

**Il Dizionario/Noi e gli altri**

**IL LAVORO**  
 Le parole chiave  
 per capire  
 la nuova flessibilità  
 Servizi > pagine 14 e 15

# LE CHIAVI DELLA NUOVA FLESSIBILITÀ

Da Ammortizzatori a Politiche attive: parole essenziali e miglioramenti possibili per rendere il mercato del lavoro più bilanciato

**Apprendistato**  
 È lo strumento centrale  
 per favorire l'ingresso dei giovani

**Contratto d'inserimento**  
 Chiarire il quadro di incentivi  
 avrà effetti positivi per le donne

«**E**fficiamento del mercato del lavoro». Nella lettera spedita dal Governo italiano alla Ue c'è un capitolo che parla di «misure addizionali» concernenti l'occupazione. Provvedimenti per favorire il tasso di attività di giovani e donne attraverso la promozione dei contratti di apprendistato e il contrasto a «forme improprie» di lavoro. Ed ancora: contratti di inserimento e credito d'imposta per le imprese che assumono nelle aree svantaggiate. Si parla anche di licenziamenti. Entro maggio 2012, l'esecutivo si impegna ad approvare una «nuova regolazione dei licenziamenti per motivi economici» per i lavoratori a tempo indeterminato in parallelo a «più stringenti condizioni nell'uso dei contratti para-subordinati». Quello che si delinea è un abbozzo di riforme che muoverebbe su due piani: favorire flessibilità in entrata e in uscita, alzando i livelli di garanzie di chi, in questo momento, è meno tutelato. I giovani innanzitutto. Il tasso di occupazione tra chi ha meno di 30 anni si attesta in Italia al 20,5%, contro il 50,8% del Regno Unito e il 46,8% della Germania. Le chiavi della nuova flessibilità disegnata dal Governo - e richiesta dall'Unione Europea - fanno perno su istituti già esistenti come l'apprendistato (appena entrato in vigore) che rendono il sistema Italia già vicino agli standard europei. Ma c'è ancora molto da fare su altri fronti: ammortizzatori sociali e politiche attive, contratto di inserimento e maggiori tutele per i lavoratori parasubordinati. Ecco l'essenziale per capire la strada fatta e quella che resta.

A CURA DEL CENTRO STUDI **Adapt**

**LEGENDA**

**LA VOCE DEL DIZIONARIO**

**DISTANZA DAGLI STANDARD EUROPEI**

■ ALTA    ■ MEDIA    ■ BASSA

**A**

**AMMORTIZZATORI SOCIALI**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

ALTA

Strumenti utilizzati per attenuare (o rimuovere) gli effetti socialmente destabilizzanti delle situazioni di eccedenze occupazionali o, comunque, per attenuare le conseguenze negative relative alla involontaria cessazione del rapporto di lavoro. Il sistema è disorganico e quasi ingovernabile, con anomalie rispetto al quadro comunitario, in particolare per la forte spesa per interventi passivi di sostegno del reddito, e per il fatto che si dirige solo ad alcune categorie di lavoratori (selezionati per settori produttivi e per dimensioni aziendali). Si compone di: 1) un sistema assicurativo con tutele limitate (c.d. indennità ordinaria di disoccupazione); 2) i c.d. trattamenti speciali di disoccupazione; 3) la cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) e la procedura di mobilità. In conseguenza della crisi, negli ultimi anni sono stati introdotti alcuni strumenti, c.d. in deroga, per estendere la platea dei beneficiari. In molti paesi d'Europa, ai meri strumenti di sostegno passivo del reddito si affiancano (o si sostituiscono) politiche attive di rioccupazione del lavoratore (il c.d. workfare).

**APPRENDISTATO**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

BASSA

Una strada per facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro è quella dall'apprendistato, che rappresenta l'unica tipologia contrattuale in grado di agevolare la corrispondenza tra il percorso di studio e il mondo del lavoro, e favorire una fase di transizione in cui vengano formate figure professionali che troveranno, poi, riscontro nelle aspettative del mercato del lavoro. Con il decreto legislativo n. 167/2011, che ha comportato l'abrogazione della precedente regolamentazione, si è compiuto il processo di riforma dell'apprendistato. Il «Testo Unico», in soli sette articoli, individua una disciplina organica, valida sia per il settore privato che per quello pubblico, in grado di conciliare validi percorsi formativi con tutele contrattuali per gli apprendisti.



Con tale contratto si punta a rilanciare l'occupazione dei giovani e delle donne che si affacciano al mercato del lavoro. I giovani potranno, infatti, trovare nuove strade per imparare una professione e le aziende, dal canto loro, potranno formare manodopera qualificata rispondente ai propri fabbisogni.

**C**

**CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

MEDIA

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quel rapporto di lavoro in cui c'è una riduzione rispetto al normale orario di lavoro. Nel part time orizzontale la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; nel part time verticale l'attività lavorativa si svolge a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; il part time misto è una combinazione dei due precedenti.

La riforma Biagi ha cercato di rendere più flessibile il rapporto, cercando di diffonderne il ricorso, attraverso una serie di rinvii alla contrattazione collettiva per regolare le c.d. clausole elastiche e flessibili, che consentono di variare la prestazione o di aumentare il numero di ore lavorate.

Il lavoro a tempo parziale è uno strumento ottimale per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro; come tale, è una delle più efficaci leve per aumentare i tassi di occupazione femminile. In molti paesi del nord Europa, ad esempio, la ragione degli alti tassi di occupazione femminile sta proprio nell'alta diffusione del part time.

Anche se in linea teorica il costo di due part timers (in ipotesi che lavorano 20 ore settimanali) è pari a quello di un lavoratore (che ne lavora 40), in realtà ci sono alcuni costi unitari (la gestione amministrativa del rapporto, gli eventi fisici e personali dei lavoratori, la durata delle ferie e dei permessi, etc.) che rendono di fatto più oneroso il ricorso al lavoratore a tempo parziale.

Salvo alcune ipotesi particolari, non esiste per il lavoratore il diritto a veder convertito il proprio rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale.

**CREDITO D'IMPOSTA**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

ALTA

È una misura di carattere economico e fiscale per sostenere l'occupazione stabile. È stato recentemente reintrodotta a seguito del via libera della Commissione Europea

**CONTRATTO D'INSERIMENTO**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

MEDIA

Nei documenti comunitari le donne, soprattutto se residenti in un paese nel quale i tassi di occupazione e disoccupazione maschili e femminili sono particolarmente squilibrati, sono considerati lavoratori svantaggiati. Sarebbero pertanto giustificati alcuni incentivi all'occupazione in loro favore, incentivi che

altrimenti sarebbero considerati aiuti di stato incompatibili con il mercato del lavoro comunitario.

Alcuni tipi contrattuali, come il contratto di inserimento, possono in effetti essere stipulati (tra gli altri) dalle donne. Ma tale figura non è mai decollata, nell'attesa che vengano finalmente definiti gli incentivi alla occupazione.

La Costituzione prevede che «le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione». Ma è noto che i risultati più efficaci per l'occupazione femminile, in realtà, non riguardano tanto la disciplina del rapporto, quanto la predisposizione di servizi adeguati per conciliare la vita personale con la vita lavorativa.

**F**

**FLESSIBILITÀ IN USCITA**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

ALTA

Anche se l'argomento è controverso sia nella letteratura che negli studi empirici, sembra di poter affermare che, soprattutto in fase recessiva per l'economia, uno dei freni alla creazione di nuova occupazione è la leva psicologica data dal rischio dovuto alla rigida possibilità di recedere dal rapporto nel momento in cui l'impresa non riesca a trarre quei profitti che giustificano gli investimenti. Secondo molti documenti internazionali e comunitari, una flessibilità in entrata ed in uscita (e quindi una relativa facilità nel contrarre rapporti di lavoro e cessarli con ragionevole certezza di non subire un'azione giudiziale) ha dei benefici effetti sul mercato del lavoro. Di certo, ne aumenta la dinamicità, aumentando la propensione agli investimenti degli imprenditori e dunque, almeno nel breve periodo, incide anche sui tassi di occupazione e sui tassi di disoccupazione.

**FORMAZIONE E LAVORO**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

ALTA

L'ordinamento prevede incentivi economici e alcuni tipi contrattuali destinati ai soli giovani: anzitutto l'apprendistato (vd. voce Apprendistato), ma anche il lavoro accessorio occasionale (i c.d. voucher), i tirocini formativi e di orientamento, il contratto di formazione e lavoro (per le sole pubbliche amministrazioni), alcune ipotesi di lavoro a chiamata, il contratto di inserimento.

In realtà, talvolta, soprattutto per alcuni tipi quasi del tutto sprovvisti di un apparato protettivo, ed affidati ai legislatori regionali, c'è un uso distorto delle possibilità contrattuali offerte dall'ordinamento. L'impegno del governo è ora quello di rendere ulteriormente appetibile l'assunzione di giovani, concedendo uno sgravio contributivo per la loro assunzione.

**L**

**LICENZIAMENTI COLLETTIVI**



**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**



ALTA

La legge n. 223 del 1991 prevede che le imprese con più di 15 dipendenti, per procedere ad un licenziamento collettivo, ossia a più di cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni, debbano avviare un esame congiunto con i sindacati, in modo da valutare tutti gli elementi del caso concreto e ridurre il più possibile l'impatto economico sui lavoratori. Nel corso dell'esame congiunto, di norma, sono concordati i criteri di individuazione dei lavoratori eccedentari destinati al licenziamento.

Tuttavia, in alcuni casi, i giudici hanno giudicato illegittimi i licenziamenti condotti sulla base dei criteri pure concordati con i sindacati. Pertanto, è sempre consigliabile non scostarsi dai criteri legali, che sono: i carichi di famiglia; l'anzianità; le esigenze tecnico-produttive ed organizzative, perché anche criteri espressione di una maggiore giustizia sostanziale sono stati travolti giudizialmente.

In caso di recesso illegittimo o inefficace, si applica sempre l'art. 18 della l. n. 300 del 1970.

**LICENZIAMENTO PER MOTIVO ECONOMICO**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**



MEDIA

A differenza di altri ordinamenti l'Italia non conosce la fattispecie del "licenziamento economico". Il nostro quadro legale distingue infatti tra il licenziamento collettivo (vedi voce) e licenziamento individuale per motivi economici e precisamente per ragioni tecniche, organizzative e produttive. In altri termini il concetto di licenziamenti per motivi economici è comprensivo sia dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo sia dei licenziamenti collettivi.

**LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**



ALTA

In Italia, salvo alcuni casi particolari, per licenziare un lavoratore è sempre necessario che il datore abbia una giusta causa o un giustificato motivo. Le differenze sono però sostanziali relativamente alle sanzioni di un licenziamento illegittimo: per i lavoratori del pubblico impiego e delle imprese con più di 15 dipendenti, si applica la c.d. tutela reale (art. 18 della legge n. 300 del 1970), che comporta la reintegra del lavoratore, che a scelta del lavoratore può essere sostituita da 15 mensilità di retribuzione, cui si somma un risarcimento del danno che copre le mancate retribuzioni dalla data del licenziamento fino alla sentenza

di condanna. Si tratta di un meccanismo incrementale, per il quale la misura della condanna dipende dalla durata dei processi in Italia. Considerato che quasi tutti i lavoratori optano per la indennità sostitutiva della reintegra, si può arrivare a condanne anche di 40, o 50 mensilità di retribuzione. Per i lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti, ossia per la stragrande maggioranza dei lavoratori, la legge n. 604 del 1966 prevede invece, a scelta del datore, la riassunzione del lavoratore o un'indennità che oscilla tra le 2,5 e le 6 mensilità, a seconda delle

circostanze dell'illegittimo licenziamento. L'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, fra le altre cose, prevede che gli accordi di prossimità possano graduare diversamente tali misure, anche in deroga alla legge.

In molti paesi europei, in caso di licenziamento illegittimo, il giudice decide la misura del risarcimento dovuto in base alle circostanze del caso concreto, come la possibilità del lavoratore di trovare un nuovo impiego (ed il suo impegno in tal senso), la ragione della illegittimità, la situazione del mercato del lavoro, l'età e la qualifica del lavoratore, etc..

**P**

**PARASUBORDINATI**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**

MEDIA

Si tratta della dizione atecnica con cui sono designati quei lavoratori, pure autonomi, che svolgono la prestazione in favore di un committente con caratteristiche di continuità e coordinamento. Anche se da sempre esistenti nell'ordinamento, a partire dalla metà degli anni '90 sono cresciuti esponenzialmente di numero. Rientrano in questa fattispecie i contratti di collaborazione a progetto (articolo 61 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003) e le collaborazioni coordinate e continuative (articolo 409 c.p.c.).

Spesso tali forme contrattuali sono state utilizzate dalle imprese per dissimulare un lavoro dipendente; la riforma Biagi ha introdotto alcuni vincoli all'utilizzo, incrementando la disciplina protettiva.

**POLITICHE ATTIVE**

**DISTANZA DAGLI STANDARD UE**



ALTA

Indica tutte le misure proattive e incentivanti volte al sostegno delle categorie deboli nel mercato del lavoro. Possono constare di politiche del lavoro, politiche economiche, politiche fiscali, comunque accomunate dallo scopo, ossia di essere finalizzate alla creazione e al sostegno dell'occupazione.

