Quotidiano Milano
Diffusione: 263.707 Lettori: 1.015.000
Il Sole 24 ORE
Direttore: Roberto Napoletano
04-FEB-2012
pagina 2
foglio 1 / 3

IL DIBATTITO SUL LAVORO

LE DUE FLESSIBILITÀ

Italia vicina all'Europa sulle forme in ingresso Molte le rigidità in uscita

Picchio, Tucci e Meneghello ▸ pagina 2

# Le due flessibilità: i nodi e le soluzioni

## Italia allineata all'Europa sulle forme in ingresso Le strade possibili per snellire gli ingorghi in uscita

### Obiettivi dell'Esecutivo

Preservare i contratti che funzionano, ridurre l'incertezza sui costi e i tempi in materia di esuberi di personale

LA LETTURA DEL MINISTRO

Fornero: apprendistato e somministrazione sono le forme «buone» di un mercato dinamico Da sanare l'eccesso di false partite Iva e di parasubordinati

PAGINA A CURA DI
**Nicoletta Picchio, Claudio Tucci, Matteo Meneghello**

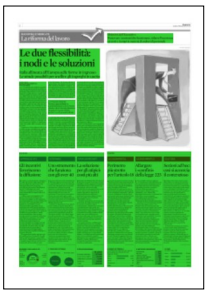
C'è flessibilità e flessibilità. E soprattutto per quanto riguarda quella in entrata, come ha ricordato nei giorni scorsi il ministro del Welfare Elsa Fornero è necessario distinguere tra quella «buona» e quella «cattiva». Oggi l'Italia ha tassi di occupazione temporanea decisamente inferiori a quelli di Spagna, Francia, Germania, Olanda e Svezia. Nella penisola gli occupati temporanei sono il 12,8 per cento dell'intera forza lavoro dipendente, soglia che non si discosta molto dal dato tedesco, dove l'incidenza è pari al 14,8 per cento. Sconta tassi molto più elevati l'Olanda (18,5 per cento) ma soprattutto la Spagna, dove il 24,9 per cento della forza lavoro complessiva può contare solo su di un'occupazione temporanea. Per quanto riguarda la capacità di trasformare la flessibilità in entrata in una forma contrattuale stabile nel tempo, l'Italia resta agganciata alla media tedesca: il 36,3 per cento dei contratti temporanei italiani si stabilizzano, contro una media della Germania del 36,1 per cento.

A mantenere il dato italiano in linea con la media europea contribuiscono oggi forme contrattuali come l'apprendistato e la somministrazione che, pur subendo la crisi si conferma uno strumento valido, come conferma l'incremento nell'uso da parte degli over 40 registrato l'anno scorso.

Nel vocabolario del ministro del Welfare Elsa Fornero, queste (apprendistato e somministrazione) sono le flessibilità "buone". L'obiettivo della riforma, esplicitato nei giorni scorsi dal Governo, è razionalizzare le forme contrattuali senza cancellare quelle che funzionano. Ma il passo ulteriore è rappresentato dal tentativo di intervenire sulla cosiddetta flessibilità "negativa", aumentando cioè il costo dei contratti a termine o atipici (prevedendo per esempio una maggiore contribuzione) e soprattutto preparando il terreno per dichiarare lotta alle false partite Iva e ad altre forme di collaborazioni fittizie che oggi mascherano in realtà numerosi rapporti di lavoro subordinato.

C'è poi la partita della flessibilità in uscita. Sulla quale il Governo Monti vuole intervenire per attenuare i vincoli che oggi caratterizzano i contratti a tempo indeterminato. L'intervento riguarderebbe solo i nuovi contratti e servirebbe ad attenuare il dualismo che oggi caratterizza il lavoro tra precari e totalmente garantiti. Più tutele da una parte, qualcuna in meno sull'altro fronte.

In Italia, per licenziare un lavoratore, si fà riferimento a due leggi, un po' vecchiotte, la 604 del 1966 per i licenziamenti individuali, e la 223 del 1991 per quelli collettivi. Secondo la prima legge il licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato può avvenire solo per giusta causa (articolo 2119 Cod. civ. - quando cioè viene meno il rapporto di fidu-



cia con il datore di lavoro) o per giustificato motivo. Che può essere di due tipi. Soggettivo, che sussiste nel caso di scarso rendimento o in genere per notevole inadempimento del lavoratore ai propri obblighi contrattuali. Oppure per giustificato motivo oggettivo, per «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». Il licenziamento "collettivo" (legge 223) è ammesso invece per le imprese con più di 15 dipendenti che intendono effettuare almeno 5 licenziamenti in ciascuna unità produttiva (o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una provincia) nell'arco di 120 giorni. Questa tipologia di licenziamento scatta quando l'azienda (in crisi) non è più in grado di garantire l'occupazione. E per scegliere i "licenziandi" (che sono messi in mobilità) ci sono dei criteri da seguire, tra cui l'anzianità, i carichi di famiglia, le esigenze tecnico-produttive e organizzative. Tutti parametri che fanno sì che alla fine «si licenzino sempre i lavoratori più giovani a discapito di quelli meno performanti», sottolinea Arturo Maresca, ordinario di diritto del lavoro alla «Sapienza» di Roma.

Ma il vero discrimine con le legislazioni europee sta soprattutto nella fase delle tutele per i licenziamenti illegittimi. In Italia, se si lavora in aziende con più di 15 dipendenti, si applica l'articolo 18 in base al quale scatta quasi sempre il reintegro. Mentre le aziende devono pagare anche i mancati stipendi arretrati (la cui entità varia in base alla durata del giudizio). Un'anomalia tutta italiana. In Germania e Francia è nettamente prevalente il risarcimento danni. E in Spagna, Regno Unito e Danimarca in caso di licenziamento illegittimo è previsto (pure) un tetto massimo al ristoro dei danni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In entrata

APPRENDISTATO

## Gli incentivi favoriscono la diffusione

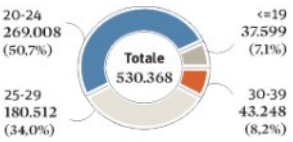
È la forma contrattuale più corteggiata nella discussione sulla riforma del mercato del lavoro: il Governo vede nell'apprendistato lo strumento principe per governare la flessibilità in entrata, Confindustria lo vuole rafforzare, e il sindacato lo propone come un modello di contratto unico di inserimento.

L'ultimo intervento legislativo è il decreto n.167 del 14 settembre 2011. Istituito con la legge n.25 del 19 gennaio 1955, l'apprendistato è stato novellato dal Pacchetto Treu e quindi dal decreto legislativo 10 settembre 2003 di attuazione della Legge Biagi, che ha individuato tre forme di apprendistato: in diritto-dovere, professionalizzante, o per percorsi di alta formazione. La forma più diffusa di apprendistato, quello professionalizzante, dura tre anni, prevede incentivi economici (riduzioni contributive) e normativi. Le aziende hanno la facoltà di applicare una retribuzione ridotta rispetto ai lavoratori qualificati. La legge prevede una proroga di un anno degli incentivi contributivi se il datore di lavoro alla fine del periodo di apprendistato conferma il servizio al dipendente, rinunciando alla possibilità di disdire il rapporto di lavoro.

Gli apprendisti in Italia oggi sono più di 500mila, anche se il numero è in calo rispetto agli anni passati, a causa della crisi. Il 50,7% degli apprendisti ha tra i 20 e i 24 anni, il 34,2% tra i 25 e i 29, il 7,2% ne ha meno di 19, l'8,2% più di 30 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**APPRENDISTI PER CLASSI DI ETÀ**
Anno 2010




INTERINALE

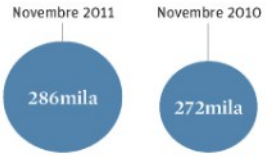
## Uno strumento che funziona con gli over 40

Due terzi dei lavoratori somministrati in Italia oggi ha meno di 30 anni. Ma la componente over 40, in concomitanza con la crisi, nell'ultimo anno è cresciuta enormemente. I dati più recenti di Assolavoro confermano un'incidenza dell'occupazione interinale sul totale italiano stabile all'1,2 per cento. In particolare, l'Osservatorio nazionale ha rilevato che a novembre gli occupati interinali in Italia erano 286mila, dato in crescita se confrontato con i 272mila dello stesso mese del 2010, ma ancora sotto i 288mila di inizio 2008.

Istituito con il pacchetto Treu, dopo le prime resistenze da parte sindacale, il lavoro somministrato ha incontrato un successo crescente sul mercato italiano. Successivamente la normativa è stata regolata dalla Legge Biagi e quindi dal "pacchetto welfare", vale a dire la legge n.247 del 24 dicembre 2007. «L'attuale flessione del lavoro in somministrazione – spiega il presidente di Assolavoro, Federico Vione – è un dato a cui va prestata attenzione ben oltre il nostro settore. Non è una buona notizia se si riduce il ricorso all'unica forma di flessibilità che, oltre a garantire stessi diritti, stesse tutele e stessa retribuzione del lavoro alle dirette dipendenze, prevede un welfare di settore e misure per favorire la ricollocazione. Valorizzare la somministrazione è un'opportunità che va colta con la riforma, magari superando il vincolo dell'indicazione della causa nel contratto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL TREND DEGLI INTERINALI**




PARASUBORDINATI

## La soluzione per gli atipici: costi più alti

Il ministro del Welfare Elsa Fornero ha spiegato nei giorni scorsi la necessità impellente di incoraggiare la cosiddetta «flessibilità buona», che favorisce gli investimenti e la crescita della produttività, in contrapposizione con il dovere del Governo di mettere in campo al più presto, attraverso la riforma del mercato del lavoro, politiche di contrasto alla precarietà, frutto di quella che ha chiamato «flessibilità cattiva».

Tradotto in parole povere si tratta di intervenire per disincentivare il ricorso ai contratti a termine o atipici (aumentando i contributi, per esempio) e per eliminare le false partite Iva (anche in questo caso aumentando la contribuzione). Oggi in Italia ci sono più di 400mila lavoratori parasubordinati, intesi come quei collaboratori o lavoratori in proprio che lavorano per una sola azienda/cliente e presso un committente (escludendo, quindi, le partite Iva reali).

Secondo i dati Istat, i collaboratori parasubordinati sono circa 250mila, mentre i lavoratori parasubordinati in proprio superano le 160mila unità. Numerosi i casi di partite Iva nascosti tra questi numeri. I dati Istat segnalano inoltre, nell'universo occupazionale italiano, i cosiddetti precari involontari (pari a circa 2 milioni), ai quali si aggiungono circa 400mila lavoratori a progetto e 71mila collaboratori occasionali. Le partite Iva sfiorano ormai le 400mila unità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**STATUS OCCUPAZIONALE**

| | Val. assoluti |
|---|---|
| A termine involontari | 1.979.000 |
| Cococo e/o a progetto | 394.000 |
| Collaboratori occasionali | 71.000 |
| Partite Iva | 365.000 |
| Totale | 2.809.000 |

Fonte: Istat

In uscita

LICENZIAMENTI/1

# Perimetro più stretto per l'articolo 18

Sarà pure una guerra tra Orazi e Curiazi, come ha detto ieri il premier Monti. Ma la riforma del mercato del lavoro dovrà contenere anche maggiore flessibilità in uscita. Nel mirino sono le tutele dell'articolo 18 che oggi coprono circa 9 milioni di lavoratori privati, quasi la metà dei circa 18 milioni complessivi. L'idea del Governo è di eliminare l'articolo 18 per i nuovi assunti. Almeno per i primi tre anni, sulla falsariga di alcuni disegni di legge giacenti in Parlamento. L'articolo 18 resterebbe nei casi di licenziamenti discriminatori ( motivi politici, religiosi, razziali, di genere, maternità e matrimonio). Mentre per i licenziamenti "per motivi economici" la reintegra (in caso di licenziamento illegittimo) potrebbe essere sostituita da un indennizzo calcolato in base all'anzianità di servizio e all'entità della busta paga. «Sterilizzare l'articolo 18 per i primi tre anni sarebbe un grave errore», ha detto il giuslavorista Arturo Maresca. Perché «al termine dei tre anni ci sarebbero tanti licenziamenti». Per Maresca si potrebbe «prevedere un tetto al risarcimento danni, com'è stato stabilito per i contratti a termine dalla Corte costituzionale». L'articolo 18 invece, per Maresca, dovrebbe esser escluso per le nuove assunzioni: «Si indurrebbero le imprese ad assumere sempre meno con contratti precari». Mentre, ha aggiunto Maresca, «non è vero che il venire meno di queste tutele porterebbe a più licenziamenti. I licenziamenti ci sono anche nelle aziende con meno di 15 dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL QUADRO NEI TRIBUNALI**
Procedimenti per estinzione del rapporto (primo grado, per distretto di Corte d'Appello, 2006)

| | |
|---|---|
| Roma | 1.955 |
| Milano | 1.322 |
| Trento | 30 |
| Campobasso | 23 |
| **Italia** | **8.651** |

LICENZIAMENTI/2

# Allargare i «confini» della legge 223

Una possibile strada per aggirare eventuali interventi sull'articolo 18 è stata ipotizzata giovedì dai sindacati. Si tratterebbe di portare i licenziamenti individuali per motivi economici nell'alveo della normativa sui licenziamenti collettivi (legge 223), eliminando - cioè - il limite dei 5 dipendenti da licenziare. Un'opzione che porterebbe con se un maggior coinvolgimento dei sindacati nella procedura del licenziamento, eliminando la discrezionalità del giudice.

In realtà i "veri" licenziamenti eseguiti a norma della legge 223 sono "casi limitati" visto che in queste ipotesi le aziende preferiscono tagliare i lavoratori a termine. Sono più numerose invece le procedure ex lege 223 "formalmente valide" che portano cioè a un accordo con il sindacato per consentire uscite incentivate (con la mobilità). Una sorta di incentivo all'esodo, in pratica. Secondo la normativa attualmente in vigore poi i licenziamenti collettivi hanno una procedura di confronto sindacale molto serrata e si rischia una dichiarazione di invalidità del licenziamento anche se si sbaglia una sola notifica. Sotto questo aspetto quindi - se si vuole intervenire su questo fronte - sarebbe opportuno "graduare" gli errori che le imprese possono fare attivando questa procedura e collegare una sanzione severa, come per esempio l'invalidità del licenziamento, solo ai casi di errori sostanziali (e non quindi per meri vizi procedurali).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL MOTIVO DEL CONTENZIOSO**

| | |
|---|---|
| Retribuzione | 42% |
| Mansioni | 14% |
| Libertà sindacali | 14% |
| Estinzione del rapporto | 12% |
| Risarcimento danni | 3% |
| Provvedimento disciplinare | 2% |
| Salute | 1% |
| Altro | 26% |

Fonte: Istat

GIUSTIZIA

# Sezioni ad hoc: così si accorcia il contenzioso

In Italia per licenziare un lavoratore, tra primo e secondo grado, possono passare anche sei anni. Più l'eventuale ricorso in Cassazione che, se favorevole al lavoratore, può rendere questi tempi ancora più lunghi. Con l'impresa - poi - costretta (oltre al reintegro) a pagare al lavoratore per tutti questi anni le mancate retribuzioni (e gli omessi contributi). Di qui l'esigenza, rilanciata anche dal ministro Fornero, di rendere certi (magari accorciandoli) i tempi delle controversie e prevedere "tetti" ai risarcimenti. Per i sindacati si potrebbe intervenire anche prevedendo una sorta di "corsia preferenziale" per le cause di lavoro ex articolo 18 e agganciarle ai procedimenti d'urgenza previsti dall'articolo 700 Cod. proc. civ. Un'altra opzione (non necessariamente contrastante) è quella di creare nei Tribunali (e specularmente nelle Corti d'Appello) sezioni ad hoc per gestire questo contenzioso. Che secondo gli ultimi dati disponibili certificati dall'Istat (2006) tocca quota 8.651 controversie.

In Francia per esempio, secondo un recente studio della Commissione Europea «Cepej», Edizione 2010 (dati 2008), le cause per estinzione del rapporto di lavoro in primo grado durano 476 giorni, in Finlandia 249, in Slovenia 236, in Spagna appena 84 giorni. In più in Italia si paga ogni anno più di 50 euro solo per il mantenimento dei Tribunali (nel Regno Unito si scende a 26 euro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LE CAUSE**
Le prime cinque città

| | |
|---|---|
| Roma | 27.481 |
| Napoli | 22.471 |
| Milano | 11.327 |
| Torino | 11.126 |
| Bari | 8.556 |