti, tempi e metodo sbagliati. Prime note sulla riforma dell'apprendistato

di Michele Tiraboschi

Opportunamente archiviata, almeno per ora, la pericolosa suggestione dottrinale del contratto unico a tempo indeterminato, il Governo Renzi prende di petto il nodo dell'apprendistato che, molto saggiamente, viene riconfermato quale contratto privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Contenuti, tempi e metodo appaiono tuttavia sbagliati e forse anche controproducenti almeno per chi conosca la ingloriosa fine, per mano della Corte di Giustizia Europea, dei contratti di formazione e lavoro.

L'idea di fondo, è che l'apprendistato non decolli per colpa di vincoli e oneri di natura burocratica, tanto a livello nazionale che regionale. Così, però, può ragionare - dopo il Testo Unico del 2011 e i correttivi che si sono via via succeduti sino agli ultimi concordati in conferenza Stato-Regioni lo scorso 20 febbraio - solo chi pensa che la formazione in sé sia un onere: un impiccio pratico che frena le imprese dall'utilizzo di uno strumento contrattuale pure fortemente incentivato (cfr. U. Buratti, L. Petruzzo, M. Tiraboschi, [*Incentivi apprendistato: guida ragionata alle misure nazionali e regionali*](#)). Così si spiega, almeno stando alle informazioni rese note dal Ministero del lavoro sul proprio sito internet, la proposta di eliminazione della formalizzazione del piano formativo individuale che pure dovrebbe guidare l'impresa e il tutor aziendale nella costruzione di un percorso di apprendimento. Questo, per essere tale, non si può basare su una mera esperenzialità *on the job*, quanto piuttosto su precisi standard professionali e formativi declinati dalla

contrattazione collettiva di riferimento e dagli standard formativi pubblici, almeno per alcune tipologie di apprendistato ampiamente diffuse in altri Paesi e da tutti indicate come paradigma di riferimento a cui ispirarsi. Ancor più grave, invero, pare il venir meno della obbligatorietà della offerta formativa pubblica di tipo trasversale, che già era stata degradata, per la sua inefficienza, dalle 120 annuali della legge Biagi alle 120 ore nell'arco del triennio, riducibili ulteriormente a 40 in caso di laureati, secondo quanto disposto in alcune Regioni e ora nelle linee-guida dello scorso 20 febbraio. Praticamente, otto giorni di formazione pubblica, interna o esterna alla impresa, nell'arco di un triennio, da svolgersi tendenzialmente nella fase iniziale del rapporto di lavoro. Davvero poca cosa, e non certo ostativa dell'avvio di percorsi di apprendistato, pur tuttavia sufficiente ad evitare il rischio di una censura da parte delle Istituzioni comunitarie ai sensi della già richiamata normativa in materia di aiuti di Stato. Il rischio della degradazione dell'apprendistato, almeno quello professionalizzante, in un contratto di formazione e lavoro dal valore puramente di inserimento è del tutto evidente con gravi rischi per le imprese italiane di vedere replicata sulla loro pelle la dolorosa vicenda con l'obbligo di restituzione degli incentivi indebitamente percepiti perché contrari al diritto comunitario della concorrenza (cfr., M. Tiraboschi, [*Aiuti di Stato e contratti di formazione e lavoro nella decisione della Corte di Giustizia del 7 marzo 2002: sentenza annunciata, risultato giusto*](#)).

La stessa opzione di intervenire, a quanto è dato capire, unicamente sull'apprendistato professionalizzante o di mestiere è indicativa della valenza politica e culturale oltre che pratica dell'intervento. Nonostante la persistente e oramai stucchevole enfasi sul modello tedesco, e persino una formale intesa di cooperazione tra Ministero del lavoro italiano e Ministero del lavoro tedesco, nessun intervento è infatti ipotizzato sull'apprendistato "scolastico" (incentrato su una robusta alternanza e integrazione tra scuola e lavoro), e tanto meno sull'apprendistato di alta formazione per percorsi di scuola secondaria superiore e per l'alta formazione universitaria (rispettivamente artt. 3 e 5 del d.lgs. n. 167/2011). Eppure, come puntualmente documentato nei preziosi rapporti Isfol di monitoraggio dell'apprendistato, sono queste le due tipologie che ancora non decollano. E ciò nonostante siano presenti nel nostro ordinamento dall'oramai lontano 2003, anno di approvazione della legge Biagi, e rappresentino, a livello comparato, l'idealtipo cui dovrebbe protendere l'evoluzione dell'istituto nella costruzione, di concerto con imprese e sindacati, di un vero e proprio sistema dell'apprendistato. Il tutto, peraltro, senza alcun preventivo concerto con le

Regioni, che hanno subito in modo unilaterale l'iniziativa del Governo, lasciando così prospettare l'ennesimo ricorso alla Corte Costituzionale come già avvenuto nel 2008 per un intervento invero più timido e modesto del Governo sulla formazione pubblica esterna o interna alla impresa.

Di poco peso, anche se condivisibile, la previsione che elimina l'obbligo, introdotto dalla Legge Fornero, ma pur sempre presente in quasi tutti i contratti collettivi, di condizionare l'assunzione di nuovi apprendisti alla conferma in servizio di una percentuale di quelli assunti in precedenza. Questo continuo fare e disfare non aiuta certo le imprese ad avvicinarsi all'apprendistato, perché tra riforme, controriforme, circolari, interpelli e interventi della Corte Costituzionale, lo si è reso una sorta di tela di Penelope.

Di maggior peso potrebbe invece essere la previsione, plausibilmente riferita all'apprendistato di primo e terzo livello, per cui la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento, anche se si tratta di materia che avrebbe dovuto essere più propriamente affidata al sistema di relazioni industriali. Anche in questo caso, tuttavia, le parti sociali pagano una storica inerzia su quello che è uno dei veri nodi del mancato decollo in Italia dell'apprendistato e cioè la fissazione di tariffe retributive coerenti, come avviene nel resto d'Europa, con il peso e l'onere di una formazione vera e di qualità. Certo è che questa misura impatta ora, in negativo, sui pochi contratti collettivi che erano intervenuti con puntualità in materia.

Tabella 1 – Apprendistato: rapporto retribuzione-inquadramento contrattuale e impegno formativo

		<i>Industria</i>	<i>Servizi</i>	<i>Altri settori</i>
<i>Regno Unito</i>	2005	46%	70%	Da 45% (parrucchieri) a 60% (commercio)
<i>Germania</i>	2007	29%	34%	27%
<i>Svizzera</i>	2004	14%	17,5%	18%
<i>Irlanda</i>	2009	30% (1° anno), 45% (2°),		

		65% (3°), 80% (4°)		
<i>Francia</i> (% salario minimo)	2010	25% (sotto 19 anni), 42% (20-23 anni), 78% (sopra 24 anni)		
<i>Italia</i>	2010	72% (2 livelli inferiori)	da 70% a 80% (2 livelli inferiori)	Artigianato: dal 55% a 90% Edilizia: da 60% a 85% (in 3 anni; + 10% anno circa)

In attesa di valutare la reazione delle Regioni e forse anche della Corte di Giustizia, con interventi che non poco potrebbero incidere sulla reale propensione delle imprese a invertire la tendenza in materia di apprendistato, resta il fatto che lo stesso pacchetto di misure prevede ora, con la liberalizzazione del contratto a termine, un temibile concorrente rispetto al più oneroso (almeno dal punto di vista gestionale e operativo) apprendistato, senza dimenticare inoltre che un vero freno all'apprendistato è oggi da rinvenirsi nella riforma degli stage che sono stati ampiamente liberalizzati dalla riforma Fornero (cfr. Giuseppe Bertagna, Umberto Buratti, Francesca Fazio e Michele Tiraboschi, [La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio](#)). Cosa può infatti indurre una impresa a ricorrere a un più strutturato e oneroso apprendistato quando ha a disposizione tirocini di durata tra sei e dodici mesi con ridotti oneri formativi e gestionali e con un costo inferiore di almeno un terzo? Nelle materie del lavoro, Matteo Renzi ha duramente respinto il metodo della concertazione visto come un freno al cambiamento e alla modernizzazione del Paese. Eppure, proprio uno strumento delicato come l'apprendistato, per funzionare, ha bisogno di una forte concertazione e di quel consenso di tutti gli attori interessati che solo può consentire di costruire quello che ancora manca al contratto di apprendistato: un sistema, anzi il sistema dell'apprendistato come strategia di programmazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in ragione delle competenze e dei saperi di cui i lavoratori hanno bisogno per essere occupabili e le imprese per vincere la sfida dei mercati globali. Tutto il resto sono scorciatoie come i finti stage e i contratti a termine acasali che, per quanta flessibilità possano concedere alle aziende, mai saranno in grado di

consentire loro di vincere una sfida basata sempre più sul valore e sulle competenze della forza lavoro di cui si dispone.

**...e vada per il riordino delle forme contrattuali,
ça va sans dire!**

di Gabriele Gamberini e Flavia Pasquini

Che sollievo.

Dopo le slide del Presidente del Consiglio Renzi che promettevano «nuove regole del lavoro» mostrando un giovane nerboruto brandente un martello pneumatico (meglio conosciuto, nei cantieri, come motopicco demolitore), è arrivato il Ministro Poletti, il quale, con quell'aria tra il pragmatico ed il rassicurante che caratterizza la gente delle sue (e delle nostre) parti, ha lasciato sperare che l'inquietante utensile non verrà azionato in maniera troppo precipitosa.

In verità, al momento il Ministro non pare nemmeno voler mettere mano al cacciavite di lettiana memoria, ma piuttosto sembra intenzionato a dotarsi di una **lente di ingrandimento con cui analizzare i contratti di lavoro vigenti**. Ed ecco che i prossimi sei mesi si prospettano più rosei se alla furia del barbuto picconatore che accompagnava il discorso di Renzi sostituiamo la lucidità e la concretezza dell'altrettanto barbuto Ministro del lavoro.

Sono stati infatti ritenuti **necessari sei mesi per rivedere le regole sulle diverse forme contrattuali: un tempo ragionevole**, non strettamente legato alle scadenze elettorali, e nemmeno all'urgenza che, considerato il momento, sarebbe pure stata comprensibile. Un tempo che **alimenta la speranza che si procederà solo dopo l'adeguato approfondimento che la realizzazione di un obiettivo del genere richiede**.

Il Governo, più in particolare, ha deciso di intervenire **immediatamente** con un **decreto legge che va a modificare il contratto a termine e l'apprendistato**, ma ha ipotizzato un **disegno di legge delega per introdurre**

le misure di riordino delle altre forme contrattuali in materia di lavoro, col che concedendosi una più ponderata riflessione.

La delega è finalizzata a **rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione.** Una tale dizione lascia ipotizzare una presa di coscienza della necessità che il prossimo intervento normativo si concentri non solo sulla annosa questione della disoccupazione giovanile, ma anche sugli **over 29 che abbiano perso il proprio posto di lavoro.** In tal modo si potrebbe porre un rimedio agli errori fatti dal legislatore della legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), il quale, mosso dalla volontà quasi propagandistica di ridurre un numero di tipologie contrattuali in realtà “gonfiato” ad arte, aveva finito per **abolire anche il contratto di inserimento, che invece consentiva a determinate categorie di lavoratori, considerate svantaggiate, di rientrare nel mercato del lavoro a condizioni agevolate.**

Oltre a ciò si pensa a «**riordinare**» (e non più, come previsto nella prima versione del *Jobs Act*, a «**razionalizzare**» e «**semplificare**») i **contratti di lavoro vigenti** per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto produttivo nazionale ed – addirittura – internazionale.

L’aver mutato il «razionalizzare» e «semplificare» nel «riordinare» sembra già di per sé apprezzabile. Se è vero che la parola, espressione del pensiero, crea la realtà, sembra finalmente di essere davanti ad un approccio concreto, al di là delle astrazioni di un **legislatore che negli ultimi anni sembrava davvero lontano dal comprendere le esigenze quotidiane di lavoratori ed imprese.**

È allora interessante chiedersi cosa penserebbero, dei principi e criteri direttivi posti alla base della delega in esame, le centinaia di imprenditori e le migliaia di lavoratori che, negli ultimi dieci anni, si sono rivolti alla Commissione di certificazione del Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università di Modena e Reggio Emilia – per ottenere chiarimenti su un sistema normativo sempre più farraginoso e – spesso inutilmente – complicato.

Certamente riterrebbero essenziale *«individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti ai fini di poterne valutare l’effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale».* Questo però dovrebbe avvenire, oltre che *«in funzione di*

*eventuali interventi di riordino delle medesime tipologie contrattuali», soprattutto per «prevedere l'introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali», adatte a regolare **forme di lavoro per lo più nuove, che, finora, non hanno trovato risposta in norme di legge adeguate.***

Norme che, senza necessariamente sanzionare, semplicemente contribuissero a regolare prassi diffuse per reprimere – giustamente – soltanto gli abusi. Quindi, non solo e non tanto tipologie contrattuali *«espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti»*, posto che un intervento del genere non farebbe che introdurre una ulteriore forma contrattuale (**il c.d. contratto unico?**) **ben poco comprensibile, nelle sue possibili “gradazioni”, agli operatori che dovrebbero poi in concreto attuarlo, e peraltro ad alto rischio di incompatibilità con l'appena riformato apprendistato.**

Volendo proporre una provocazione si potrebbe addirittura rilevare che **le forme contrattuali attualmente esistenti nell'ordinamento italiano del lavoro non sono, a ben vedere, nemmeno sufficienti a regolare la eterogenea realtà di un mercato** che è molto diverso da quello che negli ultimi dieci anni il legislatore ha avuto come proprio riferimento. Come sono state infatti regolate le **prestazioni di chi si prende cura degli anziani** perché questo non può più avvenire all'interno di nuclei famigliari sempre più parcellizzati? **O di chi occupa più in generale di assistenza alla persona?** Come sono stati regolati i rapporti di lavoro **di chi opera nella logistica**, spesso nell'ambito di cooperative legate ad aziende committenti con contratti di appalto stipulati a condizioni incompatibili con i costi del contratto subordinato a tempo indeterminato? E i rapporti degli **studenti lavoratori** che hanno necessità di flessibilità oraria, ma anche di entrate del tutto simili a chi ha un contratto “standard”, e che non hanno potuto trovare nel *part-time* (troppo costoso per il datore), nelle collaborazioni occasionali o nel lavoro accessorio adeguata risposta?

Ancor meglio sarebbe se si riuscisse poi davvero a «procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro», anche adeguatamente riordinate. Nel concetto di riordino pare infatti di poter intravedere una sorta di **intervento da “buon padre di famiglia”**: **diligente, puntuale, attento.**

Questo naturalmente consentirebbe di procedere anche alla «**abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili**» con il suddetto testo, raggiungendo, peraltro, il dichiarato «*fine di assicurare certezza agli operatori eliminando duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative*». Insomma, l'accozzaglia di interventi normativi ed interpretativi che negli anni hanno quasi stravolto la Legge Biagi.

La medesima percezione non pare invece potersi applicare alla eventuale introduzione, anche soltanto in via sperimentale, di un «compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato», in particolare se introdotta «previa consultazione delle parti sociali»: una misura del genere rischia infatti di divenire uno dei consueti argomenti di mero dibattito, foriero di polemiche finì a sé stesse, con l'unico effetto concreto di **sabotare la contrattazione, soprattutto di prossimità (anche a non voler considerare quella individuale, che comunque,** ove consapevole o adeguatamente accompagnata, come dimostra l'attività svolta in questi anni nell'ambito delle procedure di certificazione attivate presso la Commissione dell'Università di Modena, **potrebbe certamente ambire a divenire la sede per la migliore calibrazione tra quello che deve essere riconosciuto come retribuzione/corrispettivo in senso stretto e quello che può essere fornito a titolo diverso per concorde volontà delle parti – rimborsi spese, benefit, etc. –).**

Meglio sarebbe infatti delegare sempre ai contratti la individuazione del salario minimo, posto che diversamente sarebbe tra l'altro impossibile ogni forma di deroga assistita, laddove la soglia fosse fissata troppo in alto, con conseguente ricaduta nel sommerso di un numero potenzialmente significativo di rapporti.

Inoltre, la **applicazione del compenso orario minimo solo ai rapporti di lavoro subordinato** potrebbe comportare il **rischio di un ulteriore inasprimento del dualismo tra lavoro subordinato e lavoro non subordinato.** Nel caso si ritenesse davvero opportuno garantire un compenso orario minimo, allora parrebbe più lungimirante estenderne la applicazione a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa, stabilendo adeguati criteri per fare in modo che tale protezione trovi applicazione anche rispetto ai compensi non determinati su base oraria.

In sintesi, se **una svolta nella regolazione delle forme contrattuali di lavoro è certamente necessaria e per questo auspicabile**, meglio però che prima di azionare il martello pneumatico si valuti bene quali siano i punti da colpire, per non rischiare di distruggere anche quelle parti che dovrebbero essere utilizzate per poggiare le **basi del ponte che deve consentire la transizione da un modello di lavoro ormai superato al lavoro del futuro.**

Gli ammortizzatori sociali nel *Jobs Act*

di Silvia Spattini

L'intervento sugli ammortizzatori sociali è affidato ad un disegno di legge delega, che tocca le tutele del reddito sia in caso di sospensione del rapporto di lavoro sia in caso di disoccupazione. I principi e criteri guida del disegno di legge prevedono: tutele del reddito universali in caso di disoccupazione; tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori; razionalizzazione della normativa in materia di integrazione salariale; coinvolgimento attivo dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro e dei beneficiari di ammortizzatori sociali; semplificazione delle procedure amministrative e riduzione gli oneri non salariali del lavoro.

È scontato ma vero dire che **al momento è difficile giudicare il provvedimento soltanto sui principi e sui criteri generali**, certamente si potrà valutare con maggiore cognizione di causa al momento della definizione di tali criteri nella legge delega e ancora di più davanti ai provvedimenti che dovranno essere stabiliti dal decreto legislativo applicativo della delega stessa. **Tuttavia è possibile compiere l'esercizio di intuire i possibili interventi concreti conseguenti** ai principi generali dichiarati.

Il disegno di legge delega dovrebbe **intervenire sulla cassa integrazione rivedendo i criteri di concessione ed utilizzo ed escludendo i casi di cessazione aziendale.**

Già il comma 70 dell'articolo 2 della legge Fornero ha previsto l'**abrogazione** a decorrere dal 1° gennaio 2016 dell'utilizzo della **cassa integrazione straordinaria in caso di procedure concorsuali** (attraverso l'abrogazione dell'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223) e dal 1° gennaio 2013 è

possibile l'utilizzo di questa causale sostanzialmente **in caso di esclusione della cessazione dell'attività lavorativa**. In realtà, la norma parla di necessità di «prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività» lavorativa e «di salvaguardia dei livelli di occupazione». Pertanto **si può ipotizzare che l'intervento vada nella direzione di un ulteriore restringimento dei criteri e una esclusione da subito di ogni possibilità di ricorso se non esiste certezza della continuazione dell'attività aziendale e lavorativa**. Tale idea è totalmente condivisibile, infatti la cassa integrazione guadagni ha lo scopo di tutelare il reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione oraria per situazioni temporanee (benché più o meno brevi) di difficoltà aziendale dove non è messa in dubbio la ripresa dell'attività produttiva. Nelle circostanze in cui l'azienda è destinata a cessare l'attività, l'integrazione salariale, pur nella tutela del reddito dei lavoratori, è comunque finalizzata a posticipare i licenziamenti e a conservare artificialmente i contratti di lavoro. Le conseguenze sono un prolungato stato di inattività e di permanenza passiva nel sistema dei sussidi da parte dei lavoratori con costi anche assai elevati per il sistema degli ammortizzatori. Maggiormente efficiente per il sistema sarebbe, per contro, favorire un rapido reinserimento nel mercato dei lavoratori coinvolti nella crisi aziendale.

Certamente è da considerare positivo **la revisione dei criteri di concessione ed utilizzo**, così come la **semplificazione delle procedure burocratiche, compresi meccanismi automatici di concessione**. Infatti, attualmente le procedure sono complicate e dispendiose in termini di tempo. Si potrebbe peraltro cogliere l'occasione di questi interventi per cercare di vincolare maggiormente la richiesta alle necessità concrete e reali delle aziende, poiché i tassi di effettivo utilizzo delle ore di cassa integrazione sono attestati circa alla metà delle ore concesse.

L'idea di **rivedere i limiti di durata dell'integrazione salariale, da legare ai singoli lavoratori** potrebbe comportare un cambio di prospettiva. Infatti, attualmente la durata delle casse integrazioni è legata alle ragioni di ricorso alla cassa stessa, quindi collegata alle condizioni in cui si trova l'impresa e alle circostanze che ne rendono necessario l'utilizzo. Pensare di legare la durata della cassa ai lavoratori, presumibilmente in funzione della loro anzianità contributiva, significa calibrare l'utilizzo sulle condizioni dei lavoratori e non dell'impresa. Anche in questo caso, per poter valutare il presumibile impatto della misura servirebbero i dettagli. Da un certo punto di vista, l'idea lascia perplessi, poiché la cassa integrazione è una assicurazione dell'impresa contro

un dato evento, il verificarsi dell'evento (eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti; situazione di mercato; crisi aziendale o settoriale; riorganizzazione, ristrutturazione, riconversione) comporta l'intervento dell'assicurazione. Tuttavia, legare la durata dell'integrazione ai singoli lavoratori è in linea con l'ottica generale di legare le tutele del reddito alla storia contributiva dei lavoratori, inoltre già attualmente si tiene conto dell'anzianità contributiva per esempio per l'accesso all'integrazione salariale straordinaria, concessa soltanto ai lavoratori che hanno una anzianità di servizio nell'azienda di almeno 90 giorni.

Ulteriori modifiche sulla cassa integrazione dovrebbero essere legate al **subordinamento dell'accesso a tale strumento solo ad esaurimento di altre possibilità di riduzione dell'orario di lavoro**. In questo caso, la genericità della definizione è giustificata, oltre al fatto che si tratti di un principio e criterio generale per una legge delega, anche dall'esistenza di una varietà di strumenti definiti dalla contrattazione collettiva che consentono la gestione in aumento e in riduzione delle ore di lavoro, come per esempio la banca ore, oltre che le più comuni ore di ferie e permessi. Questa previsione di modifica all'accesso alla cassa integrazione vorrebbe responsabilizzare le imprese obbligandole a farsi carico della situazione (presumibilmente quando la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non dipendano da eventi non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti), prima di accedere al sistema previdenziale.

Questo d'altra parte è in linea con il criterio che prevede una **maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici** della cassa integrazione attraverso **una riduzione degli oneri contributivi ordinari ovvero del premio ed un incremento del contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo** della cassa integrazione. In termini concreti, questo significherebbe una riduzione delle aliquote del 1,90% (aziende fino a 50 dipendenti) e del 2,20% (aziende oltre i 50 dipendenti) di finanziamento ordinario della cassa integrazione ordinaria, così come l'aliquota dello 0,90% per la cassa integrazione straordinaria. Contemporaneamente, si prevedrebbe di incrementare le aliquote per il contributo addizionale fissate nel 4% (aziende fino a 50 dipendenti) e 8% (aziende oltre i 50 dipendenti) sull'ammontare della integrazione corrisposta per la cassa integrazione ordinaria e del 3% (aziende fino a 50 dipendenti) e 4% (aziende oltre i 50 dipendenti) in caso di ricorso alla cassa integrazione straordinaria.

Nell'ambito degli interventi previsti sulla tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro, non si fa **nessun cenno al sistema dei fondi di solidarietà** introdotto dalla legge Fornero e che sta faticosamente prendendo forma (considerando peraltro la mancanza di diversi decreti ancora nei cassetti dei dirigenti ministeriali dal Governo precedente). Questo lascia presumere e sperare che tale sistema rimanga intoccato, anche perché in effetti è alternativo al sistema delle casse integrazione e destinato alle aziende escluse da questi schemi. D'altra parte, con riferimento alle casse integrazioni, non si accenna a possibili modifiche del campo di applicazione e eventuali ampliamenti.

Rispetto alle tutele del reddito in caso disoccupazione involontaria, si intende intervenire sul sistema dell'ASpI, rimodulando e omogeneizzando la disciplina di ASpI e Mini-ASpI; estendendo lo strumento, in via sperimentale, anche ai collaboratori coordinati e continuativi e incrementando la durata massima della prestazione, ora fissata in 12 mesi, per i lavoratori che hanno delle elevate anzianità contributive.

Attualmente **ASpI e Mini-ASpI** si differenziano soltanto per i requisiti contributivi e per la durata della prestazione, mentre, a differenza del passato, l'importo della prestazione è calcolato con le stesse percentuali sulla stessa retribuzione di riferimento. Ciò considerato, è difficile immaginare come si dovrebbe realizzare tale omogeneizzazione. Tuttavia, nell'ottica della citata volontà di introdurre un sistema di garanzia universale, in caso di disoccupazione involontaria, che preveda tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, si potrebbe pensare ad una riduzione della severità dei criteri di accesso (per ASpI) per ampliare la platea di lavoratori tutelati, ma modulando la durata della prestazione sulla anzianità contributiva del lavoratore e in particolare, come espressamente indicato, incrementando l'attuale durata per i lavoratori che hanno una importante anzianità contributiva.

Ancora nella prospettiva generale di legare le tutele del reddito alla storia contributiva dei lavoratori si colloca la volontà di introdurre dei **massimali per le prestazioni in funzione della contribuzione figurativa**. Significa voler **limitare le erogazioni nei confronti dei lavoratori per i quali non siano stati versati dei contributi sociali effettivi**, ma appunto figurativi, circostanza che si verifica in caso di interruzione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a: cassa integrazione guadagni; contratti di solidarietà; ma anche disoccupazione; mobilità.

L'estensione delle indennità di disoccupazione ai collaboratori coordinati e continuativi è sempre stata dibattuta in occasione di diversi interventi in materia e sempre si è avuta la tentazione di farli rientrare nella tutela del reddito tipica dei lavoratori dipendenti. Tuttavia, trattandosi di lavoratori autonomi, ancorché spesso economicamente dipendenti, coerentemente si è sempre esclusa l'estensione della indennità di disoccupazione, sia in occasione dall'articolo 19, comma 2, del decreto legge n. 185/2008 che istituì una misura *una tantum* erogata in unica soluzione, sia in occasione della legge Fornero (legge n. 92/2012) che ha confermato e messo a regime (pure nel limite delle risorse destinate) tale meccanismo a decorrere dall'anno 2013.

La volontà di prevedere una misura di sostegno al reddito specifica per i collaboratori coordinati e continuativi persegue l'obiettivo di tutela del reddito di tutti i lavoratori economicamente dipendenti, a prescindere dalla loro condizione di autonomia o subordinazione giuridica. Al contrario, **l'idea di estendere l'indennità di disoccupazione destinata ai lavoratori subordinati significa negare la condizione di lavoratori autonomi e presumere la non genuinità dei rapporti di lavoro.** Se questa è la posizione e se si presume che determinati lavoratori coordinati e continuativi che rientrano in certi parametri (nell'anno precedente: monocommittenza, reddito non superiore a 20.000 euro, accreditate alla gestione separata non meno di 4 mensilità, almeno due mesi di disoccupazione; nell'anno di riferimento: accreditata alla gestione separata almeno 1 mensilità) non siano genuinamente autonomi, allora forse si dovrebbe in coerenza intervenire sulla normativa in materia di collaborazioni coordinate e continuative e imporre condizioni che garantiscano la vera autonomia dei collaboratori.

Per realizzare l'universalità delle tutele si intende «valutare la possibilità» di introdurre una nuova prestazione da erogare, a conclusione dell'ASpI, in favore di soggetti con indicatore ISEE particolarmente ridotto. In altre parole, si intende **introdurre una prestazione assistenziale per i lavoratori disoccupati che non sono in grado di garantirsi la sussistenza.** Senz'altro questo è uno strumento di universalizzazione delle tutele tante volte ricercate che tuttavia comporta incrementi di spesa pubblica importanti. D'altra parte, i criteri proposti per il disegno di legge non arrivano a proporre l'introduzione, ma appunto a suggerire la valutazione della possibilità di uno strumento di questo tipo.

Questa ipotesi si collega inoltre all'ulteriore **proposta di eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a prestazioni di carattere assistenziale**. Tale previsione potrebbe apparire del tutto assistenzialistica, ma d'altra parte se si vuole andare in soccorso di chi ha difficoltà di sussistenza e si trova in situazione di grave povertà, spesso significa che si trova in condizioni incompatibili con il lavoro e quindi con la possibilità di acquisire lo stato di disoccupazione.

Gli interventi previsti in materia di politiche passive sono completati e collegati ai contenuti della proposta di legge delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. **Particolarmente rilevante è l'ipotesi di costituzione di una Agenzia nazionale per l'impiego per la gestione integrata delle politiche attive e passive del lavoro e dei servizi per l'impiego**, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome e vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **con il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali e meccanismi di raccordo con l'Inps**. La rappresentazione dell'agenzia ricorda molto (anche con riferimento alla presenza delle parti sociali) l'agenzia federale per il lavoro tedesca, che si era già auspicato potesse essere presa da modello (S. Spattini, [*Jobs Act: l'ipotesi di Agenzia Unica Federale del lavoro*](#), in [*Bollettino Speciale n. 2, 2014*](#)) per la creazione di una agenzia nazionale a cui affidare non solo il coordinamento, ma la gestione di collocamento, politiche del lavoro, formazione e ammortizzatori sociali, che consentirebbe di realizzare una vero raccordo tra politiche attive e passive e una vera condizionalità, **per un'efficace attivazione e reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati**.

I servizi per il lavoro e la necessità di passare dal *Jobs Act* al *Jobs Fact*

di Giulia Rosolen

Nel Piano per il Lavoro messo a punto dal Governo Renzi, è prevista l'ennesima delega per la riforma dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

La principale “novità”, attorno alla quale ruotano tutte le altre, riguarda l'istituzione di un'Agenzia Nazionale per l'Impiego, a cui si ipotizza di demandare la gestione delle politiche attive e passive del lavoro e la loro riorganizzazione. Un'idea questa già presente nel Disegno di Legge Fornero del 22 marzo 2012 – in cui si faceva riferimento alla necessità di creare un' “Agenzia unica per la gestione delle politiche attive e passive” – ma che non ha mai visto la luce ed è stata poi almeno in parte ripresa dal D.L. Giovannini. A differenza della Struttura di Missione, istituita dal D.L. 76/2013, l'Agenzia Nazionale **non si caratterizzerebbe però per essere una struttura di impronta centralista e pubblicista, ma piuttosto, e più opportunamente, sarebbe connotata da elementi di federalità e di apertura al mondo del lavoro vivente.** Si prevede, senza però entrare nel dettaglio della sua composizione, che l'Agenzia sia partecipata dallo Stato, dalle Regioni e dalle Province autonome e che coinvolga le Parti Sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali. Inoltre al fine di realizzare la tanto auspicata condizionalità tra politiche attive e passive si prevede che essa si raccordi con l'Inps e con tutti quegli enti che esercitano competenze in materia di incentivi.

L'idea che sta alla base di questa ennesima Delega per il riordino dei servizi per il lavoro, è quella della *flexsecurity*. Nulla di nuovo all'orizzonte, considerato che l'Europa ci chiede di andare in quella direzione dagli anni '90,

e che, nei Paesi Scandinavi di politiche attive si parla dagli anni '40 del secolo scorso.

La criticità principale di cui sembra risentire anche questo disegno di legge e che ha condotto all'affossamento dei precedenti, riguarda l'aspetto delle risorse, che per la realizzazione della *flexsecurity* richiederebbe un bilanciamento tra quelle destinate alle politiche attive e quelle destinate alle politiche passive. Invece, ancora una volta si pretende di procedere ad un riforma “senza maggiori oneri” e ad un rilancio delle politiche attive a “a costo zero”. Un tale approccio, oltre a mettere seriamente a rischio la fattibilità dell'intervento riformatore, implica una svolta verso l'aspetto sanzionatorio delle politiche attive piuttosto che verso quello dell'occupabilità: se non si investe sulla qualità dei servizi alla persona ed in particolare sulla salvaguardia e sull'innalzamento della sua professionalità, il pericolo è che residui solo l'obiettivo dell'inclusione nel mercato del lavoro e di uscita dal sistema di sicurezza sociale senza la necessaria attenzione all'aspetto del capitale umano.

Veniamo ai dei principi individuati dal *Jobs Act*, quali criteri guida per la riforma dei servizi per il lavoro. I primi due punti (lett. a e b) fanno riferimento ad una quanto mai opportuna razionalizzazione degli incentivi all'occupazione e all'autoimprenditorialità che nel nostro Paese si caratterizzano per essere quanto mai caotici ed inefficienti rispetto alla funzione che dovrebbe guidarli, finendo per tradursi in una sorta di “premio a sorpresa per aziende che avrebbero comunque assunto”.

È poi previsto un impegno programmatico a rafforzare e valorizzare l'integrazione tra pubblico e privato per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza tuttavia scendere nei dettagli del modello che dovrebbe orientare le relazioni tra gli operatori (complementare, cooperativo ovvero concorrenziale). Si individuano, però, quanto meno i principi di *governance* che dovrebbero orientare il disegno di riforma: al livello nazionale-statale competerebbe l'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni – che non vengono tuttavia dettagliati nel Piano né con riferimento ai target, né con riferimento ai servizi e nemmeno alle tempistiche in cui questi ultimi devono essere resi-, alle Regioni e alle Province invece spetterebbe il compito di programmare le politiche attive, e, agli operatori privati, tendenzialmente, ma non è esplicitato, quello di attuare gli indirizzi istituzionali operativizzandoli. Si realizzerebbero così i tratti di un **sistema a governance pubblica e operatività privata**, che troverebbe declinazioni diverse nei territori in

funzione di diversi modelli relazionali di volta in volta scelti dalle amministrazioni competenti, non diversamente da quanto accade oggi.

Il penultimo punto esplicita l'obiettivo che, almeno sulla carta, pare ispirare il disegno di riforma ovvero “**favorire il coinvolgimento attivo del soggetto che cerca lavoro**”. Si tratta di un concetto che solo in parte richiama al principio di attivazione del c.d. Carrot and Stick e che pare in qualche modo smorzarlo per avvicinarsi ad approcci maggiormente attenti all'aspetto inclusivo. Tuttavia, l'assenza di previsioni di dettaglio non consente di esprimere un giudizio di valore sul provvedimento che allo stato si caratterizza per essere poco più di una dichiarazione di intenti.

Infine, l'ultimo punto prevede una **valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro**. Anche qui mancano disposizioni precise, ma pare leggersi una prosecuzione dell'impegno avviato dal ministro Giovannini per la costruzione della banca dati delle politiche attive e passive e della piattaforma nazionale telematica che dovrebbe ora entrare a regime entro il 1 maggio 2014 per consentire l'attuazione della Garanzia Giovani nel nostro Paese.

Formulare un giudizio sulle previsioni del *Jobs Act* in materia di riforma dei servizi per il lavoro è allo stato impossibile. Troppi interrogativi rimangono aperti e ciò non depone certo a favore della credibilità e dell'efficacia di un serio processo riformatore, che pare rimanere solo nelle intenzioni che hanno animato il *Jobs Act* senza permearne i contenuti. La necessità di agire tuttavia è improrogabile, ce lo dice l'Europa, ma soprattutto ce lo chiedono il mondo del lavoro, i lavoratori e le imprese, che hanno bisogno di ritornare ad operare in un mercato più efficiente e trasparente. Speriamo di non ritrovarci tra qualche mese a commentare l'ennesimo annunciato tentativo di riforma, speriamo, insomma, che stavolta sia davvero la (s)volta buona.

Riflettori puntati sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: un segnale positivo (purché sia concreto)

di Roberta Caragnano

Uno dei tempi attenzionati nel *Jobs Act*, proprio nell'[Anno europeo del Pinguino](#), è la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, per il rilancio dei settori chiave delle politiche sociali e dell'occupazione femminile.

Dopo l'intesa del 7 marzo 2011 (in [Bollettino speciale ADAPT, 2011, n. 11](#)), che si prefiggeva l'obiettivo di favorire, attraverso una visione integrata, politiche sociali e contrattuali a sostegno della conciliazione per implementare soluzioni innovative tanto di tipo normativo che organizzativo, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione, **un nuovo intervento legislativo riporta l'attenzione su un tema così nevralgico**, sul quale la Riforma Fornero era intervenuta in maniera molto meno incisiva.

La conciliazione (dei tempi di vita e di lavoro) è, infatti, un tassello importante e un fattore strategico che garantisce benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

La delega, contenuta nel disegno di legge, ha la finalità di contemperare i tempi di vita con i tempi di lavoro dei genitori e si prefigge, in particolare, l'obiettivo di evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare. Rispetto ad un passato dove il tema era

considerato una “questione di donne” ed era prevalente la convinzione che la leva economica fosse il principale incentivo per supportare la produttività delle persone, oggi si guarda alla conciliazione da un angolo prospettico diverso, senza dubbio trasversale e orientato al benessere organizzativo.

Nel dettaglio un primo aspetto riguarda l'introduzione del carattere universale dalla indennità di maternità anche per le lavoratrici che versano contributi alla gestione separata e che, ad oggi, vivono un percorso ad ostacoli. Il decreto interministeriale del 12 luglio 2007, che applica le disposizioni del testo unico n. 151/2001 alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, se da un lato fa riferimento all'articolo 80 comma 12 della legge n. 388/2000, stabilendo che la tutela prevista per la maternità e gli assegni al nucleo familiare per i lavoratori iscritti alla gestione separata deve avvenire nelle stesse forme previste per il lavoro dipendente, dall'altro presenta delle criticità proprio riguardo al congedo di maternità.

È proprio sugli aspetti applicativi che c'è una prima differenza. L'articolo 2 del decreto, infatti, prevede che le libere professioniste iscritte alla gestione separata (e non ad un ordine o ad una cassa previdenziale) possano accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa sia attestata da apposita dichiarazione il che non obbliga le libere professioniste ad astenersi dall'attività lavorativa, ma subordina a tale astensione il pagamento dell'indennità. La misura prevista dal recente intervento consentirebbe di superare quella che al momento è una criticità.

Sempre in materia previdenziale la delega contiene per un verso la previsione della garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, di beneficiare del diritto alla prestazione assistenziale, anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, per l'altro **l'abolizione della detrazione per il coniuge a carico e la conseguente introduzione del tax credit,** quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare.

Altro aspetto qualificante è l'introduzione di strumenti che favoriscano l'integrazione dell'offerta di servizi per la prima infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico – privato dei servizi alla persona, anche mediante

la promozione del loro utilizzo ottimale da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi.

L'obiettivo qui è duplice: promuovere dei servizi educativi di supporto all'infanzia e alla famiglia, favorendo il *work life balance*, che rappresenta una delle motivazioni principali della fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro dopo la nascita dei figli, e valorizzare le reti territoriali affinché possano divenire effettivamente "reti integrate" rispondenti ai fabbisogni locali. Ciò può garantire una maggiore presenza e promozione, a più livelli, dei servizi per l'infanzia, ma si potrebbero far rientrare anche i servizi di assistenza domiciliare, quelli per disabili e famiglie con disabili a carico, quelli per gli anziani insieme a servizi di *time utility*.

Una necessità, questa, che è anche una priorità in campo europeo dove l'Italia è ancora fanalino di coda rispetto agli altri Paesi. L'Europa, infatti, pone agli Stati membri due significativi traguardi da raggiungere: la condizione imprescindibile di crescita del nostro sistema economico, che passa attraverso la valorizzazione delle donne lavoratrici così come avviene nel resto d'Europa, e i servizi per la prima infanzia, ad oggi, accessibili solo al 33% dei bambini nella fascia 0-3 anni.

Stando alla nuova previsione legislativa i Patti territoriali, secondo un'ottica di sussidiarietà, potranno avere una portata strategica in quanto strumenti in grado di consentire agli attori sociali di essere propulsori di iniziative del genere e favorire la stipula di accordi provinciali e territoriali per l'adozione di misure specifiche.

Infine la delega riaccende i riflettori sulla incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti.

L'intervento, almeno sulla carta, individua nella contrattazione collettiva il canale privilegiato e al tempo stesso uno degli strumenti sui quali le aziende possono fare leva per attivare adeguate politiche conciliative, creare sviluppo, occupazione, equità sociale, sistemi integrati di Welfare. Il presupposto è che flessibilità e conciliazione sono elementi tra loro collegati ed intrecciati aventi in comune la caratteristica di rendere più fluida

l'organizzazione del lavoro per rispondere ai repentini cambiamenti in atto nella società e nel mercato del lavoro. La direzione sembra simile a quella intrapresa dal Legislatore con l'intesa del 7 marzo 2011 dove la previsione degli strumenti conciliativi da mettere in campo era ampia, con misure che interessavano la riduzione e/o articolazione diversa del tempo di lavoro, il rientro dalla maternità e il potenziamento dei servizi per liberare tempo per la cura dei membri della famiglia. In quel caso si interveniva anche con i benefici della leva fiscale laddove tutte le misure erano attivate a livello di contrattazione decentrata.

Ora c'è solo da attendere e vedere quali e quante, nel dettaglio, saranno le misure da mettere in campo per fare in modo che i provvedimenti da adottare rispondano alle reali esigenze dei lavoratori, delle famiglie, delle aziende e del mercato del lavoro nel complesso. Un aspetto positivo, che si intravede, è l'approccio trasversale della delega alle necessità dei nuclei familiari.

Garanzia Giovani: speriamo che sia la (s)volta buona

di Emmanuele Massagli e Giulia Rosolen

“Se vogliamo che tutto rimanga com’è, occorre che tutto cambi”. Questa sembra essere la linea seguita dal *Jobs Act*, in materia di Garanzia Giovani. Nessuna delle novità “semplificatrici” che in molti si aspettavano, hanno trovato posto nel *Jobs Act*. Il nuovo esecutivo si è, infatti, impegnato a dare seguito all’attuazione del Piano Nazionale definito sotto il Governo Letta, apportando solo quale “correzione a margine” per “garantire una più efficace attuazione del piano”.

Prima di entrare nel dettaglio delle modifiche introdotte, facciamo un passo indietro, per capire il contesto in cui queste vanno ad inserirsi ed avere un quadro più nitido dello stato dell’arte. Il 22 aprile scorso, il Consiglio dell’Unione Europea, ha adottato su proposta della Commissione, [la Raccomandazione istitutiva del Sistema di Garanzia per i Giovani](#), impegnando gli Stati Membri a garantire ai giovani di età inferiore ai 25 anni, un’opportunità di lavoro o formazione entro 4 mesi dall’inizio della disoccupazione o dall’uscita dal sistema di istruzione formale. Si tratta di una misura di politica attiva che mira, quindi, per sua natura, non a creare posti di lavoro, ma a favorire l’occupabilità delle persone, attraverso la predisposizione di un sistema di servizi personalizzati, volti a gestire in un’ottica di placement, il tema delle “transizioni”. L’obiettivo è “l’attivazione” dei giovani NEET, ossia di quel gruppo di ragazzi che non studiano e non lavorano. A questi ragazzi guarda, cercando di dare delle risposte concrete, il piano europeo quando, attraverso l’individuazione di precisi step operativi, chiede agli Stati Membri di agire in fretta, predisponendo dei piani nazionali dettagliati per l’attuazione della Garanzia. Con l’obiettivo di dare seguito agli impegni

comunitari, il nostro Paese ha istituito un'apposita Struttura di Missione ([art. 5, D.L. 76/2013](#)) a cui ha affidato il compito di porre in essere gli adempimenti preliminari all'attuazione della Garanzia nei territori. Si è così definito di concerto con le Regioni e con le Parti sociali, il [Piano Nazionale di Attuazione](#), che lo scorso dicembre è stato presentato alla Commissione Europea e che attende ora di essere implementato nei territori sulla base delle linee guida in esso individuate. Successivamente, lo scorso 20 febbraio, il Governo ha raggiunto con le Regioni un accordo nell'ambito del quale sono state individuate le [Linee guida](#) per la definizione di una Piattaforma telematica nazionale per la gestione delle operazioni di registrazione dei ragazzi alla Garanzia.

Cosa è cambiato, dunque, rispetto al disegno originario? Le novità ci paiono enucleabili in 4 punti:

1. Innanzitutto si è allargato il target: i giovani coinvolti paiono essere non più i soli under 25 ma gli under 29. Si tratta di una previsione certo coerente rispetto al contesto italiano, nel quale rispetto al resto d'Europa, l'età media di conseguimento del titolo di laurea si aggira attorno ai 26 anni, ma che desta qualche perplessità. Invero anche il Governo precedente aveva previsto un possibile innalzamento della soglia a 29 anni dopo almeno sei mesi dall'avvio del Piano. La prudenza era giustificata dall'osservazione che l'ampiamiento della forbice dell'età accorcia la coperta delle risorse, che rimangono invariate, mettendo a rischio le possibilità di garantire servizi di qualità all'universalità della platea. Si pone poi un ulteriore problema. Attualmente le Province Autonome di Trento e Bolzano, così come le Province Venete di Treviso, Padova e Verona, sono escluse dal Piano, in quanto presentanti per il range di età 15-24 anni un tasso di disoccupazione inferiore alla soglia del 25% fissata per l'accesso alle risorse del fondo YEI, ma che ora, con l'estensione della platea dei beneficiari potrebbero tornare in corsa rivendicando il loro diritto di partecipazione al piano di suddivisione delle risorse.

2. Attraverso l'eliminazione del requisito del domicilio quale condizione per usufruire delle azioni di politica attiva erogate dai servizi competenti e l'impegno a garantire la parità di trattamento alle persone in cerca di occupazione, indipendentemente dal luogo di residenza, si sono poste le basi per una gestione più equa ed efficiente delle pratiche intermedie, capace, almeno sulla carta, di premiare chi raggiunge davvero il risultato. Anche qui, le previsioni ci paiono ampiamente condivisibili in via di principio, ma dal

punto di vista dell'operatività, ci sembra difficile ipotizzare che lo spostamento di fondi da una Regione ad un'altra avvenga senza alcuna difficoltà o appesantimento burocratico. È questo, non a caso, uno dei punti critici sollevati dalle Regioni al nuovo Ministro del lavoro nel corso del loro ultimo incontro, che non è servito per la stipula delle necessarie convenzioni per l'avvio del Piano.

3. Un'altra “novità” riguarda il posticipo dell'apertura del Portale telematico nazionale al 1 maggio 2014. Qui, a lasciare perplessi non è tanto la proroga del termine, che tutti ci immaginavamo, quanto piuttosto la conferma, senza variazioni, della “procedura”. Potremo scrivere pagine intere sulla complessità della Piattaforma, sulla ridondanza delle informazioni che vengono richieste e sulla macchinosità del meccanismo di registrazione (chi ci ha provato afferma che per portare a compimento l'iscrizione al portale ci vorrebbe un tempo compreso tra i 30 e i 45 minuti), ma l'aspetto che maggiormente ci lascia dubbiosi riguarda proprio la scelta di individuare nella registrazione al Portale il presupposto per l'accesso alla Garanzia. Una scelta che non ci pare funzionale rispetto ai destinatari e all'obiettivo della loro attivazione. È proprio l'approccio alla questione, più attento alle procedure che ai risultati, che ci pare discutibile. Se il fulcro del piano è davvero costituito da quel milione e mezzo (ovvero due milioni e trecento mila se consideriamo gli under 29) di ragazzi che non studiano e non lavorano, si sarebbe dovuto partire da loro, dalle loro caratteristiche per raggiungerli, intercettarli e rispondere poi in maniera efficiente ai loro bisogni. Se a loro si fosse guardato davvero, ci si sarebbe accorti che dietro alla loro inattività si nascondono spesso storie di disagio ed esclusione sociale foriere di uno scoraggiamento innanzi al quale una Garanzia così concepita davvero poco può. Secondo una recente indagine condotta su vasta scala a livello transnazionale da Eurofound il gruppo dei NEET è infatti composto da soggetti con caratteristiche diverse: tra questi vi sono i giovani disabili, i giovani con un background di immigrazione, i giovani con un basso livello di istruzione, i giovani i cui genitori sono stati o sono disoccupati o che a loro volta hanno un basso livello di istruzione. Va da sé che ognuno di essi presenta esigenze diverse, a cui non si può pensare di rispondere in modo indifferenziato, attraverso una generalizzata “presa in carico” a cui far corrispondere un pacchetto standard di servizi, per di più corrisposti conseguentemente ad un'astrusa procedura telematica di registrazione.

Anche in questo caso, infine, le Regioni sono il “convitato di pietra” degli slogan presentati ieri. Non è mistero, infatti, che i tecnici dei territori abbiano

più di qualche dubbio sull'infrastruttura informatica, che non dialoga (per ora) con quelle regionali.

4. Veniamo all'ultimo punto, che è anche forse quello più significativo. Si prevede che le funzioni ad oggi svolte dalla Struttura di Missione "passino" alla costituenda Agenzia Nazionale Unica per la gestione delle politiche attive e passive ponendo così le premesse per la realizzazione di un più efficiente sistema di servizi per il lavoro basato su una più stretta sinergia tra operatori pubblici e privati. Nella nuova struttura dovrebbero essere coinvolte anche le Parti Sociali. Si tratta senz'altro di un passo in avanti voluto da tutte le forze politiche. Peccato che nel Piano presentato ieri non si entri nel merito individuando nel dettaglio la composizione dell'Agenzia e i tempi di attuazione.

In particolare nell'attuazione della Garanzia Giovani, andavano maggiormente coinvolti gli uffici di placement di scuole e università, oltrechè tutte quelle realtà che seppure in forma deformatizzata, svolgono attività volte a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, agendo da facilitatori delle transizioni. La sensazione è che si sia persa, di nuovo, un'occasione per cambiare rotta. Ci aspettavamo scelte più decise e innovative, per esempio un rilancio dell'apprendistato di I e III livello, non tanto in una prospettiva di semplificazione ma di investimento nella loro diffusione soprattutto in quei settori dove si svilupperanno i lavori e le competenze del futuro.

Una delega per semplificare e Durc smaterializzato*

di Pierluigi Rausei

Semplificazione del quadro regolatorio, snellimento delle procedure amministrative e armonizzazione del sistema sanzionatorio sembrerebbero essere tre delle parole chiave della nuova riforma del lavoro o piano per il lavoro che va sotto il nome di *Jobs Act*. Tuttavia, almeno per il momento, questi tre importanti capitoli di intervento rimangono nell'alveo delle (pur molto apprezzabili) buone intenzioni, essendo soltanto in parte trasferiti nel decreto-legge approvato dal Consiglio dei Ministri del 12 marzo, mentre la parte più ampia delle azioni prospettate per macroaree è confluita in un disegno di legge delega, rispetto al quale l'incognita dei tempi del processo parlamentare e legislativo rischia di pesare forse troppo per stimare oggi l'efficienza del programma normativo.

Smaterializzare il Durc

In assenza del testo del decreto-legge, ci si deve limitare a quanto ufficialmente prospettato all'esito della conferenza stampa dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In questo senso, dal documento ufficiale pubblicato sul sito del Ministero del Welfare (*Jobs Act: le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*) si evince che, accanto alle misure per snellire l'apprendistato di primo e secondo livello e per

* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

ampliare le possibilità di utilizzo del contratto a tempo determinato, il decreto-legge ospita disposizioni atte ad operare una semplificazione in merito al «Documento unico di regolarità contributiva» (di seguito «Durc») per conseguire l'immediata e completa "smaterializzazione" del documento, allo scopo di superare "l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle imprese".

Il Durc nasce quale certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti di contributi previdenziali e assistenziali, nonché dei premi assicurativi, da parte delle imprese edili, appaltatrici di lavori pubblici e privati, rilasciata dalle Casse Edili, in forza di una convenzione fra le stesse e i due Istituti, Inps e Inail, titolari della gestione delle forme di assistenza e previdenza obbligatorie del settore. In questo senso, il Durc consente di comprovare lo stato di regolarità di un'impresa, in materia previdenziale, ai fini del regolare affidamento dei lavori, mediante l'acquisizione e la produzione di un solo documento, che, data la sua peculiare efficacia e finalità, non può essere sostituito da una autodichiarazione dell'interessato (così il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 12 del 12 giugno 2012).

In seguito, il Durc è stato esteso, per effetto dell'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 a tutte le attività e a tutti i settori, a far data dal 1° luglio 2007, al fine di godere dei «benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale» che sono subordinati, appunto, «al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento unico di regolarità contributiva», secondo l'esplicito dettato normativo. Con l'entrata in vigore del decreto ministeriale 24 ottobre 2007 (attuativo dell'art. 1, comma 1176, della legge n. 296/2006), dal 30 dicembre 2007, si è avuta una profonda modifica nel sistema di tutele e garanzie preventive che il Legislatore ha posto in capo agli operatori, un sistema che trova nella certificazione della regolarità contributiva una frontiera invalicabile, posta quasi a baluardo difensivo del lavoro, valutato nella prospettiva dei suoi quattro tradizionali pilastri: sicurezza, retribuzione, contribuzione e tutela.

La Circolare 30 gennaio 2008, n. 5 del Ministero del lavoro evidenziò i quattro momenti essenziali nei quali si sviluppa la relazione fra azienda e Durc: analisi preliminare dei benefici e delle agevolazioni godute; verifica del possesso dei requisiti di regolarità; constatazione dell'assenza di elementi ostativi e inibenti; segnalazione agli Istituti previdenziali e agli organismi bilaterali interessati delle conclusioni sanzionatorie definitive ostative.

La complessità del procedimento e la gravità della crisi economica finanziaria che ha interessato il nostro Paese subito dopo l'avvento generalizzato del Durc

ha spinto il Legislatore, negli anni immediatamente successivi, ad avviare progressivamente forme ampie di semplificazione e di smaterializzazione. Così l'art. 16-*bis*, comma 10, del decreto-legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, stabilì che le stazioni appaltanti pubbliche dovevano acquisire d'ufficio, anche attraverso strumenti informatici, il Durc, mentre l'art. 14, comma 6-*bis*, del decreto-legge n. 5/2012, convertito in legge n. 35/2012, ha disposto l'acquisizione d'ufficio da parte delle amministrazioni pubbliche anche con riguardo ai lavori privati.

Inoltre con il decreto ministeriale 13 marzo 2013 si è disposto, in attuazione dell'art. 13-bis del decreto-legge n. 52/2012, convertito in legge n. 94/2012, circa la possibilità per le imprese con irregolarità contributive accertate di ottenere comunque il Durc regolare con una certificazione che attesta la sussistenza e l'importo di crediti certi, liquidi ed esigibili nei confronti di pubbliche amministrazioni di importo almeno pari ai versamenti contributivi mancanti. Mentre con l'art. 31 del decreto-legge n. 69/2013, convertito in legge n. 98/2013, sono state inserite ulteriori importanti semplificazioni procedurali.

Peraltro dal 1° luglio 2013, per effetto del DPCM 22 luglio 2011 che ha attuato sul punto il Codice dell'amministrazione digitale (d.lgs. n. 82/2005), tutte le comunicazioni fra imprese e pubbliche amministrazioni sono state smaterializzate ed avvengono esclusivamente utilizzando tecnologie informatiche e telematiche.

Ne consegue che, in attesa di poter leggere il testo del decreto-legge varato dal Governo, il Durc oggi già smaterializzato potrebbe ricevere dal Legislatore una ulteriore e definitiva spinta di semplificazione volta a consentire il rilascio automatico del Durc regolare a fronte di crediti capienti certi, liquidi ed esigibili, senza orpelli procedurali, ovvero anche, ma troppo presto per dirlo, l'attestazione automatica di regolarità contributiva mediante il Durc rilasciato a mezzo PEC all'impresa senza tempi di istruttoria e senza lungaggini procedurali.

Se il decreto-legge *Jobs Act* contenesse tali misure si tratterebbe di una importante innovazione legislativa, a fronte dei molteplici interventi normativi di modifica che hanno reso il quadro regolatorio di riferimento complesso e farraginoso, anche per la duplice esigenza di preservare il valore del Durc quale certificazione di regolarità degli obblighi previdenziali temperando le evidenti esigenze di semplificazione temporale e procedurale.

Semplificare procedure e adempimenti

Sotto altro e più ampio profilo, il disegno di legge delega *Jobs Act* contiene una fondamentale delega volta a perseguire obiettivi di “*semplificazione e razionalizzazione delle procedure*” in materia di “*costituzione e gestione dei rapporti di lavoro*”, nella prospettiva precipua di “*ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese*”.

L’operazione di semplificazione e di de-regolazione sembra inserirsi a pieno titolo nel contesto delle procedure di misurazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese italiane, già avviate nel 2008 allorquando dall’esito della misurazione venne introdotto il Libro unico del lavoro, abolendo i libri matricola e paga generali e speciali, con un notevole risparmio per i datori di lavoro.

Per la nuova azione di semplificazione e di abbattimento degli oneri amministrativi, in attesa di poter leggere il testo del disegno di legge, la delega dovrebbe una serie di sette principi e criteri direttivi che dovranno orientare l’intervento del Governo quale legislatore delegato.

Il primo principio di delega (*lettera a*) attiene, appunto, alla razionalizzazione e alla semplificazione delle procedure e degli adempimenti “*connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro*”, con lo specifico obiettivo di “*dimezzare il numero di atti di gestione del rapporto di carattere burocratico ed amministrativo*”. Sul punto gli interventi possibili sono molteplici e l’obiettivo del dimezzamento degli oneri burocratici è davvero a portata di mano:

- *snellimento del sistema delle comunicazioni obbligatorie telematiche di instaurazione del rapporto di lavoro* (modelli UniLav, UniSomm ecc.), giacché senza alcun abbassamento di tutele sostanziali si possono ridurre le informazioni obbligatorie a quattro soltanto: codice fiscale datore di lavoro, codice fiscale lavoratore, data di inizio del rapporto di lavoro, tipologia del rapporto di lavoro; tutte le restanti informazioni oggi obbligatoriamente richieste (CCNL applicato, orario di lavoro, retribuzione/compenso, luogo di lavoro, recapiti e indirizzi delle parti ecc.) possono essere ricavate senza fatica dal Libro unico del lavoro e dalla denuncia mensile UniEmens;
- *snellimento del sistema delle comunicazioni obbligatorie telematiche di cessazione del rapporto di lavoro*, anche qui senza abbassamento di tutele sostanziali si possono ridurre le informazioni obbligatorie a tre soltanto: codice fiscale datore di lavoro, codice fiscale lavoratore, data di cessazione del rapporto di lavoro;

- *eliminazione degli obblighi di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali* ad eccezione degli eventi che necessitano particolare tutela (maternità, paternità e matrimonio): la cancellazione di questo obbligo non danneggia in alcun modo la tutela sostanziale delle lavoratrici e dei lavoratori posto che tutti gli adempimenti potranno essere telematici in attuazione delle lettere d) ed f);

- *eliminazione dell'obbligo di presentazione del prospetto informativo annuale per il collocamento obbligatorio*, nessun abbassamento di tutele sostanziali in quanto le informazioni necessarie a determinare la quota d'obbligo (numero lavoratori in forza computabili) possono essere ricavate automaticamente dal sistema semplificato delle comunicazioni obbligatorie;

- *eliminazione del registro degli infortuni* (la cui abrogazione è ancora "sospesa" pur essendo già prevista dal d.lgs. n. 81/2008), senza nessuna minorazione per le tutele sostanziali, stante la ricavabilità delle informazioni dal data base dell'Inail;

- *eliminazione dell'obbligo di autoliquidazione Inail*, nessun abbassamento di tutele sostanziali in quanto le informazioni necessarie a determinare il calcolo dei premi assicurativi, potrebbero essere inserite nella denuncia mensile UniEmens oggi riservata solo all'Inps ma che potrebbe ospitare anche i dati ai fini Inail;

- *eliminazione del prospetto di paga o cedolino* (abrogazione della legge n. 4/1953), senza alcun abbassamento di tutele sostanziali, le informazioni obbligatorie per il lavoratore sono ricavabili dal Libro unico del lavoro.

Col secondo principio di delega (lettera *b*) ci si propone di "*eliminare e semplificare, anche mediante norme di carattere interpretativo, le disposizioni interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali e amministrativi*". Tale affermazione si presenta particolarmente oscura, salvo a voler estendere l'ambito di operatività dell'istituto del diritto di interpello di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 che consente, appunto, di dirimere questioni controverse mediante disposizioni interpretative. Altrimenti l'operazione di semplificazione potrebbe avvenire in sede legislative con norme di interpretazione autentica relative a fattispecie lavoristiche di particolare complessità e oggetto di contrasti giurisprudenziali e nella prassi amministrativa, come ad esempio nel caso dei lavoratori in trasferta e dei trasfertisti oppure del cosiddetto "tempo tuta" e in ogni ipotesi del tempo impiegato prima di avviare la prestazione lavorativa.

Il terzo principio di delega (lettera *c*) rappresenta un vero e proprio volano per il possibile snellimento delle procedure e dei rapporti fra impresa e pubblica amministrazione. Si tratta della previsione di "*unificare le comunicazioni alle*

pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi” con conseguente obbligo per ciascuna amministrazione che detiene l’informazione di trasmetterla alle altre amministrazioni competenti. L’esempio che viene portato nel documento di sintesi reso noto è quello degli infortuni sul lavoro, ma a questo possono aggiungersi tutte le informazioni attinenti al rapporto di lavoro ricevute da Inps (nella denuncia mensile UniEmens) che potrebbero essere automaticamente trasferite a Inail e Ministero del lavoro, anche per snellire le verifiche e i controlli in sede di vigilanza e di ispezione.

Nel quarto criterio (lettera *d*) per l’esercizio della delega trova spazio la promozione delle *“comunicazioni in via telematica e l’abolizione della tenuta di documenti cartacei”*. In questa prospettiva si tratterebbe di implementare le funzionalità del già collaudato sistema di comunicazioni obbligatorie gestito dal Ministero del Lavoro nonché dei portali tematici di Inps e Inail, snellendo i dati ed ampliando le possibilità di comunicazione, con riferimento a tutte le informazioni che possono essere necessarie nei rapporti fra impresa e pubbliche amministrazioni ed anche fra lavoratori e imprese, oltreché fra lavoratori e pubbliche amministrazioni.

Il quinto principio di delega (lettera *e*) riguarda l’armonizzazione del sistema sanzionatorio in materia di gestione dei rapporti di lavoro. La norma prevede la revisione del regime delle sanzioni, *“valorizzando gli istituti di tipo premiale, che tengano conto della natura sostanziale o formale della violazione e favoriscano l’immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita”*. La disposizione riprende letteralmente quanto già previsto dall’art. 1, comma 2, lettera *f*), della *“Delega al Governo per la predisposizione di uno Statuto dei lavori”* sottoposta dall’allora Ministro del Lavoro alle Parti sociali l’11 novembre 2010, volta ad estendere i principi contenuti nella diffida a regolarizzare di cui all’art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, come modificato dalla legge n. 183/2010, allo scopo di individuare un quadro regolatorio dell’apparato sanzionatorio che punti sulle sanzioni civili (*astreintes*) e riduca al minimo le sanzioni penali (secondo principi di meritevolezza di tutela costituzionalmente rilevante) e razionalizzi le sanzioni amministrative pecuniarie secondo graduazioni che tengano conto della natura formale oppure sostanziale dell’inadempimento datoriale. In questo contesto, peraltro, troverebbe adeguato spazio il rilancio del provvedimento di disposizione (art. 14 del d.lgs. n. 124/2004) con il quale il personale ispettivo potrebbe incidere per ordinare il ripristino di condizioni di regolarità in tutti i casi in cui il nuovo quadro regolatorio non preveda reazioni sanzionatorie immediate. In siffatto ambito di interventi potrebbe trovare spazio anche una rivisitazione complessiva del sistema della vigilanza e dell’ispezione in materia di lavoro e

previdenza sociale chiamato a dare efficace attuazione al nuovo sistema sanzionatorio.

Nel sesto criterio di delega (lettera *f*) si intende individuare specifiche “*modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere, anche in via telematica, tutti gli adempimenti di carattere burocratico e amministrativo connesso con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro*”. Questo profilo sembrerebbe aprire le porte, ad esempio, alla possibilità di un sistema telematico gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in sede centrale e territoriale, che consenta in *open data* e gratuitamente a ciascuna impresa di piccole e medie dimensioni di elaborare il Libro unico del lavoro in forma totalmente telematica, acquisendo in automatico i dati da Inps (così comunicati nella denuncia mensile UniEmens) e procedendo anche mediante autocompilazione. Analogamente i lavoratori potrebbero accedere *on line* al medesimo sistema telematico gratuito per presentare le proprie dimissioni o accordare la risoluzione consensuale al rapporto ovvero comunicare l’avvio di una procedura di conciliazione o anche difendersi in un procedimento disciplinare.

L’ultimo dei principi di delega (lettera *g*) riguarda la “*revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino*” di cui al decreto ministeriale 10 ottobre 2005, e in tale prospettiva l’intervento legislativo appare pienamente in linea con quanto già delineato dall’art. 2 del decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, rispetto al quale, tuttavia, si ritiene che il nuovo intervento di revisione possa portare ad una effettiva e completa semplificazione nell’utilizzo e nella raccolta di informazioni utili a preservare un profilo fondamentale per un corretto esercizio delle politiche attive e passive del lavoro e per un effettivo adeguamento delle risorse alle esigenze del mercato del lavoro.

P.A.: la #svoltabuona solo ad aprile

di Umberto Buratti

Uno degli aspetti maggiormente positivi della bozza del [Jobs Act di gennaio](#) era l'aver presentato un documento organico e completo, non concentrato unicamente sulla questione delle regole del mercato del lavoro come avevano fatto, invece, i due precedenti Esecutivi guidati da Mario Monti e da Enrico Letta. Questo approccio sistematico giustificava ampiamente la presenza della riforma dell'apparato amministrativo all'interno del manifesto programmatico dell'allora sindaco di Firenze. Il documento presentato al termine del Consiglio dei Ministri di ieri torna, invece, a separare nuovamente il destino del comparto pubblico dal resto del progetto riformatore. La "svolta buona" per la Pubblica Amministrazione è rimandata così al prossimo mese di aprile. Questo, però, non esclude la possibilità di effettuare uno *screening* completo per verificare quanto di ciò che è stato annunciato ad inizio anno sia già presente nelle linee di intervento esplicitate ieri dal Premier.

Nulla sembra esserci in materia di *spending review*. Il documento dell'8 gennaio a tal proposito ipotizzava di vincolare ogni risparmio di spesa corrente alla riduzione fiscale sul reddito da lavoro. Tuttavia la revisione della spesa non è nemmeno citata nelle slide di presentazione del Primo Ministro. Questo non significa che la questione sia finita su un binario morto. Al contrario, il Commissario Straordinario, Carlo Cottarelli, ha presentato all'Esecutivo e alla Commissione Bilancio del Senato [il proprio piano di lavoro](#). Come spesso accade vi è un balletto sulle cifre effettivamente recuperabili. Il Primo Ministro punta a 7 miliardi di euro già nel 2014, mentre molto più prudente appare il Commissario che parla di "soli" 3-5 miliardi. Si tratta di un aspetto rilevante perché gli importi serviranno come copertura per una parte delle

iniziative che il Governo intende promuovere, prima fra tutte, la riduzione dell'Irpef. Un'eco di revisione della spesa si può rinvenire nella proposta presentata ieri di vendere un centinaio di auto blu entro il mese di aprile. Si tratta invero di una misura più ad effetto che di reale portata per il bilancio pubblico. Altro segnale nella direzione di una corposa *spending review* si rinviene nell'idea di abolire il CNEL.

Le politiche in una materia strategica come l'"Agenda digitale" si limitano, per ora, a qualche semplificazione burocratica che si può ritrovare ad esempio nella proposta di "smaterializzare" il DURC. Nulla di più. Completamente assente risulta essere la proposta di eliminare l'iscrizione alle Camere di Commercio che, invece, era citata nella versione di inizio anno del *Jobs Act*.

Altra assenza dal documento presentato dal premier Renzi riguarda lo status dei dirigenti pubblici. In questi mesi la lotta alla "cattiva" burocrazia e ai "Mandarini di Stato" è stato uno dei cavalli di battaglia preferiti del nuovo Primo Ministro, ma di concreto in questo senso nel *Jobs Act* non vi è nulla. **Non si tratta di un passo indietro perché il Presidente del Consiglio ha chiarito che il dossier sarà in agenda a partire da aprile.** Poche sono ancora le indiscrezioni disponibili sulle linee di azione che l'Esecutivo vorrà seguire. Non aiuta a farsi un'idea, sul punto, nemmeno il sito del Ministero per la semplificazione e per la pubblica amministrazione sul quale tutto tace e sembra rimasto fermo con gli aggiornamenti alla precedente gestione di Palazzo Vidoni.

Gli stessi punti 7 e 8 del documento di gennaio risultano "non pervenuti". Pesa il silenzio sul tema della trasparenza amministrativa che si collega anche al silenzio sull'obbligo di rendicontare on-line i soldi pubblici utilizzati per la formazione professionale. Se si pensa allo sperpero di denaro o, al contrario, al suo mancato utilizzo, l'assenza di un'indicazione in questo senso pare rilevante. Sul tema si segnala invece l'inizio dell'*iter* parlamentare per l'affidamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione al Magistrato Raffaele Cantone.

Unico punto di reale contatto tra il documento di inizio anno e quello di ieri risulta essere la proposta di una Agenzia di riferimento per le politiche attive e passive del lavoro. Nel testo programmatico di gennaio il tema era solo abbozzato e si parlava di una "Agenzia Unica Federale" per coordinare e indirizzare i centri per l'impiego, la formazione e l'erogazione

degli ammortizzatori sociali. Ora, invece, il profilo della proposta renziana si è fatto più completo. **Si parla in modo esplicito di una delega per revisionare i servizi per il lavoro e di politiche attive.** La proposta è di istituire una “Agenzia nazionale per l’impiego” a partecipazione statale e regionale, vigilata dal Ministero di via Veneto. In attesa di vedere nel concreto come questa idea si specificherà, quel che spicca è il cambio di nome da “Federale” a “Nazionale”. Occorrerà vigilare se dietro a questa nuova etichetta si nasconda il passaggio da una visione sussidiaria a una più centralista, oppure no. Il documento presentato ieri sembra propendere per la seconda ipotesi. Si prevede, infatti, un coinvolgimento delle Parti Sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali della istituenda Agenzia e meccanismi di raccordo a livello centrale e territoriale sia con l’Inps e sia con gli enti che esercitano competenze in materia di incentivi all’autoimpiego e all’autoimprenditorialità.

La delega per un ulteriore procedimento di semplificazione delle procedure e gli adempimenti connessi alla costituzione e gestione del lavoro rappresenta un elemento presente sottotraccia nel documento del gennaio scorso e ora pienamente esplicitato. Il collegamento con la promozione della “Agenda digitale” è qui più che mai evidente. Il tentativo è quello di dematerializzare il rapporto con il servizio pubblico. Obiettivo ambizioso che ormai da quasi un decennio ritorna ciclicamente tra i programmi di Governo.

Dare un giudizio complessivo sulle politiche del nuovo Esecutivo in materia di pubblico impiego è allo stato attuale impossibile. Al netto dei piccoli interventi segnalati, infatti, la parte più corposa del documento dedicata alla PA è quella relativa allo sblocco dei suoi debiti. **Occorrerà quindi aspettare fino ad aprile per conoscere quali saranno le reali linee di intervento per dar vita alla “svolta buona” del comparto amministrativo.** Per ora si può solo dire che l’aver “spacchettato” i due ambiti lascia un po’ di amaro in bocca. **Si perpetua così la falsa dicotomia tra pubblico e privato, mentre è evidente che solo una buona Amministrazione Pubblica può essere di supporto ad un buon mercato del lavoro.** E la riforma di questo, senza la riforma di quella, rischia di arenarsi. Per l’ennesima volta.

Tagli all'Irpef e all'Irap per lavoratori e imprese

di Silvia Spattini

Dal 1° maggio 2014 sono previsti tagli dell'Irpef per i redditi da lavoro dipendenti e assimilati e all'Irap per le aziende. Non sono disponibili al momento documenti relativi a tali provvedimenti. Ci si basa sulla conferenza stampa del Presidente del Consiglio Renzi, successiva al Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2014. I dettagli sulle modalità dell'attuazione del taglio dell'Irpef prenderanno corpo nel Documento di Economia e Finanza (DEF) di prossima pubblicazione.

Il taglio dell'Irpef dovrebbe riguardare i redditi inferiori ai 25.000 euro lordi ovvero circa 18.000 euro netti all'anno, che divisi per 12 mensilità (benché contrattualmente generalmente siano 13 o 14 le mesilità) danno i 1.500 euro mensili citati da Renzi e indicati anche nelle [slide presentate in conferenza stampa](#) come limite di reddito netto massimo mensile per godere dei tagli dell'imposizione fiscale.

Ai lavoratori che rientrano nei 25.000 euro lordi annui, si prevede un incremento netto di 1.000 euro all'anno.

È stato calcolato che i percettori di un reddito inferiore ai 25.000 euro lordi all'anno siano circa 10 milioni (nel dettaglio la suddivisione per classi di reddito vede 459.747 persone con meno di 8.000 euro lordi; 2.602.990 tra 8.000 a 15.000; 3.267.000 tra 15.000 a 20.000 euro e 5.600.000 persone tra i 20.000 e 30.000 euro).

10 miliardi sono le risorse che si vogliono mettere a disposizione. 7 miliardi derivanti dal risparmio di spesa pubblica, conseguente alla c.d.

spending review, derivanti dai tagli delle autoblu, delle consulenze, delle spesi di pubblicazione di appalti pubblici, degli stipendi dei manager pubblici, di corsi di formazione ecc. Gli altri miliardi necessari si intendono ricavare da un **aumento di spesa pubblica**, avendo un margine dell'0,4% per arrivare al 3% del vincolo di bilancio. Infatti, si ritiene che ogni 0,1% di spesa corrisponda a circa 1,6 miliardi per cui 0,4% fornisce ulteriori 6 miliardi, basterebbe quindi un aumento del 0,2% per avere disponibili **3 miliardi** per arrivare ai 10 miliardi totali per la copertura dell'operazione di taglio dell'Irpef.

Mettendo quindi a disposizione **10 miliardi per un bacino di 10 milioni di persone**, si riuscirebbe a garantire a ciascuno un **incremento del reddito netto annuale medio di circa 1.000 euro**.

Con riferimento ai **tagli all'Irap**, è prevista una **riduzione del 10%** per le imprese corrispondente a 2,4 miliardi di euro.

Tale operazione viene finanziata dall'aumento della tassazione sulle rendite finanziarie che passa dal 20% al 26%, arrivando ai livelli medi della tassazione degli altri Paesi europei. Da questo incremento sono esclusi i titoli di Stato, la cui tassazione rimane al 12,5%. Si calcola che da questa modifica dovrebbe entrare un gettito di 2,6 miliardi di euro.

Un aiuto alle imprese e in particolare alle **piccole e medie imprese** viene anche da **tagli ai costi per l'energia**, consistenti in una **riduzione del 10%**.

Nove telegrammi sulla manovra di Renzi. Perché le misure per la crescita approvate dal governo, pur con qualche difetto, segnano una svolta importante

di Pietro Ichino

**Editoriale telegrafico sulle decisioni assunte dal Consiglio dei Ministri il
12 marzo 2014**

1. In un Paese che soffre di una gravissima frattura tra opinione pubblica e ceto politico, il ritorno al dialogo tra l'una e l'altro va salutato come un fatto di importanza cruciale. Ed è importantissimo che la capacità straordinaria di comunicazione di Matteo Renzi sia posta al servizio di una politica che si colloca senza riserve dentro l'alveo della strategia di integrazione dell'Italia in Europa.
2. Altrettanto positivo è il fatto che per la prima volta il Governo si impegni per una rilevante riduzione netta della pressione fiscale: questa svolta costituisce il modo migliore nel quale il Governo possa accompagnare i primi segni di uscita dell'economia nazionale dalla recessione. E interrompe con una scossa positiva un troppo lungo periodo di sostanziale inerzia dell'esecutivo in questa legislatura.
3. È in sé positivo anche il fatto che questa riduzione del prelievo fiscale sia dedicata prioritariamente ai titolari dei redditi di lavoro più bassi. Ma è sbagliato che da questa riduzione siano stati esclusi i redditi bassi di lavoro autonomo: questa esclusione non può essere giustificata con una presunzione di evasione fiscale a carico di questa categoria di contribuenti.

4. Probabilmente avrebbe prodotto un maggiore incremento occupazionale immediato l'azzeramento dell'incidenza del costo del lavoro sull'imponibile IRAP; e questo avrebbe indirettamente recato beneficio a tutta la forza-lavoro e non soltanto ai 12 milioni di lavoratori dipendenti regolari. Ma sono comprensibili i motivi politici che hanno indotto il Governo a concentrare lo sgravio sull'IRPeF.
5. La riduzione del 10 per cento dell'IRAP viene finanziata con un aumento dal 20 al 26 per cento delle rendite da azioni od obbligazioni. Questa misura corrisponde alla scelta, in sé giusta, di spostare il prelievo fiscale dai redditi di lavoro alle rendite; resta tuttavia il rischio che, per la fluidità dei mercati finanziari, si ripeta su questo terreno il sostanziale fallimento della Tobin Tax introdotta nel 2012.
6. Le misure di liberalizzazione dei contratti a termine corrispondono all'“accordo Expo” stipulato a Milano da sindacati e imprenditori, e sono misure opportune. Resta il fatto che le resistenze di sinistra Pd e Cgil a una flessibilizzazione del contratto a tempo indeterminato fanno sì che queste misure siano probabilmente destinate a produrre una ulteriore contrazione della quota, già molto ridotta (una su sei), di assunzioni a tempo indeterminato nel flusso generale delle assunzioni.
7. Va salutata positivamente la presentazione da parte del Governo del disegno di legge-delega per il nuovo Codice semplificato del lavoro. Qui va, però, rilevato il contenuto molto generico del disegno di legge: il confronto in proposito si sposta in Parlamento. L'auspicio è che in questa sede prevalga l'opzione per una vera semplificazione e allineamento della legislazione ai migliori standard europei.
8. Positiva è, in particolare, la parte del disegno di legge-delega sul nuovo Codice del lavoro riferita agli ammortizzatori sociali, che tende a portare a compimento la riforma avviata dalla legge Fornero del 2012, con la riconduzione della Cassa integrazione alla sua funzione originaria e l'ampliamento e rafforzamento del sostegno del reddito ai disoccupati, coniugato con misure efficaci per il loro reinserimento nel tessuto produttivo e condizionato alla loro disponibilità effettiva.
9. In materia di servizi per l'impiego, infine, il bilancio pesantemente negativo che si registra in un numero altissimo di Regioni giustifica ampiamente l'istituzione di una struttura di missione statale, che intervenga secondo il criterio della sussidiarietà nelle situazioni nelle quali si registrano livelli bassi di efficienza dei servizi. Questo sarà particolarmente importante per l'attuazione del programma Youth Guarantee.

Jobs Act, la palla ora va al Ministro del lavoro

di Giampiero Falasca e Michele Tiraboschi

Al nuovo Ministro del lavoro spetta un compito difficile, l'attuazione del *Jobs Act* attraverso le corpose (e allo stato ancora generiche) deleghe contenute nel decreto approvato ieri dal Consiglio dei Ministri.

Molto dipenderà, indubbiamente, dall'andamento dei mercati e da quanto potrà fare il Ministro dell'economia sulla riduzione del cuneo fiscale, che incide sulla propensione ad assumere. Vero è, tuttavia, che talune storiche criticità dell'articolo legislazione del lavoro e delle politiche per l'occupazione rendono ancora oggi attuale il giudizio di Marco Biagi che indicava nel nostro uno dei peggiori mercati del lavoro in Europa.

Rari sono gli investimenti di imprese straniere, spaventate da eccessi di burocrazia e di litigiosità, ed anche le imprese italiane, quando possono permetterselo, sempre più di frequente decidono di andare a investire altrove, perché non sono disponibili a sopportare un ordinamento del lavoro irrazionale che, con eccesso di rigore, punisce chi incappa in errori formali, mentre non riesce a contrastare l'economia sommersa, che copre quasi un quarto del PIL.

L'agenda del nuovo Ministro dovrebbe quindi mettere al primo posto il tema della semplificazione delle regole e delle procedure, a partire da una profonda revisione della riforma Fornero. Andrebbero poi riviste quelle norme che hanno prodotti contenzioso importanti senza frenare in alcun modo gli abusi, come la causale dei contratti temporanei.

Servirebbe anche un investimento strutturale sulla retribuzione di produttività, finita su un binario morto fatto di interventi temporanei, applicazioni elusive e risorse insufficienti, anche per sostenere il percorso di decentramento

contrattuale, che altri Paesi, Spagna e Germania *in primis*, hanno da tempo completato.

C'è poi il grande problema della professionalità e delle competenze, che sono deboli, a causa di percorsi formativi lontani dai fabbisogni espressi dal mercato del lavoro, e si bruciano rapidamente.

Le poche aziende che investono in formazione non sono adeguatamente incentivate, e ancora fatica ad essere accolta l'idea della valenza formativa e culturale del lavoro. È forse questa una delle ragioni del mancato decollo dell'apprendistato che, per funzionare, deve poter contare sul sostegno sia del sistema di relazioni industriali sia di una vera integrazione tra scuola e lavoro. Decisiva, in questa prospettiva è anche la riforma dei sistemi di classificazione del personale, ancora troppo rigidi e incentrati su modelli organizzativi non più esistenti.

Il mercato del lavoro avrebbe anche bisogno di servizi per l'impiego funzionanti. Serve un ripensamento complessivo del modello, che metta al centro del sistema la persona e, con essa, il "servizio" che deve poter essere erogato da chiunque, a condizione che abbia alcuni requisiti minimi di serietà e affidabilità. Basterebbe prendere spunto dalle esperienze e buone prassi regionali, come quella della dote unica. L'elenco potrebbe continuare fino a giungere alle complesse tematiche del processo del lavoro e dell'arbitrato di equità ancora bloccato da veti e pregiudiziali ideologiche.

Per ottenere dei risultati significativi, sarà importante il metodo; chi si occupa delle complesse questioni del lavoro sa che non esistono soluzioni a tavolino, calate dall'alto in modo dirigitico. Solo coltivando il metodo delle relazioni industriali, che altro non sono se non una espressione della sussidiarietà e del pluralismo, si potranno modernizzare le attuali regole del lavoro, pensate per una epoca e un modello unificante, quello della grande fabbrica fordista, che non c'è più.

Parte II
DOCUMENTI

Jobs Act: le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele

di Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Un provvedimento urgente che contiene interventi di semplificazione sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato per renderli più coerenti con le esigenze attuali del contesto occupazionale e produttivo; un disegno di legge che conferisce al Governo apposite deleghe finalizzate ad introdurre misure per riformare la disciplina degli ammortizzatori sociali, riformare i servizi per il lavoro e le politiche attive, semplificare le procedure e gli adempimenti in materia di lavoro, riordinare le forme contrattuali, migliorar e la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Sono questi, in sintesi, i contenuti delle misure previste dal piano per il lavoro messo a punto dal Governo per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele.

Il contratto di lavoro a termine e il contratto di apprendistato

Per il contratto a termine viene prevista l'elevazione da 12 a 36 mesi della durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale non è richiesto il requisito della cosiddetta causalità, fissando il limite massimo del 20% per l'utilizzo dell'istituto. Viene inoltre prevista la possibilità di prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, sempre che sussistano ragioni oggettive e si faccia riferimento alla stessa attività lavorativa.

Per il contratto di apprendistato si prevede il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova (e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale) e l'eliminazione delle attuali previsioni

secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo. È inoltre previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Per il datore di lavoro viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa un elemento discrezionale.

La smaterializzazione del DURC

Un ulteriore intervento di semplificazione riguarda la smaterializzazione del DURC, superando l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle imprese.

Per dare un'idea della rilevanza del provvedimento, si ricorda che nel 2013 i DURC presentati sono stati circa 5 milioni.

Le deleghe al Governo

Delega in materia di ammortizzatori sociali

La delega ha lo scopo di assicurare un sistema di garanzia universale per tutti i lavoratori che preveda, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale. Un sistema così delineato può consentire il coinvolgimento attivo di quanti sono espulsi dal mercato del lavoro o 2 siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro. A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) rivedere i criteri di concessione ed utilizzo delle integrazioni salariali escludendo i casi di cessazione aziendale;
- b) semplificare le procedure burocratiche anche con la introduzione di meccanismi automatici di concessione;
- c) prevedere che l'accesso alla cassa integrazione possa avvenire solo a seguito di esaurimento di altre possibilità di riduzione dell'orario di lavoro;
- d) rivedere i limiti di durata, da legare ai singoli lavoratori;
- e) prevedere una maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici;
- f) prevedere una riduzione degli oneri contributivi ordinari e la loro rimodulazione tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo;
- g) rimodulare l'ASpI omogeneizzando tra loro la disciplina ordinaria e quella breve;

- h) incrementare la durata massima dell'ASpI per i lavoratori con carriere contributive più significative;
- i) estendere l'applicazione dell'ASpI ai lavoratori con contratti di co.co.co., prevedendo in fase iniziale un periodo biennale di sperimentazione a risorse definite;
- l) introdurre massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
- m) valutare la possibilità che, dopo l'ASpI, possa essere riconosciuta un'ulteriore prestazione in favore di soggetti con indicatore ISEE particolarmente ridotto;
- n) eliminare lo stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a prestazioni di carattere assistenziale.

Nell'esercizio di tale delega verranno individuati meccanismi volti ad assicurare il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario di prestazioni di integrazione salariale, ovvero di misure di sostegno in caso di disoccupazione, al fine di favorirne lo svolgimento di attività in favore della comunità locale di appartenenza.

Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive

La delega è finalizzata a garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché ad assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative. A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzare gli incentivi all'assunzione già esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione;
- b) razionalizzare gli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;
- c) istituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un'Agenzia nazionale per l'impiego per la gestione integrata delle politiche attive e passive del lavoro, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome e vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. All'agenzia sarebbero attribuiti compiti gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI e vedrebbe il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali.

Si prevedono meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e l'Inps, sia a livello centrale che a livello territoriale, così come meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;

- d) razionalizzare gli enti e le strutture, anche all'interno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che operano in materia di ammortizzatori

sociali, politiche attive e servizi per l'impiego allo scopo di evitare sovrapposizioni e garantire l'invarianza di spesa;

e) rafforzare e valorizzare l'integrazione pubblico/privato per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

f) mantenere il capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il ruolo per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere garantite su tutto il territorio nazionale;

g) mantenere in capo alle Regioni e Province autonome le competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro;

h) favorire il coinvolgimento attivo del soggetto che cerca lavoro;

i) valorizzare il sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate.

Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti

La delega punta a conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, al fine di ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese. A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

a) razionalizzare e semplificare le procedure e gli adempimenti connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del rapporto di carattere burocratico ed amministrativo;

b) eliminare e semplificare, anche mediante norme di carattere interpretativo, le disposizioni interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali e amministrativi;

c) unificare le comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi (es. infortuni sul lavoro) ponendo a carico delle stesse amministrazioni l'obbligo di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;

d) promuovere le comunicazioni in via telematica e l'abolizione della tenuta di documenti cartacei;

e) rivedere il regime delle sanzioni, valorizzando gli istituti di tipo premiale, che tengano conto della natura sostanziale o formale della violazione e favoriscano l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita (a parità di costo);

f) individuare modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere, anche in via telematica, tutti gli adempimenti di carattere burocratico e amministrativo connesso con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;

g) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino.

Delega in materia di riordino delle forme contrattuali

La delega è finalizzata a rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché a riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto produttivo nazionale e internazionale.

A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il contesto occupazionale e produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di riordino delle medesime tipologie contrattuali;
- b) procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, riordinate secondo quanto indicato alla lettera a), che possa anche prevedere l'introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti;
- c) introdurre, eventualmente anche in via sperimentale, il compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali;
- d) procedere all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con il testo organico di cui alla lettera b), al fine di assicurare certezza agli operatori, eliminando duplicazioni normative e difficoltà interpretative e d'applicative.

Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali

La delega ha finalità di contemperare i tempi di vita con i tempi di lavoro dei genitori. In particolare, l'obiettivo che si vuole raggiungere è quello di evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare.

A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) introdurre a carattere universale l'indennità di maternità, quindi anche per le lavoratrici che versano contributi alla gestione separata;
- b) garantire, alle lavoratrici madri parasubordinate, il diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;

- c) abolire la detrazione per il coniuge a carico ed introdurre i tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare;
- d) incentivare accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti;
- e) favorire l'integrazione dell'offerta di servizi per la prima infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico –privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dello ro utilizzo ottimale da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi.

Il Job Act di Matteo Renzi

eNews 381 – 8 gennaio 2014

Abbiamo dato una bella scossa con la prima enews dell'anno, quella del 2 gennaio scorso. Ricordate? Abbiamo messo in campo tre ipotesi di legge elettorale e chiesto a tutti di chiudere. In questo secondo appuntamento del 2014, provo a fare la sintesi del punto in cui siamo e ad anticipare i contenuti della riflessione sul lavoro di cui parliamo dalla campagna elettorale.

Legge elettorale. Abbiamo offerto tre ipotesi di lavoro (rivisitazioni del sistema spagnolo, del Mattarellum, del doppio turno). Gli altri partiti ne stanno discutendo. Noi aspettiamo le loro valutazioni e ci riuniamo il 16 gennaio, in direzione, per chiudere con la nostra proposta. A mio giudizio ci sono le condizioni per definire un accordo che sarebbe davvero straordinario: sistemare in un mese quello che non si è fatto negli ultimi otto anni. Incrociamo le dita e stringiamo i denti. Mi dicono: ma vedrai Berlusconi? E Grillo? E Alfano? Sono pronto a incontrare tutti, purché si chiuda su una cosa che serva agli italiani. Se deve essere il modo di perdere tempo e prendere un caffè, lo prendo con i miei amici che mi diverto di più. Se serve a chiudere sulla legge elettorale, ci siamo.

Riforma del Senato. Noi andiamo in riunione dai Senatori del PD il prossimo 14 gennaio. Ci guardiamo in faccia. E a loro chiediamo di presentare il disegno di legge costituzionale per cambiare il Senato, trasformandolo in Camera delle Autonomie. Il supplemento della domenica del Sole 24 Ore ha rilanciato una proposta suggestiva: coinvolgere i mondi della cultura in questo organismo. Potrebbe essere una base di discussione a condizione che non sia elettivo e sia invece un incarico gratuito. Lo so, non è facile, ma eliminare il bicameralismo come lo conosciamo oggi sarebbe un passaggio storico. E

sarebbe il segnale che la politica ha finalmente recepito il messaggio di cambiamento che è arrivato dai cittadini anche con le primarie. Poi, passaggio successivo, abbassamento numeri e compensi dei consiglieri regionali. Uno alla volta, per carità!

Eliminazione dei politici delle Province. Il disegno di legge Delrio è passato alla Camera. Adesso aspettiamo che il Senato dia il via libera definitivo a gennaio. Primo passo verso il miliardo di euro di risparmi dei costi della politica. Sul quale rinnovo l'appello ai deputati 5 stelle: se davvero pensate che sia un bluff, perché non venite a vedere le carte? Vediamo chi è che sta facendo il furbetto: io credo che gli elettori 5 stelle si stiano rendendo conto che protestare e basta non è sufficiente. Ecco perché continuo a sfidare i rappresentanti di quel movimento lì: perché la base, la loro base, quelli che li hanno votati, che stanno chiedendo di fare gli accordi. E a nulla serve che l'imponente apparato di comunicazione di Beppe Grillo – pagato con soldi pubblici, perché per quanto mi risulta i 5 Stelle hanno rinunciato al finanziamento pubblico dei partiti, ma prendono tutti i soldi fino all'ultimo centesimo del finanziamento pubblico dei gruppi parlamentari: chissà se prima o poi ci diranno quanti milioni di euro spendono pagati dal contribuente! – bombardi la rete con i propri utenti, veri e finti: il punto centrale è che Grillo perde consenso. L'avete visto in Trentino Alto Adige? Adesso ha avuto paura a candidarsi in Sardegna. Per forza. Grillo si rende conto che la tattica di non fare niente alla lunga non paga. Eppure tra i 5 Stelle in Parlamento c'è chi urla e chi sbraita, ma alcuni sono veramente bravi, studiano i dossier, sono preparati, sono animati dal desiderio di fare il bene dell'Italia: cosa aspettano a farsi sentire? Non si tratta di fare un accordo vecchio stile o un baratto di poltrone, né di fare un Governo insieme: semplicemente di ridurre i costi della politica. Voi che dite: alla fine ci staranno?

Scuola. Ho fatto tutta la campagna elettorale dicendo: il problema degli insegnanti è di dignità, prima che economico. È vero, guadagnano poco. Ma soprattutto sono poco considerati. Noi cambieremo verso e recupereremo il loro ruolo coinvolgendoli in una grande campagna per la riforma scolastica. Bene. Non ho fatto in tempo a dirlo che una di quelle decisioni ragionieristiche allucinanti del Governo ha tagliato agli insegnanti 150 euro al mese. Ora, a me va bene tutto. Ma le figuracce gratis anche no. Stamattina il Governo ci ha messo una pezza. Era già accaduto con le *slot machines*, con gli affitti d'oro, con le polemiche dell'ANCI: dobbiamo trovare un modo diverso di lavorare insieme. Non sono affezionato alle liturgie della prima repubblica con gli

incontri di delegazioni: mi è sufficiente che si prenda un impegno chiaro con i cittadini e si rispetti.

Vorrei parlarvi di molte altre cose, ma forse dobbiamo limitarci a fare un piccolo passo in avanti su come funzionerà il Jobs Act di cui in molti in queste ore stanno parlando.

Partiamo da due premesse.

Una di metodo. Gli spunti che trovate in questa enews saranno inviati domani ai parlamentari, ai circoli, agli addetti ai lavori per chiedere osservazioni, critiche, integrazioni. Dunque non è un documento chiuso, ma aperto al lavoro di chiunque. Anche vostro.

Una di merito. Non sono i provvedimenti di legge che creano lavoro, ma gli imprenditori. La voglia di buttarsi, di investire, di innovare. L'Italia può farcela, ma deve uscire da questa situazione di bella addormentata nel bosco. Deve rompere l'incantesimo. Per farlo c'è bisogno di una visione per i prossimi anni e di piccoli interventi per i prossimi mesi.

Punto di partenza: l'Italia ha tutto per farcela. È un Paese che ha una forza straordinaria ma è stato gestito in questi anni da una classe dirigente mediocre che ha fatto leva sulla paura per non affrontare la realtà (straordinaria la pennellata di De Rita nella relazione Censis di quest'anno). Un cambiamento radicale è possibile partendo dall'assunto che il sistema Paese ha le risorse per essere leader in Europa e punto di attrazione nel mondo. E che la globalizzazione non è il nostro problema, ma la più grande opportunità per l'Italia. Un mondo piatto, sempre più numeroso e sempre più ricco, che ha fame di bello, quindi di Italia. A noi il compito di non sprecare questa possibilità; abbiamo già sprecato la crisi, adesso non possiamo sciupare anche la ripresa.

Ma l'Italia vive un paradosso. Per responsabilità (diffusa) della classe dirigente, abbiamo perso molto tempo. E i dati dell'Istat di oggi – che proiettano una disoccupazione giovanile ai record dal 1977 – sono una fotografia devastante. Bisogna correre, allora. Fermare l'emorragia dei posti di lavoro. E poi iniziare a risalire la china.

Il PD crede possibile che il JobsAct sia uno strumento per aiutare il Paese a ripartire.

Ma sappiamo benissimo che la credibilità della classe politica parte dalla capacità di dare il buon esempio. Ecco perché è fondamentale che si faccia rapidamente la legge elettorale, si taglino per un miliardo i costi della politica, si eliminino le rappresentanze politiche di Province e Senato, si riduca il

numero e il compenso dei consiglieri regionali. Se dobbiamo cambiare – e noi dobbiamo cambiare – bisogna partire dalla politica.

Qui c'è un sommario, con le prime azioni concrete, formulato insieme ai ragazzi della segreteria a partire da Marianna, che si occupa di lavoro, e di Filippo, che è responsabile economia. Nella prossima settimana lo arricchiremo con le osservazioni ricevute e lo discuteremo nella direzione del PD del 16 gennaio. Nessuno si senta escluso: è un documento aperto, politico, che diventerà entro un mese un vero e proprio documento tecnico.

L'obiettivo è creare posti di lavoro, rendendo semplice il sistema, incentivando voglia di investire dei nostri imprenditori, attraendo capitali stranieri (tra il 2008 e il 2012 l'Italia ha attratto 12 miliardi di euro all'anno di investimenti stranieri. Metà della Germania, 25 miliardi un terzo della Francia e della Spagna, 37 miliardi). Per la Banca Mondiale siamo al 73° posto aal mondo per facilità di fare impresa (dopo la Romania, prima delle Seychelles). Per il World Economic Forum siamo al 42° posto per competitività (dopo la Polonia, prima della Turchia). Vi sembra possibile? No, ovviamente no. E allora basta ideologia e mettiamoci sotto

Parte A – Il Sistema

1. *1. Energia.* Il dislivello tra aziende italiane e europee è insostenibile e pesa sulla produttività. Il primo segnale è ridurre del 10% il costo per le aziende, soprattutto per le piccole imprese che sono quelle che soffrono di più (Interventi dell'Autorità di Garanzia, riduzione degli incentivi cosiddetti interrompibili).
2. *2. Tasse.* Chi produce lavoro paga di meno, chi si muove in ambito finanziario paga di più, consentendo una riduzione del 10% dell'IRAP per le aziende. Segnale di equità oltre che concreto aiuto a chi investe.
3. *3. Revisione della spesa.* Vincolo di ogni risparmio di spesa corrente che arriverà dalla revisione della spesa alla corrispettiva riduzione fiscale sul reddito da lavoro.
4. *4. Azioni dell'agenda digitale.* Fatturazione elettronica, pagamenti elettronici, investimenti sulla rete.
5. *5. Eliminazione dell'obbligo di iscrizione alle Camere di Commercio.* Piccolo risparmio per le aziende, ma segnale contro ogni corporazioni. Funzioni delle Camere assegnate a Enti territoriali pubblici.
6. *6. Eliminazione della figura del dirigente a tempo indeterminato nel settore pubblico.* Un dipendente pubblico è a tempo indeterminato se

vince concorso. Un dirigente no. Stop allo strapotere delle burocrazie ministeriali.

7. **7. Burocrazia.** Intervento di semplificazione amministrativa sulla procedura di spesa pubblica sia per i residui ancora aperti (al Ministero dell' Ambiente circa 1 miliardo di euro sarebbe a disposizione immediatamente) sia per le strutture demaniali sul modello che vale oggi per gli interventi militari. I Sindaci decidono destinazioni, parere in 60 giorni di tutti i soggetti interessati, e poi nessuno può interrompere il processo. Obbligo di certezza della tempistica nel procedimento amministrativo, sia in sede di Conferenza dei servizi che di valutazione di impatto ambientale. Eliminazione della sospensiva nel giudizio amministrativo.
8. **8. Adozione dell'obbligo di trasparenza:** amministrazioni pubbliche, partiti, sindacati hanno il dovere di pubblicare online ogni entrata e ogni uscita, in modo chiaro, preciso e circostanziato.

Parte B – I nuovi posti di lavoro

Per ognuno di questi sette settori, il JobsAct conterrà un singolo piano industriale con indicazione delle singole azioni operative e concrete necessarie a creare posti di lavoro.

- a) Cultura, turismo, agricoltura e cibo.
- b) Made in Italy (dalla moda al design, passando per l'artigianato e per i makers)
- c) ICT
- d) Green Economy
- e) Nuovo Welfare
- f) Edilizia
- g) Manifattura

Parte C – Le regole

1. Semplificazione delle norme. Presentazione entro otto mesi di un codice del lavoro che racchiuda e semplifichi tutte le regole attualmente esistenti e sia ben comprensibile anche all'estero.

2. Riduzione delle varie forme contrattuali, oltre 40, che hanno prodotto uno spezzatino insostenibile. Processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti.
- III. Assegno universale per chi perde il posto di lavoro, anche per chi oggi non ne avrebbe diritto, con l'obbligo di seguire un corso di formazione professionale e di non rifiutare più di una nuova proposta di lavoro.
- IV. Obbligo di rendicontazione online ex post per ogni voce dei denari utilizzati per la formazione professionale finanziata da denaro pubblico. Ma presupposto dell'erogazione deve essere l'effettiva domanda delle imprese. Criteri di valutazione meritocratici delle agenzie di formazione con cancellazione dagli elenchi per chi non rispetta determinati standard di performance.
- V. Agenzia Unica Federale che coordini e indirizzi i centri per l'impiego, la formazione e l'erogazione degli ammortizzatori sociali.
- VI. Legge sulla rappresentatività sindacale e presenza dei rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori nei CDA delle grandi aziende.

Su questi spunti, nei prossimi giorni, ci apriremo alla discussione. Con tutti. Ma con l'idea di fare. Certo ci saranno polemiche, resistenze. Ma pensiamo che un provvedimento del genere arricchito dalle singole azioni concrete e dalla certezza dei tempi della pubblica amministrazione possa dare una spinta agli investitori stranieri. E anche agli italiani. Oggi stimiamo in circa 3.800 miliardi di euro la ricchezza finanziaria delle famiglie italiane. Insomma, ancora qualcuno ha disponibilità di denari. Ma non investe perché ha paura, perché è bloccato, perché non ha certezze.

Noi vogliamo dire che l'Italia può ripartire se abbandoniamo la rendita e scommettiamo sul lavoro. In questa settimana accoglieremo gli stimoli e le riflessioni di addetti ai lavori e cittadini (matteo@matteorenzi.it). Poi redigeremo il vero e proprio Jobs Act.

Pensierino della Sera: sono stato a Parma all'ospedale a portare l'abbraccio personale mio ma soprattutto l'abbraccio di tutto il PD a Pierluigi Bersani. Non ci ho parlato naturalmente, essendo ancora in terapia intensiva. Ho creduto giusto però esserci a nome di tanti di noi. Appena lo vedrò, voglio dirgli una cosa che lui già sa e cioè che può essere orgoglioso della sua famiglia, della moglie Daniela, delle figlie Elisa e Margherita. E può anche essere fiero della sanità della sua regione che lo ha accompagnato in queste ore difficili. Poi – una volta che gli abbiamo detto che ci siamo spaventati tanto

perché comunque gli vogliamo bene – non vedo l’ora di tornare a litigare con lui.

Un sorriso,
Matteo

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Umberto Buratti	ADAPT Senior Research Fellow – Assegnista di ricerca dell'Università degli Studi di Bergamo
Roberta Caragnano	ADAPT Senior Research Fellow – Assegnista di ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia
Giampiero Falasca	Avvocato
Gabriele Gamberini	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Maria Giovannone	ADAPT Senior Research Fellow
Emmanuele Massagli	Presidente di ADAPT
Luigi Oliveri	Dirigente Coordinatore Area Servizi alla Persona e alla Comunità – Provincia di Verona
Flavia Pasquini	Vice Presidente Commissione di Certificazione – Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia – ADAPT Senior Research Fellow
Pierluigi Rausei	ADAPT Professional Fellow – Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Giulia Rosolen	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Francesco Seghezzi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro – ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Silvia Spattini	Direttore e Senior Research fellow di ADAPT
Michele Tiraboschi	Coordinatore scientifico ADAPT

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 e promosso:

- **3** scuole di dottorato
- **91** borse triennali di dottorato
- **31** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca
- **55** 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/professionionoggi
@ADAPT_prof

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@comunicareADAPT

www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

SOCI ADAPT

ABI	Confesercenti	Fondazione studi consulenti del lavoro
Adecco Italia	Confimi Impresa	Fondirigenti
ADHR Group	Confindustria	Generazione vincente
Agens	Confindustria Bergamo	Gi Group
AgustaWestland	Confindustria Verona	Gruppo Manutencoop
Aifos	Confprofessioni	KPMG
Ailog	Consorzio formazione&lavoro	Ifoa
ANCC-Coop	Coopfond-Legacoop nazionale	IKEA Italia Retail
ANCE	Cremonini	INAIL
Angem	Dussmann Service	Isfol
ANINSEI	Ebinter	Italia lavoro
Anmil Onlus	Ebiter Taranto	LVH-APA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Electrolux Italia	Manpower
Assoimprenditori Alto Adige	Elior Ristorazione	Marelli motori
Assolavoro	Enel	MCL
Assosistema	Eni	Micron Technology
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Esselunga	Obiettivo lavoro
Chiesi Farmaceutici	Farindustria	Poste italiane
CIA	Federalberghi	Provincia di Verona
Cimolai	Federdistribuzione	Quanta
CISL	Federmeccanica	Randstad Italia
CISL FP	Fedit	Sodexo Italia
CNA	Ferrovie dello Stato italiane	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA pensionati	FILCA-CISL	Telecom Italia
Coldiretti	Fincantieri	Trenkwalder
Confagricoltura	FIPE	UGL
Confartigianato	FISASCAT-CISL	UIL
Confcommercio	FLAEI-CISL	Umana
Confcooperative	Fondazione CRUI	Unindustria Treviso
		Union Labor

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

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

