

COSÌ SARANNO RIDOTTI I CONTRATTI ATIPICI

Lotta alla precarietà e misure per i giovani L'ipotesi del reddito minimo di garanzia

ROMA — Avanti con prudenza, per non scatenare nuovamente un putiferio sull'articolo 18. Ma sapendo che la pressione dell'Unione Europea sull'Italia è forte: ci viene chiesto, spiegano fonti di governo, di riformare il mercato del lavoro, per renderlo più fluido, così da aumentare il tasso di occupazione, fermo al 56,9% contro una media Ue del 64,1%, con la Germania al 71,1%, il Regno Unito al 69,5% e la Francia al 63,8%. Si tratta di aumentare il numero di lavoratori, in particolare tra i giovani e le donne. Per la fascia anziana in qualche modo ha già provveduto la riforma delle pensioni che ha tolto di mezzo le uscite anticipate dal lavoro e ha spostato in prospettiva a 70 anni l'età per la pensione di vecchiaia. Il confronto con le associazioni imprenditoriali e con i sindacati partirà nella seconda settimana di gennaio, al ministero del Lavoro. Probabilmente non ci sarà, almeno all'inizio, un tavolo unico, ma una serie di incontri separati.

I giovani al centro

Nella prima fase il ministro Elsa Fornero vuole ascoltare le analisi e le proposte che arriveranno dalle diverse organizzazioni. Dopo qualche settimana, però, bisognerà entrare nel vivo: dal taglio della giungla contrattuale alla riforma degli ammortizzatori sociali. Al centro della discussione la questione giovanile. Le riforme devono essere pensate per ridurre l'area della precarietà. Quasi i due terzi delle assunzioni di lavoratori con meno di 30 anni avvengono con contratti atipici. Al ministero del Lavoro ne hanno contanti 34. E sono intenzionati a disboscare questa giungla che deter-

mina incertezza dei percorsi professionali, allontana la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, provoca un alto contenzioso davanti ai giudici. E soprattutto si tratta di una giungla nella quale i giovani rischiano di rimanere intrappolati. Se l'Italia vuole crescere, non può permettersi di tenere ai margini le giovani generazioni. Deve consentire loro di affermarsi nel lavoro e nella vita. La condizione di precarietà non può quindi prolungarsi oltre un certo termine e deve comunque essere finalizzata alla stabilizzazione, pensa il governo.

La trappola della precarietà

Lo ha spiegato anche Ignazio Visco, ancor prima di diventare governatore della Banca d'Italia, quando, intervenendo a un convegno su «Occupazione e competitività» organizzato un anno fa dalla Confindustria, ha osservato: «Solo un quarto circa dei giovani tra 25 e 34 anni occupati nel 2008 con un contratto a tempo determinato o di collaborazione aveva trovato

dopo 12 mesi un lavoro a tempo indeterminato o era occupato come lavoratore autonomo, mentre oltre un quinto era transitato verso la disoccupazione o era uscito dalle forze di lavoro». E ancora: «Le riforme che hanno accresciuto la flessibilità nell'impiego del lavoro hanno facilitato un aumento dell'occupazione e una riduzione della disoccupazione. Ma ciò è avvenuto in parte rilevante con un maggior ricorso ai contratti a termine, che hanno reso più segmentato il mercato del lavoro e hanno alla lunga effetti negativi sulla produttività», che è esattamente il problema della nostra economia. L'introduzione di un percorso certo di stabilizzazione appare necessario anche per garantire un futuro previdenziale ai giovani che avranno la pensione interamente calcolata sulla base dei contributi versati durante tutta la vita lavorativa.

Il nodo del contratto unico

Il ministro Fornero guarda con interesse alla soluzione del contratto unico a tutele progressive: togliere di mezzo tutti i contratti atipici e sostituirli con un'unica forma di ingresso al lavoro, valida per i nuovi assunti, che dovrebbe essere a tempo indeterminato, ma consentendo nei primi anni il licenziamento per motivi economici indennizzando adeguatamente il lavoratore. In questo modello, che è stato lanciato in varie forme da economisti e giuslavoristi di sinistra, da Tito Boreri a Pietro Ichino, l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, quello che garantisce il reintegro nel caso di licenziamenti senza giusta causa, resterebbe, almeno in una prima fase, solo contro i licenziamenti discriminatori (per motivi politici, di religione, di razza, eccetera). Lo stesso Pd, del quale pure fa parte Ichino, ma dove la proposta del giuslavorista è in minoranza, ha presentato proposte di legge più «morbide», come quella dell'ex ministro del Lavoro, Cesare Damiano, che comunque prevedono un periodo di prova di ben tre anni durante i quali si può licenziare.

Alla strada del contratto unico e quindi della sospensione più o meno forte dell'articolo 18 per i giovani, i sindacati oppongono una proposta diversa: va bene tagliare la giungla dei contratti atipici, ma poi bisogna che il lavoro flessibile costi di più di quello a tempo indeterminato. Solo così, sostengono, le aziende non troveranno più conveniente ricorrere ai co.co.pro. e alle partite Iva. Chi non è convinto di questa tesi osserva che, aumentando i costi per le imprese, la conseguenza sarebbe solo un incremento del lavoro nero.

La riforma degli ammortizzatori sociali

Certo è che se si parlerà di articolo 18 e di contratto unico, questo dovrà avvenire in un contesto di sicurezza o di flexicurity, come ha detto il presidente del Consiglio Mario Monti alludendo al modello danese, nel

senso che bisognerà rafforzare i sostegni al reddito per i giovani quando perdono il lavoro e introdurre strumenti efficaci di formazione e ricollocamento. Insomma: ammortizzatori non come assistenza ma come mezzi di politica attiva del lavoro. La flexicurity richiederebbe molte risorse. Lo sa benissimo Fornero, che è una sostenitrice del reddito minimo di garanzia per i giovani. Il ministro però ha già fatto notare ai suoi colleghi che dalla riforma delle pensioni arriveranno a regime risparmi per 20 miliardi di euro. Utilizzare qualcosa per rafforzare i sostegni al reddito e al ricollocamento sarebbe giusto, secondo Fornero. Anche perché il mercato del lavoro e la previdenza sono due facce di una stessa medaglia: non si hanno buone pensioni se non si è avuto un buon lavoro.

Il confronto parte in salita. I sindacati non si fidano perché temono che tutto si risolva in un attacco all'articolo 18. Le imprese hanno paura di un aggravio dei costi sia che passi il contratto unico, dove le aziende dovrebbero partecipare al sostegno al reddito dei lavoratori licenziati, sia che passi la linea di far costare di più i lavori precari. Pd e Pdl non staranno a guardare. Il segretario del Pd, Pier Luigi Bersani, avverte: «L'articolo 18 non c'entra, togliamolo dal tavolo». Monti e Fornero sanno che il sentiero è stretto. Perciò hanno deciso di partire con prudenza e dichiarando la massima apertura al dialogo. Ma poi passeranno alle decisioni. Al massimo entro marzo, perché ad aprile va presentato a Bruxelles il Piano nazionale di riforme.

Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

”

L'Ue chiede a Roma di aumentare il tasso di occupazione

”

Se si parlerà di articolo 18 dovrà avvenire in un contesto di sicurezza

”

Fornero: usare i soldi risparmiati sulle pensioni per sostenere il reddito

34

i tipi di contratti «atipici» presenti in Italia. Spesso riguardano giovani under 30 alle prime esperienze lavorative. Il piano è ridurli drasticamente, perché producono incertezza nei percorsi professionali e allontanano la stabilizzazione

900

I milioni di ore di cassa integrazione autorizzate nei primi undici mesi dell'anno che sta per concludersi. Nel 2010 furono 1 miliardo e 203 mila ore. Nel 2009 «solo» 914 milioni di ore. Con ogni probabilità anche quest'anno si supererà il miliardo

Il contratto unico

Il ministro Fornero pensa per i giovani a un contratto unico a tutele progressive, così da togliere di mezzo tutti i contratti atipici

Il reddito di garanzia

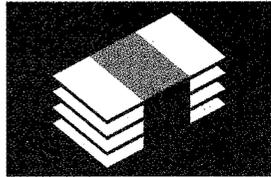
L'idea è rafforzare i sostegni al reddito per i giovani quando perdono il lavoro e introdurre strumenti di formazione e ricollocamento

Gli ammortizzatori

Pronta anche una riforma degli ammortizzatori, intesi non come pura assistenza ma come mezzi di politica attiva del lavoro



Dams Elsa Fornero e Raffaele Bonanni



Piano del Welfare per la riduzione dei contratti atipici

di ENRICO MARRO

A PAGINA 6



I rischi Secondo uno studio, chi si ritira in anticipo sta peggio. Anche per il senso di colpa

Germania, fuga per la pensione

Un tedesco su due a casa prima dei 65 anni: con meno soldi

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE

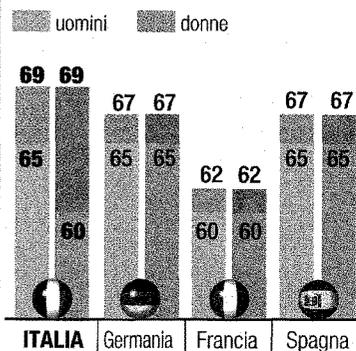
BERLINO — Anche in Germania lavorare stanca. Sono sempre più i tedeschi che preferiscono andare in pensione anticipatamente, perdendo in media 113 euro al mese. Ma, contrariamente a quanto si potrebbe credere, questa scelta non è il rimedio di tutti i mali. Bisogna, se non altro, superare la crisi del primo anno. Secondo uno studio compiuto recentemente da due ricercatori, Axel Börsch-Supan e Hendrik Jürgen, non è vero, infatti, che chi si ritira prima della data prevista è più felice. Anzi, sta peggio. Solo col passare del tempo la situazione migliora e si fanno sentire i benefici di una vita meno stressante. I dodici mesi iniziali generalmente, sono terribili. Forse c'è anche un po' di complesso di colpa.

La possibilità di girare a vuoto per un po' sembra comunque non spaventare nessuno. Secondo i dati in possesso della Deutschen Rentenversicherung, l'Istituto di previdenza sociale, quasi la metà dei tedeschi ha deciso l'anno scorso di lasciare l'impiego prima di avere versato tutti i contributi: 320.000 persone, il 47,5 per cento dei 624.000 pensionati del 2010, hanno optato per non aspettare il compimento dei 65 anni. Una percentuale, questa, aumentata fortemente nell'ultimo decennio: nel 2005 a salutare i colleghi senza aver maturato il massimo della pensione era stato il 41,5 per cento. Per non parlare di

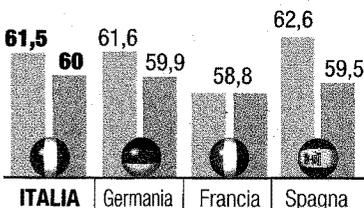
Il confronto

ETÀ PENSIONABILE

È stata alzata ovunque in Europa. Qui sotto, i limiti attuali (in chiaro), e i limiti fissati dalle riforme votate da vari Parlamenti che entreranno in vigore progressivamente (in scuro)



ETÀ MEDIA EFFETTIVA DI PENSIONAMENTO



dieci anni fa, quando solo il 14,5 per cento dei lavoratori aveva scelto di avvalersi delle scorciatoie contemplate dalla legge. Il tempo medio «guadagnato» è di tre anni e due mesi. «Stiamo diventando la Repubblica della pensione anticipata», scrive su *Die Welt* Stefan von Borstel proponendo radicali riforme in tutto il settore previdenziale.

Naturalmente in un Paese da sempre abituato a fare bene i conti e che durante la crisi dell'euro ha ordinato a greci e portoghesi di lavorare più a lungo, questa possibilità diventerà più difficile. In primo luogo l'età pensionabile verrà fatta salire gradualmente a 67 anni. Chi vuole potrà andarsene prima (bisognerà però aver compiuto 63 anni) ma dovrà pagare un prezzo maggiore

di quanto avviene attualmente. Dal mondo delle associazioni impegnate nella società si sono levate voci preoccupate ed è stato espresso il timore che aumentino le dimensioni di quella fascia di popolazione anziana con scarse possibilità economiche. «Un pericolo reale», dichiara Ulrike Mascher, presidente di Vdk Deutschland. Tra l'altro, nuovi dati diffusi in questi giorni hanno accertato che nelle zone meno ricche della Germania l'aspettativa di vita è diminuita a 75,5 anni contro i 77,5 del 2001. Ma al di là

di questo, il fatto è soprattutto che la scelta di lasciare il lavoro anticipatamente può essere naturalmente in molti casi anche una necessità che comporta ripercussioni pesanti dal punto di vista economico. «Poiché molti salariati hanno già scarse possibilità di lavorare fino a 65 anni, innalzare il limite a 67 rappresenta sostanzialmente un taglio delle pensioni», dice Annelie Buntbach, del comitato esecutivo della federazione dei sindacati tedeschi, che aggiunge: «I datori di lavoro che non investono sulla salute

dei loro dipendenti dovrebbero contribuire alle conseguenze finanziarie dei ritiri prima del tempo».

La questione dei pensionamenti anticipati, che solo a prima vista può apparire un fenomeno

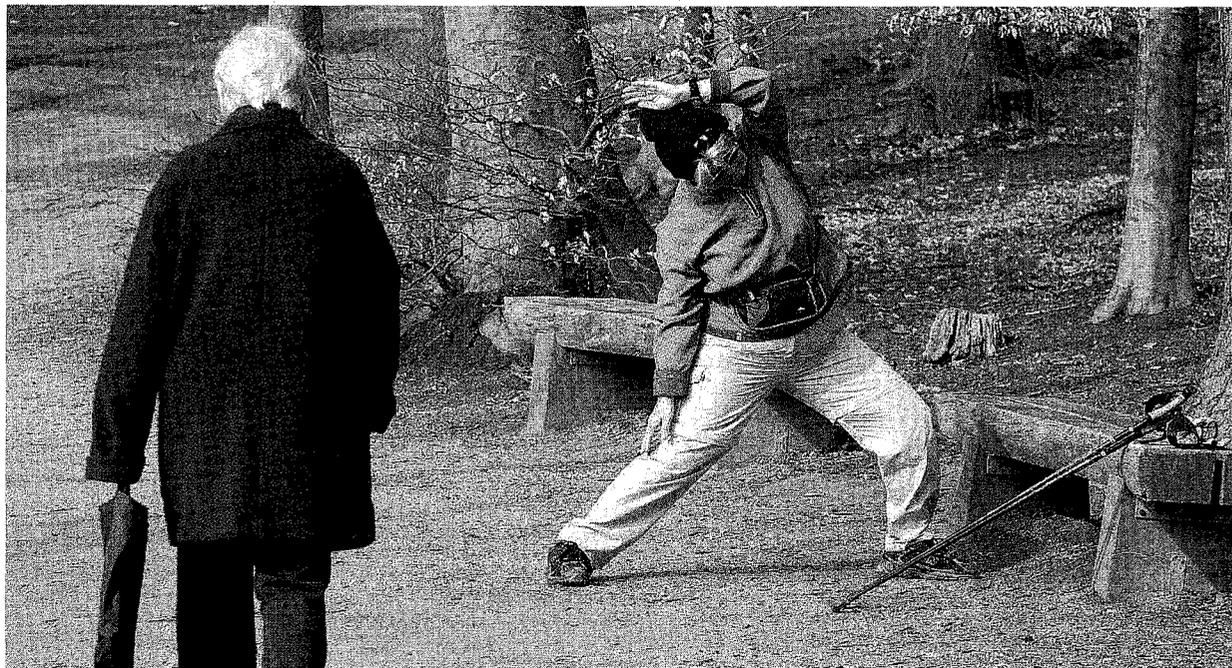
di costume, si presenta invece sempre più come un nodo da sciogliere molto complesso sul versante politico e sociale. Resta poi il problema del modo di non sprecare tante energie ancora preziose. C'è chi come Richard David Precht, saggista, filosofo, autore del best seller *Ma io, chi sono?*, ha un'idea: quindici ore alla settimana di lavoro socialmente utili per tutti i pensionati. Ma la proposta non è stata accolta con entusiasmo.

Paolo Lepri

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'allarme dei sindacati

L'innalzamento del limite d'età per smettere di lavorare si traduce di fatto in un taglio degli assegni



Libertà
In Germania nel 2010 il 47,5% dei neo pensionati ha scelto di lasciare il lavoro anticipatamente pur rinunciando a una parte della pensione, mentre dieci anni fa solo il 14,5% optava per il prepensionamento. Nella foto, una signora tedesca fa ginnastica in un parco (Ap)



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

056082

Interpello del ministero del lavoro sul cumulo delle misure

Ammortizzatori sociali a maglie più larghe

DI CARLA DE LELLIS

Ammortizzatori sociali a maglie larghe. L'impresa in fallimento può chiedere la cig in deroga anche dopo un periodo di cigs per procedure concorsuali; a tal fine è necessario soddisfare le condizioni in materia di ammortizzatori sociali in deroga e non anche quelle per la cassa integrazione normale. Inoltre, all'impresa che sta fruendo di cig in deroga non è preclusa la possibilità di avviare azioni di mobilità per la gestione degli esuberi strutturali. È quanto precisa, tra l'altro, il ministero del lavoro nell'interpello n. 48/2011, in risposta ai quesiti avanzati dalla **Coniapi**.

L'interpello. Tre le richieste di chiarimenti. In primo luogo si chiede se un periodo di cig in deroga possa considerarsi quale periodo «ponte» tra l'avvicendamento di due distinti periodi di fruizione di cigs (concessi ex legge n. 223/1991). In secondo luogo se le aziende sottoposte a procedure concorsuali possano beneficiare di cig in deroga, al termine del periodo di fruizione di cigs, al fine di fronteggiare il protrarsi della situazione di dissesto economico-finanziario. Infine, si richiedono precisazioni in ordine alla compatibilità del ricorso alla procedura di mobilità, nel corso dell'intervento della cassa in deroga.

Cigs e cig in deroga. Con riferimento al primo quesito il ministero evidenzia che, in linea generale, non ci sono esplicite preclusioni normative alla possibilità di fruizione di un periodo «ponte» di cassa in deroga tra una cigs e l'altra purché nella singole fattispecie sono rispettati i presupposti necessari per l'ammissione al trattamento, dettati dalle rispettive normative. Pertanto il ministero ritiene possibile per l'azienda, terminato un periodo di integrazione salariale straordinaria (in base alla legge n. 223/1991), richiedere e fruire

della cassa in deroga, anche senza soluzione di continuità, nonché avanzare una successiva domanda per cigs, compatibilmente con le specifiche disposizione di legge.

Cig e fallimento. Risposta affermativa anche al secondo quesito, ossia sulla problematica relativa alla possibilità per le aziende sottoposte a procedure concorsuali di fruire di ammortizzatori sociali in deroga. In altre parole il ministero ritiene che, nell'ipotesi in cui abbia già fruito di un periodo di cigs (ex legge n. 223/1991), l'azienda possa richiedere successivamente anche i benefici degli ammortizzatori sociali in deroga, anche in assenza dei presupposti previsti dalla normativa (legge n. 223/1991) nell'ipotesi specifica delle procedure concorsuali, purché in presenza dei requisiti previsti dalle norme in tema di ammortizzatori in deroga.

Cig in deroga e mobilità. Affermativa infine anche la risposta ministeriale al terzo quesito, circa l'ammissibilità del ricorso alla procedura di mobilità durante un periodo di fruizione di cassa integrazione in deroga. In tal caso, spiega l'interpello, occorre riferirsi all'articolo 4 della legge n. 223/1991 in forza del quale l'azienda ha la facoltà di avviare le procedure di mobilità soltanto qualora, ammessa al trattamento di cigs, nel corso di attuazione del programma ritenga di non riuscire a reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter utilizzare strumenti alternativi. Nonostante il dettato normativo non sembri lasciare ampi margini, il ministero ritiene che, in linea generale, non sia preclusa a un'impresa in cig in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, cioè percorsi di mobilità, tenendo comunque in conto quanto disposto dagli articoli 4 e 24, della legge n. 223/1991.

—© Riproduzione riservata—



CONSULENTI DEL LAVORO

La riforma del lavoro nella fase2 del governo Monti. Le regole nell'Ue

Flexsecurity sia. Ma seria Sostegno ai lavoratori accanto alla flessibilità



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



DI RENZO LA COSTA

Le informazioni che ci giungono in quest'ultimo periodo (riforma art. 18, licenziamenti più facili, prossimo pacchetto lavoro, barricate dei sindacati) appaiono davvero frammentarie e disorganiche anche dai maggiori organi di informazione, un po' troppo spesso impegnati a garantire questo o quell'altro interesse politico. Non si ritiene di avere il Vangelo in tasca, ma un po' di chiarezza, obiettiva e per lo più di natura tecnica, va fatta, specie presso gli operatori del mercato del lavoro, che saranno presto chiamati a

farsi un'idea del prossimo cosiddetto «pacchetto lavoro» che l'attuale governo ha preannunciato in esecuzione della denominata «fase2» dell'azione governativa.

Al momento in cui scriviamo, non conosciamo i particolari tecnici di tale preavvisata manovra lavoristica, ma ne conosciamo a dovere i presupposti comunitari. Leggiamo da più parti che il mercato del lavoro italiano è particolarmente ingessato dalle difficoltà di licenziamento a cui si devono aggiungere le ataviche lentezze del sistema giustizia. Si annota, a riguardo, che nello stesso nostro paese, esistono realtà giudiziarie locali per le quali una causa di lavoro può arrivare anche a sei anni per la conclusione del primo grado, come anche essere risolta in quattro mesi. Ma le complessità maggiori o minori di una causa di lavoro, inducono a diffidare da queste statistiche.

Sistemi di deflazione del contenzioso lavoristico, periodicamente introdotti (certificazione, conciliazione facoltativa ecc) non funzionano e continuano a non

funzionare. Personalmente si è avuto modo di proporre all'attuale ministro del lavoro di adottare nel sistema del contenzioso del lavoro la procedura della consulenza tecnica preventiva di cui all'art. 696-bis c.p.c. in maniera mista con talune disposizioni già vigenti in materia di mediazione civile e commerciale, secondo la quale all'atto della introduzione del ricorso il giudice possa delegare il consulente d'ufficio con una breve indagine ed escussione delle parti, a stabilire entro 60 giorni se sussistono o meno le ragioni della giusta causa o del giustificato motivo, proponendo una transazione conclusiva. In caso di accettazione, la mediazione viene omologata dal giudice in un'unica udienza con efficacia esecutiva dell'accordo; in caso contrario si darebbe il via alla vera e propria causa, sapendo le parti di gravarsi dei maggiori oneri legali, e del maggior tempo per addivenire a una decisione giudiziaria di primo grado.

Ma questa è un'altra storia, per quanto assolutamente per-





corribile nell'immediato e, si ritiene, del tutto concreta.

Si diceva quindi che la maggiore flessibilità nei licenziamenti quale ricetta fondamentale per lo snellimento del mercato del lavoro ci viene richiesta dalla Unione europea, al fine di adeguarsi ai parametri comuni della comunità. Detta così è solo una parte della verità, e conseguenzialmente strumentalizzata asfitticamente dalle opposte parti, senza centrare il problema. Nella lettera (ormai famosa) inviata al governo italiano nel periodo del trascorso ferragosto da parte della **IEC**, obiettivamente si legge la espressa richiesta (sub.c) «di adottare una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti»; ma a seguire si legge anche (nella parte palesemente censurata dagli organi di informazione ma che è la sostanza della precedente indicazione) che la predetta revisione della materia dei licenziamenti deve essere accompagnata «da un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi».

L'invito espresso alla adozione del sistema europeo della cosiddetta flexsecurity: maggiore libertà di licenziamento per crisi economica o organizzativa, accompagnata da un sistema pubblico-privato volto al sostegno economico del lavoratore per il periodo medio lungo il più vicino possibile all'ultima retribuzione, oltre a forme contestuali di riqualificazione e effettivo, concreto, misurabile impegno del sistema alla ricollocazione del lavoratore medesimo. Come infatti stabilito negli indirizzi dell'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) sono tre i fondamentali pilastri della flexsecurity europea:

- una grande flessibilità del mercato del lavoro;
- una buona protezione economica dei lavoratori;
- politiche attive per l'occupazione e la ricollocazione.

Come si traducono questi principi nel resto d'Europa?

Il governo della Danimarca, paese che, è bene ricordarlo, ha un livello di tassazione tra i più alti in Europa (48,2%, ma pare che in Italia ci siamo molto vicini) garantisce un reddito sociale e servizi di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori che perdono il posto di lavoro. Le aziende hanno maggiore libertà di licenziamento, ma si accollano

i costi della fuoriuscita del lavoratore e del suo reinserimento nel mercato del lavoro. Il licenziato infatti percepisce il 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno di disoccupazione, l'80% per il secondo, 70% per il terzo e 60% per il quarto. Gestire la fuoriuscita del lavoratore e il suo reinserimento nel mercato del lavoro in Danimarca sono una sorta di fondi misti, pubblici e privati, che verificano la buona riuscita del processo di riqualificazione e reinserimento anche se i costi restano a carico delle imprese che licenziano e che perciò hanno tutto l'interesse a far sì che il lavoratore trovi presto un'altra occupazione.

In Danimarca dunque, i lavoratori hanno sì un basso livello di protezione sul posto di lavoro (possono essere licenziati più facilmente), ma hanno a disposizione una rete di sicurezza, fatta di servizi di formazione e di reinserimento al lavoro, altamente efficiente. Tanto per rendere l'idea, in pochi arrivano al termine dei quattro anni di disoccupazione senza aver trovato un nuovo impiego.

La tutela del lavoratore che perde il posto è garantita anche in Francia. Oltralpe si può essere licenziati sia per ragioni individuali sia economiche (di crisi aziendale), ma l'impresa deve garantire al lavoratore un processo di riconversione o riqualificazione. Le aziende con più di 50 dipendenti devono cioè accompagnare il lavoratore nella ricerca di un altro impiego con corsi di formazione, per esempio. Vale a dire: perdi il lavoro ma hai diritto alla formazione, al ricollocamento e all'assistenza sanitaria complementare. Per farlo, Parigi spende nel «nuovo» welfare il 28,4% del suo pil (numeri che in Italia sono allo stato, semplicemente improponibili).

In Germania, invece, è più complicato mandare a casa. Il lavoratore può impugnare il licenziamento senza giusta causa restando al lavoro. La reintegrazione avviene solo se un tribunale certifica l'illegittimità della fine del contratto di lavoro. Chi perde il lavoro in Germania ha diritto a un'indennità pubblica che può arrivare fino al 67% della retribuzione. La durata del sostegno varia a seconda dell'anzianità del dipendente, da 12 a 18 mensilità, i sussidi sono gestiti da un'autorità pubblica, l'Ufficio federale del lavoro.

In Spagna, nonostante l'alto tasso di disoccupazione soprattutto tra i giovani (la disoccupazione giovanile si aggira su un drammatico 44%) si pensa di

estendere la possibilità del licenziamento per giusta causa ad aziende con perdite permanenti temporanee o congiunturali. Chi ha un impiego a tempo indeterminato può essere licenziato anche in assenza di una giusta causa, senza l'obbligo di reintegro per legge da parte dell'azienda, ma con un diritto a un risarcimento in denaro che dipende dall'anzianità lavorativa.

In Italia, il più recente scossone sulla disciplina dei licenziamenti lo ha introdotto il discusso art. 8 della manovra bis 2011, secondo il quale, lo si dica espressamente una volta per tutte, viene data facoltà, previo accordo sindacale, di poter procedere a li-

cenziamenti in assenza di giusta causa o giustificato motivo, prevedendo un congruo indennizzo a favore del lavoratore. Potrebbe essere anche una strada efficace, nel rispetto

dell'idea del legislatore: ma non può non rilevarsi che questo sistema graverebbe unicamente sul datore di lavoro in quanto a congruo indennizzo, senza alcuna forma di supporto in tema di rete di sicurezza sociale, di accompagnamento alla riqualificazione, di accompagnamento alla ricollocazione. Per la serie: si fa flexsecurity ma se la paghi il datore di lavoro quanto a indennizzo, e se la veda il lavoratore a trovarsi una nuova occupazione. La cosiddetta Italietta, la nostra credibilità di paese, si vede anche da questo.

Dall'analisi del grado di flexsecurity degli Stati europei sulla base dei parametri fissati dall'Ue (flessibilità dei contratti, sostegno a redditi bassi e famiglie, strategie di lifelong learning), in un range tra 0 e 1, l'Italia raggiunge quota 0,2, una performance migliore solo a quella greca. E pensare che un aumento del 10% di questo indicatore, farebbe aumentare mediamente di circa il 3% il tasso di occupazione giovanile, del 2,5% quello femminile e di due punti percentuali quello dei lavoratori anziani. Al vertice della classifica c'è la Danimarca (0,8), dove, nonostante la crisi abbia fatto comunque aumentare la disoccupazione dal 3,4% del 2008 al 7,6% del 2010, un lavoratore su tre cambia lavoro ogni anno e gli occupati sono oltre il 73%.



Recepire quindi le indicazioni europee così come dettate e così come pur variatamente adottate negli altri stati membri citati, non è impresa da poco nel nostro paese, sia per le ridotte risorse economiche, sia per una cultura lavoristica poco predisposta al dialogo su temi prioritari.

Se flexsecurity dev'essere, sia occasione di riforma seria ed efficace. Si è da tempo capito che i pannicelli caldi in materia di lavoro, non sono risolutivi e ampliano la forbice della precarietà: cosa della quale non si avverte assolutamente il bisogno.

— © Riproduzione riservata — ■

Pagina a cura
**DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO**
Tel. 06/5415565
www.anclsu.com