



DIETRO L'ANGOLO.

8 domande
alla politica che verrà.

CARLO DELL'ARINGA

DIRETTORE C.R.E.L.I
UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO
E CANDIDATO ALLA CAMERA,
COLLEGIO LOMBARDIA 2,
PER IL PARTITO DEMOCRATICO

PIETRO ICHINO

PROFESSORE DI DIRITTO
DEL LAVORO,
CANDIDATO AL SENATO
PER LA LISTA
"CON MONTI PER L'ITALIA"



Con il patrocinio di



INTRODUZIONE

Il lavoro in Italia è una questione seria e urgente ed anche la campagna elettorale, giunta ormai al termine, se ne è occupata. L'11 febbraio abbiamo dato il nostro contributo, organizzando presso la nostra sede, Il Palazzo del Lavoro, l'evento "Dietro l'angolo. 8 domande alla politica che verrà". Durante questo evento abbiamo messo a confronto due dei massimi esperti del lavoro del nostro paese: Carlo Dell'Aringa - Direttore C.R.E.L.I Università Cattolica di Milano candidato alla Camera, collegio Lombardia 2, per il Partito Democratico - e Pietro Ichino - Professore di Diritto del Lavoro candidato al Senato per la lista "Con Monti per l'Italia". Abbiamo posto, aiutati dai nostri stackholders principali (aziende, candidati, istituzioni) domande precise, forse scomode ma che hanno avuto il pregio di ottenere risposte altrettanto chiare e precise.

Come Gi Group non ci siamo limitati alla proposta dei temi di discussione, ma abbiamo anche segnalato il nostro punto di vista su tre aspetti da cui l'azione del nuovo Governo non potrà prescindere:

- L'APPRENDISTATO, per il quale siamo convinti sia necessario adottare politiche per incentivarne l'utilizzo facendolo diventare lo strumento per l'inserimento ed il reinserimento lavorativo, portandone a zero i contributi per tutta la sua durata e riducendone la retribuzione minima. Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello (diritto-dovere) proponiamo il modello tedesco, dove l'apprendista guadagna solo il 30% del minimo contrattuale (contro l'80% garantito in Italia), ma dove c'è un vero investimento formativo di lungo termine da parte dell'azienda e dove, pertanto, questo strumento contribuisce decisamente al basso tasso di disoccupazione giovanile (sotto il 10%) contro il 36,6% in Italia nella fascia 15-24 anni*;
- L'OUTPLACEMENT, che pensiamo sia necessario rendere obbligatorio. Il 3% del PIL di Danimarca e Germania è

destinato alle politiche attive, mentre in Italia solo lo 0,3%; per questo, riteniamo necessario consolidare gli strumenti e i servizi di politica attiva del lavoro riconosciuti nella Legge 92/2012. In particolare, sostenere e rendere obbligatorio il regolare ricorso all'outplacement potrebbe portare a un risparmio per lo Stato di quasi un miliardo di Euro l'anno grazie all'abbassamento dei tempi di reinserimento lavorativo.

- Infine riteniamo che sia necessario riportare al centro delle politiche del lavoro il contratto a tempo indeterminato per la gestione normale del rapporto di lavoro, ed il lavoro somministrato dalle Agenzie per il lavoro per la gestione dei fabbisogni di flessibilità, limitando alla gestione dei periodi di prova il contratto a termine e relegando ai casi previsti dalla recente Legge Fornero il ricorso a forme di lavoro autonomo (Partite IVA e Co.Co.Pro. etc). Sono le Agenzie che, dopo 15 anni di operatività, possono e devono essere il soggetto adeguato per rispondere al fabbisogno di flessibilità delle aziende e di sicurezza dei lavoratori (flexicurity), in una prospettiva di crescente employability.

L'evento dell'11 febbraio è stato dunque ricco di spunti e idee: la volontà di renderne i contenuti fruibili da tutti ci ha portato a rendere disponibili on line il video dell'evento stesso (www.gigroupacademy.it/domandelavoro) e a realizzare questo documento di veloce e di facile consultazione dove, "nero su bianco" Carlo Dell'Aringa e Pietro Ichino hanno accettato, e per questo li ringraziamo nuovamente, di riassumere le loro posizioni.

Non mi resta che augurarvi buona lettura.

Stefano Colli-Lanzi
CEO Gi Group



CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

**Cosa può dare centralità al tempo indeterminato: l'obbligo a l'attrattività?
La Riforma Fornero risponde definitivamente o è migliorabile?**

CARLO DELL'ARINGA

La riforma Fornero va migliorata. Occorre rendere più conveniente per le imprese il contratto a tempo indeterminato mettendo a carico del bilancio pubblico parte dei contributi pagati dalle imprese. In questo modo si diminuisce il costo del lavoro relativo a questa tipologia contrattuale e si inducono le imprese a farne un uso maggiore. La flessibilità in uscita ha trovato nella formulazione adottata dalla riforma un punto di equilibrio e di compromesso.

Occorre verificare che funzioni e questo dipenderà anche dalla risposta che verrà dalle aule dei tribunali che dovranno applicare le nuove norme. L'obiettivo è di dare più flessibilità alle imprese e di ridurre il contenzioso nonché la durata dei processi.

La soluzione trovata per l'alternativa tra reintegra e indennizzo è simile a quella adottata in Germania.

In quel paese funziona. Può funzionare anche da noi. Se poi ci accorgeremo che la disciplina va rivista si potrà cambiare, ma non mi sembra il caso di cambiare ancor prima di fare le opportune verifiche e valutazioni.

PIETRO ICHINO

Meglio puntare sull'attrattività di un nuovo modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato meno costoso e meno rigido. La Riforma Fornero compie (con qualche difetto) alcuni passi avanti importanti nella direzione giusta; ma va completata. Una soluzione ragionevole su cui lavorare è quella di sperimentare una rimodulazione del contratto a tempo indeterminato, tesa a renderlo più flessibile e meno "costoso". Per questo occorre far leva su di una incisiva riduzione del cuneo fiscale e contributivo collegata ad alcune guidelines per la contrattazione collettiva aziendale, tendenti al superamento dell'attuale dualismo del mercato del lavoro e, al tempo stesso, a dare risposte adeguate alle esigenze di flessibilità delle imprese. Attraverso l'introduzione di strumenti propri di un sistema che coniughi flessibilità delle strutture produttive e politiche attive per la sicurezza economica e professionale dei lavoratori (flexsecurity), si realizzeranno esperienze e buone pratiche di promozione del lavoro, ben oltre la salvaguardia del posto. In particolare, il progetto mirerà, attivando gli incentivi giusti per la responsabilizzazione di imprese e lavoratori, anche alla riorganizzazione e irrobustimento dei servizi all'impiego, e soprattutto dell'assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione (outplacement), con l'obiettivo di una drastica riduzione dei periodi di disoccupazione.

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Ma cos'è allora la flessibilità buona e sicura " tanto invocata? Esistono strumenti di flessibilità buona e sicura da incentivare come positivi e non da considerare solo come un male minore?

CARLO DELL'ARINGA

Sono d'accordo sulla distinzione tra "flessibilità buona" e "flessibilità cattiva". La prima riguarda la normativa sui contratti di lavoro subordinato, di natura temporanea. E per questi il grado di flessibilità, così come è stato valutato dall'OCSE, è simile a quello dei principali Paesi europei. Anche la percentuale di lavoratori temporanei sul totale dei lavori dipendenti (circa il 14 per cento) è simile alla media europea. Per questa tipologia di contratti siamo nella media. L'anomalia sta nelle "false" partite IVA, nelle false collaborazioni, ecc. Sono questi i rapporti di lavoro che creano "precarità" ! Ed è giusto combatterli. Ma è anche giusto chiedersi se non occorra combattere gli abusi con metodi amministrativi, anziché combatterli con nuove disposizioni di legge. Le quali rischiano di complicare ulteriormente la legislazione, rendendo la vita difficile alle imprese che già rispettano la legge e incidendo marginalmente sui comportamenti di coloro che la legge non rispettano comunque.

PIETRO ICHINO

Pensiamo a una trasformazione profonda, ma possibile, niente affatto utopistica, del sistema di protezione del lavoro nel nostro Paese, attraverso la sperimentazione di cui ho parlato nella prima risposta. Pensiamo a un'Italia nella quale, come nel nord-Europa, i lavoratori non abbiano paura del mercato del lavoro, ma al contrario trovino in esso la libertà effettiva di scelta; che significa maggiore forza contrattuale. È questa la migliore protezione della libertà, dignità e sicurezza di ciascuno; ed è questo il miglior modo per coniugare la massima possibile flessibilità delle strutture produttive con il massimo possibile di sicurezza economica e professionale per il lavoratore. Pensiamo, dunque, a un mercato arricchito da un grande afflusso di investimenti da tutto il mondo, tutto innervato da un sistema di servizi pubblici e privati di informazione, orientamento scolastico e professionale, formazione permanente, assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione per chi è più in difficoltà (outplacement), capaci di garantire ai cittadini, lungo la loro intera vita lavorativa, una pari opportunità di scelta e di accesso alle occasioni di lavoro che meglio soddisfano le loro esigenze e aspirazioni.

AMMORTIZZATORI SOCIALI, POLITICHE ATTIVE, E RAPPORTO PUBBLICO-PRIVATO NEI SERVIZI AL LAVORO

Quale giudizio sulla recente riforma degli ammortizzatori sociali? Quali sono le politiche attive da affiancare al sistema esistente? Come configurare adeguatamente il rapporto tra operatori pubblici e privati? Siete favorevoli al sistema governato centralmente o a una impostazione decentrata?

CARLO DELL'ARINGA

E' inefficiente aumentare i sussidi di disoccupazione o allungare la durata massima di godimento, se non si mettono in atto strumenti validi di politica di attivazione. Ed è quello che succede nel nostro Paese. Innanzitutto perché i nostri servizi per l'impiego (SPI) sono mediamente poco efficaci (con le dovute eccezioni). In secondo luogo perché le due funzioni, quella della politica attiva e quella della amministrazione dei sussidi, vengono svolte non da una unica istituzione (come si fa in quasi tutti gli altri Paesi), ma da due istituzioni diverse. Le Province da un lato e l'INPS dall'altro. La attivazione dei disoccupati (con sussidio) è una funzione non facile da svolgere; negli altri Paesi il sussidio viene tolto se il disoccupato non si "attiva" nel mercato del lavoro. Ed è compito degli uffici accertare che questo succeda. Come si può pensare che i Centri per l'impiego abbiano la minima motivazione a svolgere questa funzione ?

PIETRO ICHINO

Fino a oggi abbiamo abusato del sistema pensionistico (prepensionamento dei cinquantenni) e della Cassa integrazione guadagni, utilizzandoli per nascondere situazioni di effettiva disoccupazione. La legge Fornero ha compiuto un primo passo importantissimo per riequilibrare la spesa sociale spostandola dalla copertura dei rischi più tradizionali (vecchiaia, superstiti), a favore invece di altri (formazione, disoccupazione, sostegno al reddito, nuove povertà) fino a oggi gravemente sacrificati. Anche qui occorre completare l'opera, sviluppando un sistema di sicurezza economica e professionale del lavoratore nel passaggio da una occupazione all'altra, basato sulla generalizzazione dell'attivazione dei servizi di outplacement, finanziati in larga parte con i contributi del Fondo Sociale Europeo. È questo anche il modo per attivare correttamente la indispensabile condizionalità del sostegno del reddito del lavoratore disoccupato. È questa la frontiera del welfare to work: un sistema di welfare in grado di riunificare un mondo del lavoro le cui differenze congenite potrebbero, altrimenti, esaltare e rendere irreversibile il dualismo ora esistente.

COSTO DEL LAVORO, PRODUTTIVITÀ E RETRIBUZIONI

Il diritto è al lavoro o al posto di lavoro? E qual è la responsabilità di chi lavora? In quale misura la produttività è connessa con la possibilità di ridurre il costo del lavoro e aumentare le retribuzioni? Dove sono le principali sacche di improduttività del lavoro in Italia e cosa fareste per affrontarle?

CARLO DELL'ARINGA

L'autorità pubblica deve garantire non solo il sostegno del reddito nel caso di perdita del lavoro. La "sicurezza" consiste anche in una migliore "occupabilità".

Ed è su questo terreno che siamo molto indietro. Siamo agli ultimi posti delle classifiche dell'OCSE in materia di : qualità dell'istruzione e della formazione, efficacia dell'orientamento, opportunità di alternanza scuola-lavoro, offerta formativa superiore di tipo tecnico- professionale, efficacia dei servizi per l'impiego per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ecc.

ecc. . Le carenze di questo tipo sono all'origine della scarsa produttività della nostra forza di lavoro.

Ma non rappresentano l'unica causa. Da dieci anni la produttività del lavoro non cresce nel nostro Paese anche perché il nostro apparato produttivo non ha saputo ristrutturarsi e ammodernarsi, così come è successo negli altri Paesi dell'Unione europea. E questo è all'origine della nostra perdita di competitività .

PIETRO ICHINO

Il diritto di cui parla la Costituzione all'articolo 4 è a una politica tendente alla piena occupazione; e oggi lo possiamo declinare anche come diritto a buoni servizi nel mercato del lavoro, diritto alla sicurezza economica e professionale nel passaggio da un'occupazione a un'altra.

Certo non è un diritto di proprietà sul singolo posto di lavoro. Un tessuto produttivo e un mercato del lavoro più fluidi sono indispensabili per una migliore allocazione delle risorse umane e quindi per una maggiore produttività e redditività del lavoro. La fluidità è data dalla riforma del sistema delle protezioni del lavoro: la sicurezza del lavoratore non può essere perseguita con l'ingessatura delle strutture produttive.

RUOLO DEL SINDACATO

Qual è oggi il compito di un sindacato? Siamo a favore di un modello di contrattazione e rappresentanza più centralista o più decentrata?

CARLO DELL'ARINGA

Occorre certamente decentrare la contrattazione collettiva, come si fa ormai da tempo in tutti i Paesi europei dove la presenza sindacale rimane importante.

Ma il decentramento deve essere "organizzato" per usare un termine caro agli studiosi di relazioni industriali. Il decentramento deve essere organizzato "dal livello nazionale". Quindi devono valere i principi "delle deroghe" o "delle intese modificative", che dir si voglia. Cioè il livello nazionale deve progressivamente delegare al secondo livello di contrattazione materie di contrattazione che possono incidere sulla crescita della flessibilità e della efficienza. In modo da valorizzar lo scambio tra "salario e produttività" che trova a livello aziendale (e territoriale) il terreno più fertile per svilupparsi.

A livello nazionale spetta alle parti sociali il ruolo di "enti intermedi" che, in un contesto di valorizzazione della sussidiarietà orizzontale, devono partecipare ad un piano di radicale trasformazione del nostro apparato produttivo, pubblico e privato, teso a riguadagnare produttività e competitività.

PIETRO ICHINO

Pensiamo a un sindacato-intelligenza collettiva dei lavoratori, capace di selezionare il meglio dell'imprenditoria mondiale, valutando il piano industriale innovativo e guidando i lavoratori nella scommessa comune con l'imprenditore, garantendo la ripartizione corretta dei frutti della scommessa, quando sarà stata vinta. In materia di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro occorre dare sostegno e applicazione tendenzialmente generale ai criteri stabiliti dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011, in modo che sia possibile in ogni caso individuare il sindacato o la coalizione sindacale che raccoglie la maggioranza dei consensi, al livello aziendale e ai livelli superiori fino a quello nazionale. Secondo gli stessi criteri devono essere stabiliti i rapporti tra maggioranza e minoranza sindacale in azienda. Al sindacato o coalizione maggioritaria deve quindi essere attribuito il potere di stipulare contratti collettivi con efficacia generale nell'ambito di sua competenza, consentendo il decentramento della contrattazione collettiva come forma più rilevante di negoziato secondo le linee dell'accordo interconfederale sulla produttività del novembre 2012. Il contratto collettivo nazionale stipulato dal sindacato o coalizione maggioritaria resta la disciplina applicabile in tutta la categoria, salvo deroga al livello aziendale (cioè come disciplina di default).

GIOVANI, LAVORO, APPRENDISTATO

L'apprendistato così come riformato è il punto di arrivo definitivo o dobbiamo rimetterci mano? E quali altre iniziative possono aiutare l'occupazione giovanile?

CARLO DELL'ARINGA

Per i giovani valgono le cose dette sopra in termini di "occupabilità". Si tratta di misure e di interventi nel campo della formazione e delle politiche attive che con regolarità disarmante vengono inserite nelle "Riforme" del mercato del lavoro che si sono succedute in questi quindici anni. Il fatto è che sono sempre e solo rimaste "sulla carta" !! E questo vale per l'apprendistato. Da quanto tempo si dice (e si scrive) di potenziarlo ? Eppure siamo sempre al palo.

Quando il Segretario Generale dell'OCSE è stato invitato a Roma da Monti per discutere della riforma "Fornero" sul mercato del lavoro, ha dato un giudizio sostanzialmente positivo, ma a proposito delle riforme italiane ha raccomandato una sola cosa, ripetuta tre volte : " Implementation, Implementation, Implementation " .

Come a dire : le cose non scrivetele solo, ma fatele anche !! Ed è il caso dell'apprendistato. C'era nel pacchetto Treu, nel "Libro Bianco", nella Legge Biagi, e via seguito, sino alla riforma "Fornero" . Cosa ci manca ? "Implementation" !

PIETRO ICHINO

È necessario dare corso a un piano straordinario per l'attuazione dei programmi "Opportunità per tutti i giovani" e "Youth Guarantee" previsti dall'Unione Europea. A ogni giovane che esce da un ciclo scolastico e che non trovi immediatamente un'occasione di lavoro, entro il termine massimo di 4 mesi deve essere offerto dal servizio pubblico, in collaborazione stretta con organizzazioni private, imprenditoriali e no:

- UN SERVIZIO di orientamento scolastico e professionale;
- UNA OPPORTUNITÀ di apprendistato e/o lavoro favorita da forti sgravi fiscali, o di addestramento, formazione on the job, indirizzata verso le centinaia di migliaia di posti di lavoro che in Italia restano permanentemente scoperti per mancanza di persone con le attitudini richieste;
- DOVE POSSIBILE, una opportunità di assistenza per avviare un'attività lavoro autonomo o un'impresa.

Il rilancio dell'apprendistato è necessario, ma richiede una drastica semplificazione normativa e amministrativa della materia.

PENSIONI E OVER 50

Per dare lavoro ai giovani dobbiamo pensionare gli anziani? Dobbiamo trovare soluzioni che limitino il problema o esistono strade per accrescere il contributo degli over 50 allo sviluppo complessivo del Paese?

CARLO DELL'ARINGA

Con le riforme delle pensioni di questi anni, compresa l'ultima, il tasso di partecipazione dei lavoratori anziani è destinato quasi a raddoppiarsi nel giro di sette o otto anni. Il problema è se riusciranno a conservare (o a trovare) lavoro. Speriamo di sì e dovremo mettere in atto tutti le iniziative possibili di "invecchiamento attivo" per far sì che le imprese possano tenerli occupati questi lavoratori. In caso contrario occorrerà pensare ad un sostegno dei redditi. Occorreranno risorse aggiuntive.

Come si è già fatto con gli "esodati". Ci si chiede se una riforma più graduale avrebbe comportato alla fine gli stessi risparmi "netti" e avrebbe creato meno sconcerto e preoccupazione in una fascia di età che è stata duramente colpita. Nel lungo periodo i giovani trovano posto indipendentemente dall'età di pensionamento dei lavoratori anziani, ma in periodo di crisi, quando il volume complessivo di posti di lavoro, se va bene, rimane costante, vale la teoria della "coperta corta". Se la allunghi da un parte si accorcia dall'altra. Al momento, i giovani sono molto "scoperti".

PIETRO ICHINO

Non solo è falso che per dare lavoro ai giovani sia necessario prepensionare gli anziani, ma è vero esattamente il contrario: i Paesi con tasso di occupazione degli anziani più alto sono anche quelli con tasso di occupazione giovanile più alto.

Occorre dunque puntare sull'aumento del tasso di occupazione dei 50enni e 60enni, e per questo:

- forti incentivi economici (sgravi fiscali e sgravi contributivi, sulla linea inaugurata con la legge Fornero) e normativi all'assunzione dei cinquanta-sessantenni;
- maggiore flessibilità nella fase (62-67 anni) del passaggio dal lavoro alla pensione, con possibilità di combinare part-time con mezza pensione;
- per coloro che comunque rimangono senza lavoro e in attesa della pensione, non è detto che la sola forma di tutela possibile sia il prepensionamento, ma può essere anche l'estensione del nuovo trattamento di disoccupazione (ASpl).

DONNE E CONCILIAZIONE

Quali azioni occorrono per permettere alle donne che vogliono lavorare di farlo? Siamo sicuri che la priorità sia di orientare le donne a lavorare fuori casa o anche crescendo i propri figli si genera valore utile per tutti?

CARLO DELL'ARINGA

Le donne sono costrette ad interrompere la attività lavorativa, in certe circostanze, come la gravidanza e la cura di figli piccoli. Ed è in queste circostanze che vanno aiutate, per evitare fenomeni di discriminazione. Non vi è dubbio che la discriminazione ha origine in larga misura all'interno delle mura domestiche: è in questo contesto, infatti, che il lavoro si distribuisce in maniera poco equa, a svantaggio delle donne. E questo pregiudica il successo delle donne nel lavoro extradomestico.

Non sono comunque dell'avviso che per rimediare a questo svantaggio delle donne, dovuto in larga misura a fattori culturali, occorra una detassazione dei redditi da lavoro di "tutte" le donne, come è stato recentemente proposto da alcuni economisti. Ritengo personalmente che le risorse disponibili per aiutare le donne debbano essere concentrate nei momenti in cui esse ne hanno maggiormente bisogno, cioè nei momenti in cui più pressanti sono gli impegni familiari, per mettere in atto interventi a favore della conciliazione.

PIETRO ICHINO

È necessaria una grande "azione positiva" volta innanzitutto a garantire alle donne italiane una vera libertà di scelta tra il lavoro familiare e il lavoro retribuito. Questo consentirà di realizzare l'obiettivo degli accordi europei di Lisbona del 2000, sul quale siamo in gravissimo ritardo: portare il tasso di occupazione femminile dal 46% attuale alla media UE del 60%, mediante una detassazione selettiva che incentivi simmetricamente domanda e offerta, sul modello del d.d.l. Germontani n. 324/2008 e del il d.d.l. Morando n. 2102/2010. Occorre inoltre realizzare a) l' "obiettivo di Barcellona" in tema di assistenza alla prima infanzia, con un piano straordinario per gli asili nido; b) un piano nazionale per l'offerta di un servizio qualificato di assistenza alle persone non autosufficienti, che al tempo stesso attivi una nuova domanda e una nuova offerta di lavoro retribuito femminile.

Bisogna superare l'idea che le politiche di conciliazione riguardino solo le donne, che solo loro cioè abbiano il problema di conciliare il lavoro professionale e il lavoro di cura. La priorità deve essere data all'occupazione, sia in termini di provvedimenti per la partecipazione al lavoro, sia di sostegno alla scelta di avere figli e alla responsabilità della cura degli anziani e dei non autosufficienti per entrambi gli adulti nel nucleo familiare. In questa ottica deve essere anche favorito lo sviluppo dei sistemi di welfare aziendale fondato sulla contrattazione collettiva d'impresa.

AGENZIE PER IL LAVORO, CREATRICI DI VALORE

In forza del ruolo che hanno assunto, che cosa ci aspettiamo dalle APL?
E quali spazi operativi riteniamo dunque opportuno dare loro?

CARLO DELL'ARINGA

Le agenzie di lavoro soffrono per un aspetto del mercato del lavoro che riguarda anche il mal-funzionamento dei servizi per l'impiego pubblici. E cioè per il fatto che nel nostro Paese, più che negli altri, il posto di lavoro si cerca prevalentemente attraverso familiari e conoscenti. Cioè attraverso le reti cosiddette informali.

E questo comportamento fa parte di quella cultura del lavoro, ancora presente nel nostro Paese, che alimenta l'idea che il "posto di lavoro" si conquista e si difende come una proprietà. E questo spiega anche il funzionamento poco fluido dello stesso mercato del lavoro. I fattori culturali si rimuovono solo con grande difficoltà e richiedono comunque tempo.

Agenzie del lavoro private e SPi devono comunque interagire e sfruttare sinergie, come si fa in tutto il mondo. Al servizio pubblico spetta la programmazione, l'indirizzo, la scelta degli obiettivi, il controllo e la valutazione dei risultati. La funzione operativa di incontro domanda ed offerta può benissimo essere svolta anche dai privati, messi tra loro in concorrenza per acquisire anche risorse pubbliche.

PIETRO ICHINO

Occorre mettere in rete i servizi per il lavoro pubblici e privati, mediante la costituzione di una Agenzia Nazionale per il lavoro nella quale far confluire la gestione delle politiche del lavoro e del sistema dei sussidi.

L'Agenzia nazionale attua i suoi programmi concordando azioni e obiettivi con le Regioni, che provvedono attraverso la rete degli accreditati, dei centri pubblici per l'impiego e degli autorizzati, ad attuare i programmi di reimpiego. Le Agenzie Regionali accorpano le reti dei centri pubblici per l'impiego e le competenze amministrative e di gestione degli ammortizzatori sociali. L'efficacia delle azioni è monitorata tramite il sistema delle comunicazioni obbligatorie integrato da indagini specifiche.

Ha senso porre nuovamente mano alle norme per razionalizzarle?
Chi e come potrebbe produrre informazioni per tutti, che aiutino a leggere la realtà al di là dei punti di vista?

CARLO DELL'ARINGA

Sono quindici anni che la legislazione del lavoro è sottoposta a continue modifiche. E questo è avvenuto a tutto danno della semplificazione. Tutto ciò è avvenuto in primo luogo a causa dell'attivismo legislativo della classe dirigente del nostro paese che ha sempre ritenuto che le "riforme" si fanno scrivendo delle norme. Dimenticando, come si è detto, la fase di implementazione. E quando non si riesce ad applicare le norme, a causa di una inefficace amministrazione, si fa una nuova riforma con nuove norme.

E così via. Il secondo motivo è dovuto al fatto che troppo a lungo si è ritenuto che l'unica cura della disoccupazione consistesse in una buona dose di flessibilità del lavoro.

La flessibilità è importante, ma non è l'unica medicina della disoccupazione e del lavoro nero. Abbiamo dedicato troppe risorse (anche risorse politiche) al dibattito sulla flessibilità e sulle norme che regolano i contratti di lavoro. Di fatto questo dibattito, ideologico e spesso inconcludente è servito come alibi per non interessarci del resto: la "occupabilità" e la produttività dell'apparato produttivo.

PIETRO ICHINO

Oggi la legislazione sul rapporto di lavoro è talmente voluminosa, caotica e disorganica, da essere difficilmente comprensibile anche per gli esperti. È possibile e assolutamente necessario, anche per contribuire ad aprire il sistema Italia agli investimenti stranieri, ridurre (abrogando e riorganizzando centinaia di norme stratificatesi nel tempo) la legislazione nazionale a un Codice del lavoro, integrato nel Codice civile, composto da un numero limitato di articoli, leggibile e comprensibile direttamente dai milioni di persone interessate alla sua applicazione e traducibile in inglese, secondo le linee-guida dettate dall'Unione Europea con il Decalogue for Smart Regulation (Stoccolma, 12 novembre 2009). Esso costituirà un "biglietto da visita" molto importante per l'Italia nel mondo, dando l'immediata percezione del suo allineamento ai migliori standard legislativi dei Paesi più avanzati e di una sua nuova capacità di stare nell'economia globale.

Quanto all'osservazione e "lettura" del mercato del lavoro occorre dar vita a un sistema di rilevazione e pubblicazione di dati molto più efficiente e omogeneo di quello offerto oggi dalla rete degli osservatori regionali e dal ministero del lavoro.

www.gigroupacademy.it