

# *Il Decreto Lavoro* *Renzi-Poletti* nell'**Era della Grande** **Glaciazione** (prossima ventura)



a cura di Paolo Pini

Ferrara, 10 aprile 2014

# Cosa è il Decreto Lavoro Renzi-Poletti?



# Il lavoro flessibile (1)

**Obiettivo: rilancio dell'occupazione tramite la via della semplificazione contrattuale per le imprese**

- *Contratti a termine ed a somministrazione*
  - A) lavoro a termine per 3 anni senza «causale» invece che 1 anno
  - B) eliminazione della motivazione del rinnovo del contratto a termine: «acausalità», dopo il primo contratto a tempo determinato
  - C) limite massimo al rinnovo: 8 contratti a termine consecutivi (durata 4 mesi primo contratto e 4 mesi per rinnovi), senza obbligo della pausa
  - D) contratti a termine non oltre il 20% dell'organico nelle imprese da 5 addetti; entro i 5 addetti, sempre possibile 1 e più contratti a termine; i limiti non si applicano per gli over-55 e per avvio nuove attività;
  - E) la contrattazione collettiva può intervenire su tali limiti quantitativi per ragioni di sostituzione e stagionalità (deroga dalla legislazione)
  - F) anche sui contratti di “**somministrazione**” di lavoro (ex lavoro interinale), si prevede “acausalità” per contratti a tempo determinato di durata sino a 3 anni.

# Il lavoro flessibile (2)

**Obiettivo: rilancio dell'occupazione tramite la via della semplificazione contrattuale per le imprese**

- Contratti di apprendistato
- A) non più necessario confermare il 30% di apprendisti con contratto stabile
- B) non più necessario il piano formativo individuale sottoscritto tra lavoratore ed impresa
- C) retribuzione del lavoratore per il tempo di attività di formazione pari al 35% della retribuzione contrattuale
- D) eliminazione dell'obbligo di integrare la formazione *on the job* professionalizzate del datore di lavoro con quella formativa pubblica
- E) la contrattazione collettiva può intervenire su tali limiti (deroga dalla legislazione)



**Quali sono le motivazioni  
addotte per fare il decreto?**

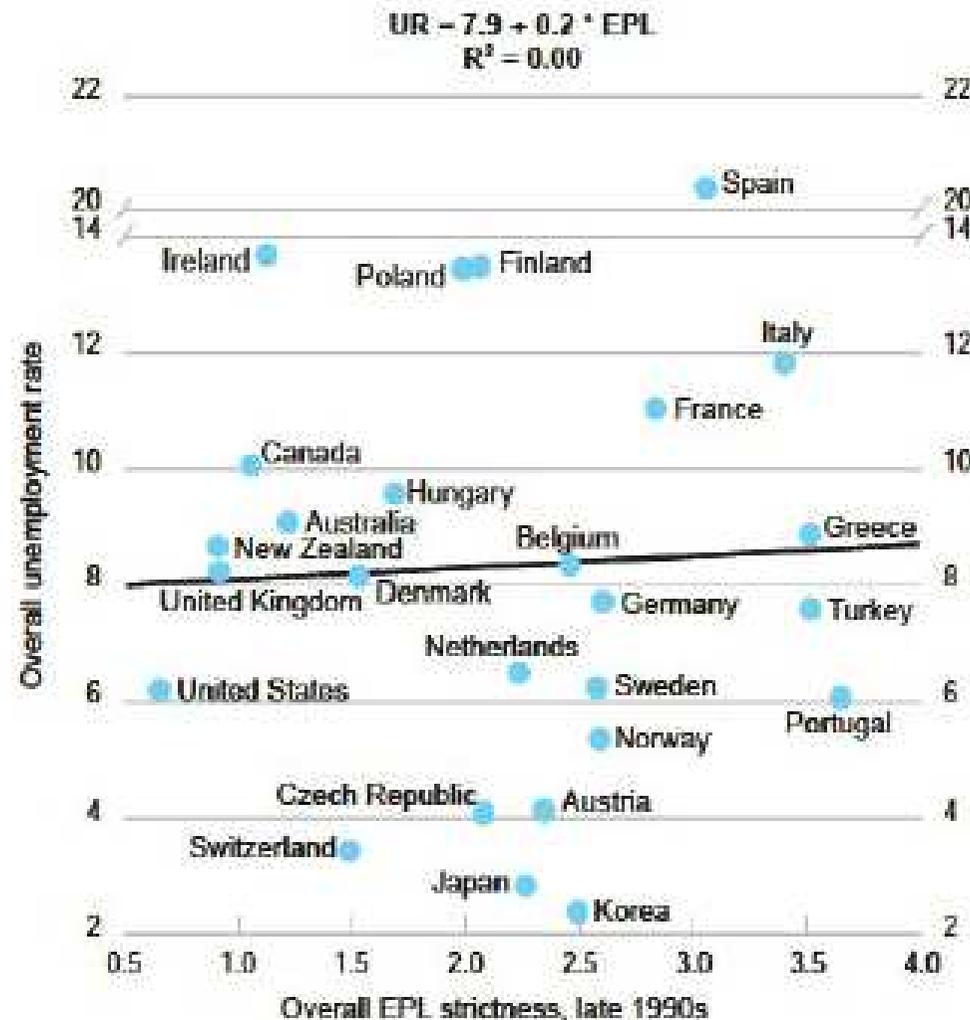
- 1) Con la semplificazione delle norme per i contratti a termine e per l'apprendistato si stimolano le imprese a creare occupazione e quindi con la flessibilità in entrata **diminuisce la disoccupazione** e cresce la occupazione
- 2) Con la possibilità di rinnovare contratti a termine ripetuti con lo stesso lavoratore **aumenta la probabilità che il lavoratore venga stabilizzato** dopo 3 anni con un contratto a tempo determinato
- 3) Aumenta l'investimento che le imprese fanno sul singolo lavoratore , ed anche il suo capitale umano cosicché **aumenta la produttività del lavoro**. La produttività del lavoro aumenta anche grazie alla possibilità di assumere più facilmente da parte delle imprese

**1. Più flessibilità,  
meno disoccupazione**

**falso**

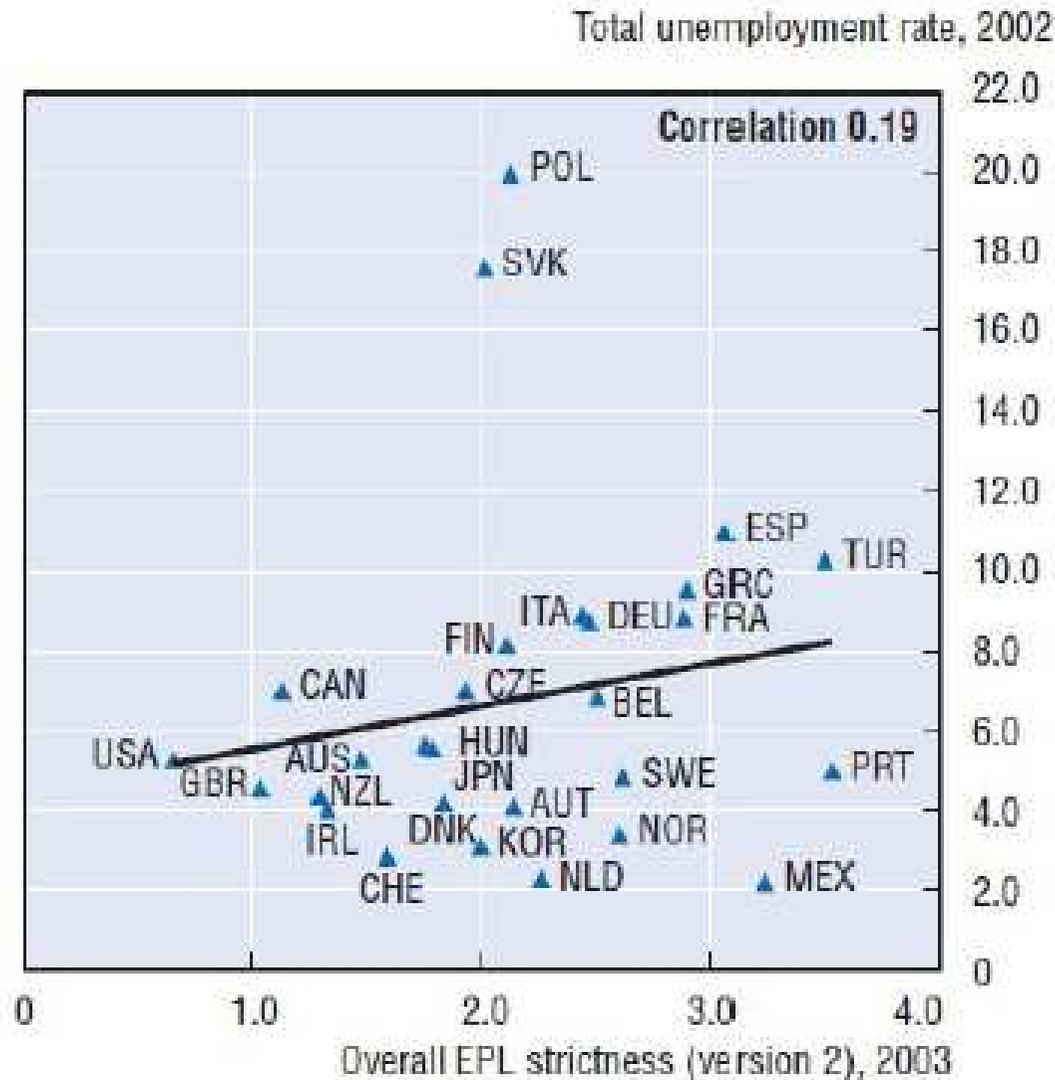
# Flessibilità del lavoro e livello di disoccupazione (Fonte. OECD)

## OECD Employment Outlook 1999

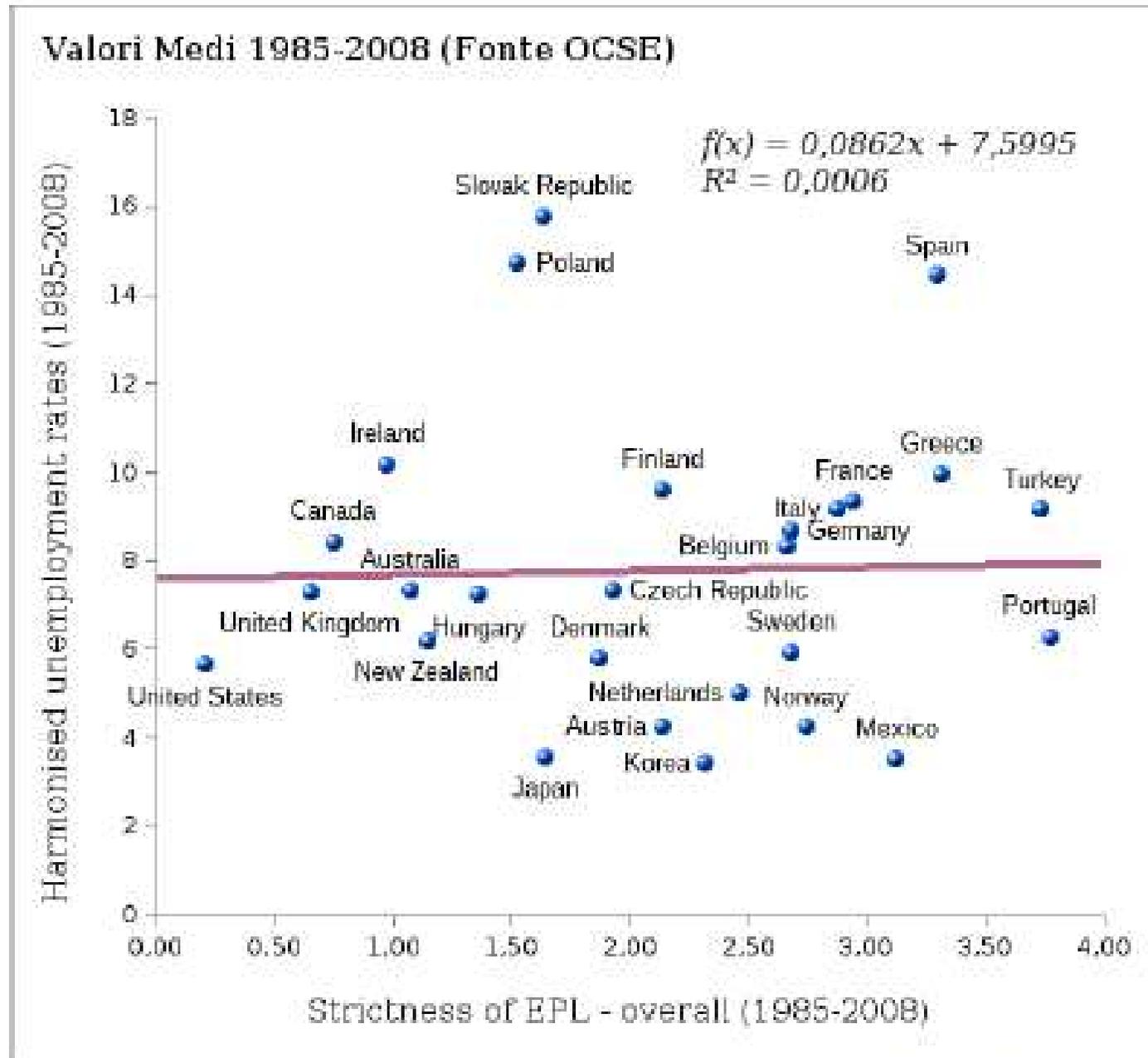


# Flessibilità del lavoro e livello di disoccupazione (Fonte. OECD)

## OECD Employment Outlook 2004



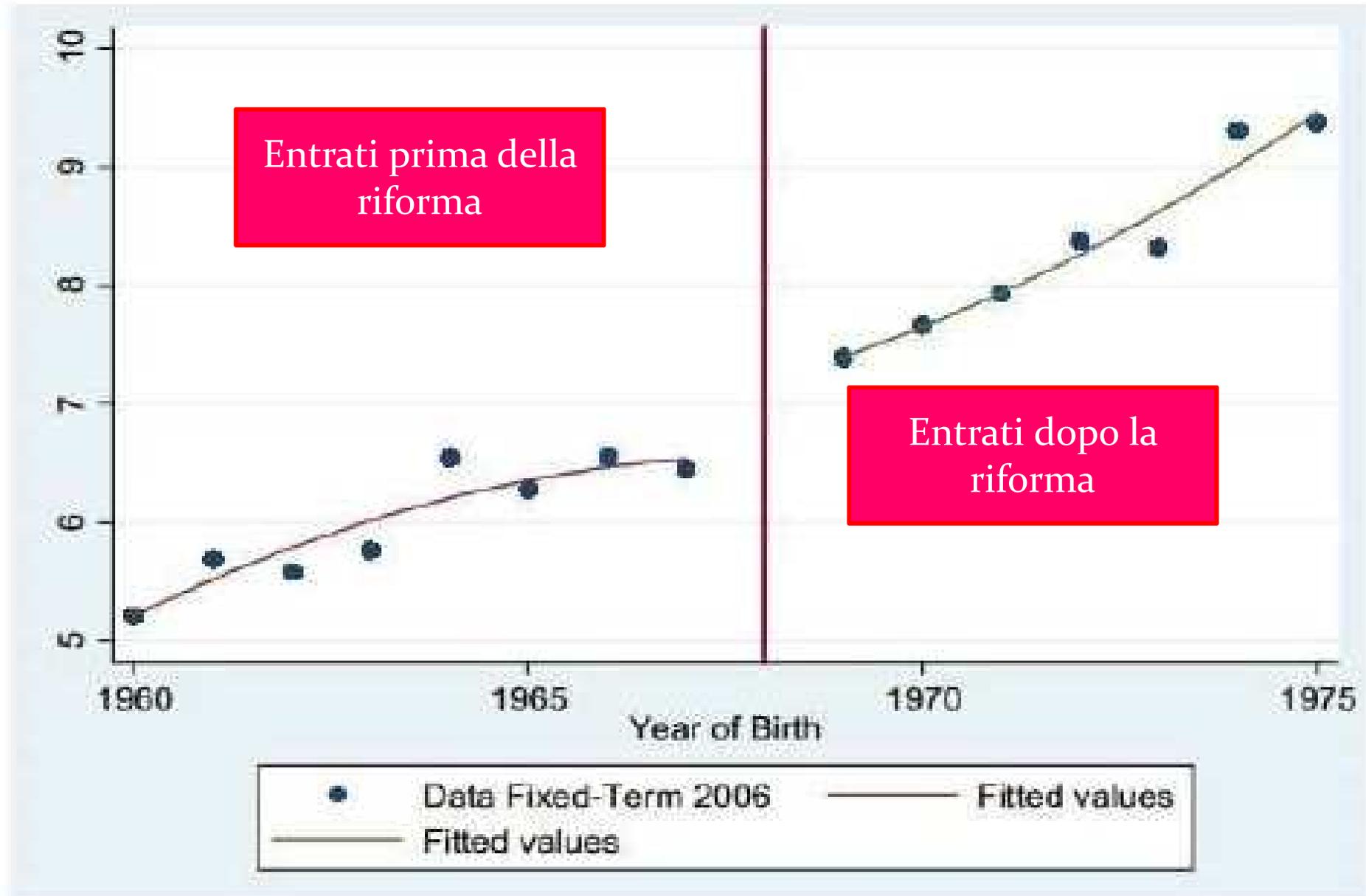
# Relazione stimata tra Disoccupazione e EPL (dati OCSE)



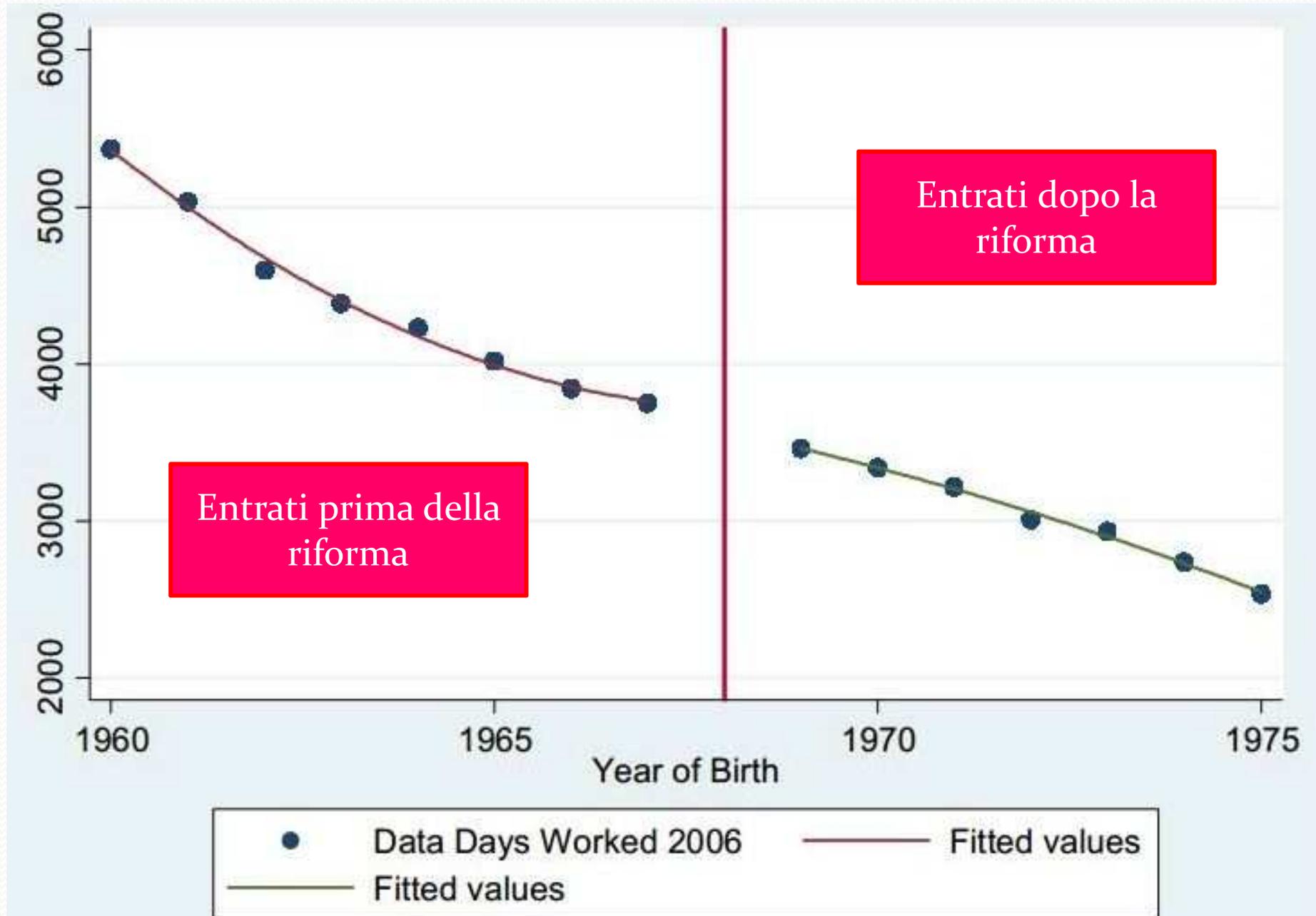
## 2. Più flessibilità, più stabilizzazione

falso

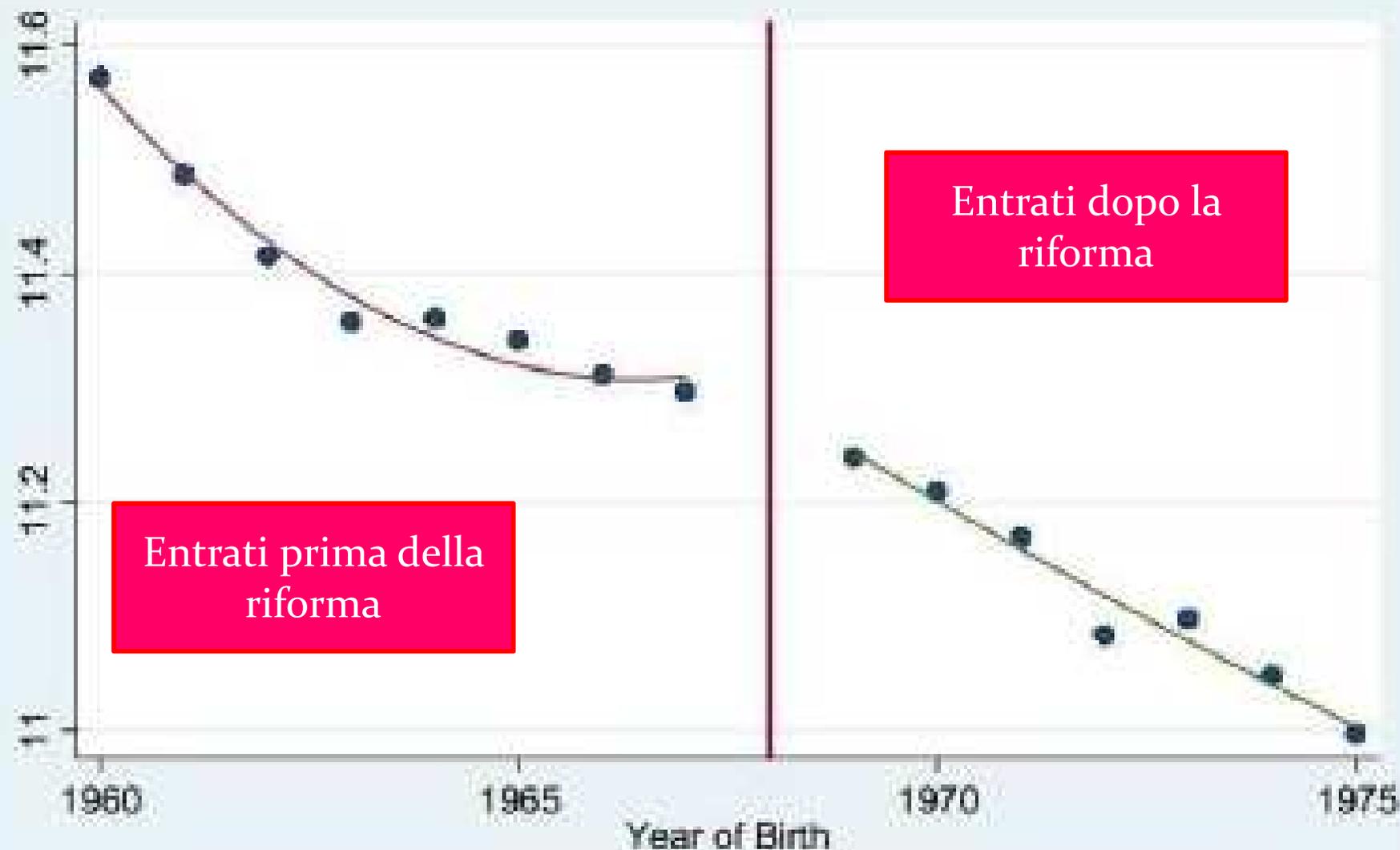
**Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro:  
i contratti a termine per un lavoratore  
in Spagna prima e dopo la riforma del 1985  
(Fonte: Boeri, 2014)**



**Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro:  
giorni di lavoro per un lavoratore  
in Spagna prima e dopo la riforma del 1985  
(Fonte: Boeri, 2014)**



**Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro:  
le retribuzioni (numero di mensilità) accumulate per un lavoratore  
in Spagna prima e dopo la riforma del 1985  
(Fonte: Boeri, 2014)**



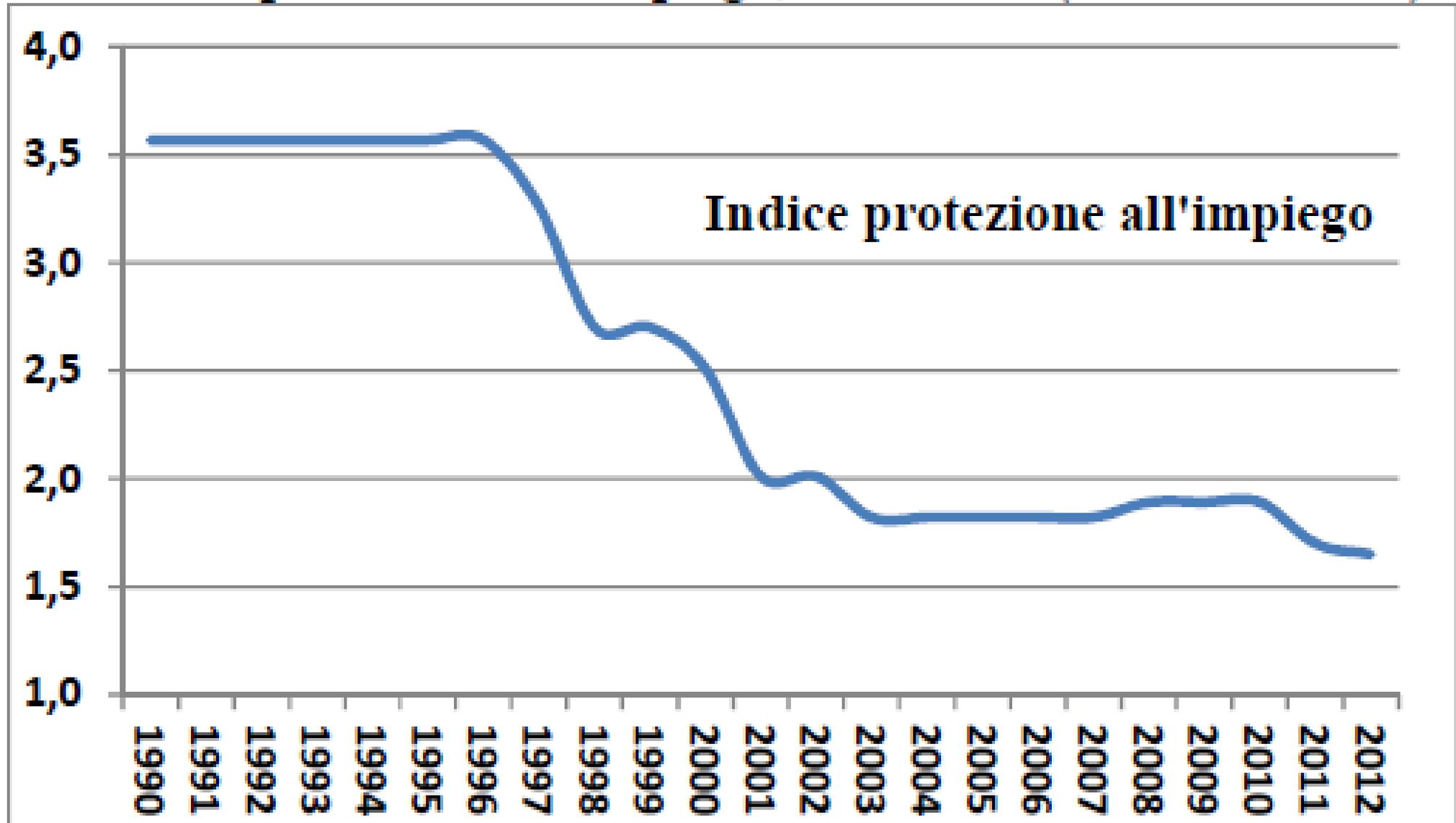
● Data Accum. Wage 2006      — Fitted values  
— Fitted values

### **3. Più flessibilità, più produttività**

**falso**

# Tutele del lavoro e produttività del lavoro in italia

Indice di protezione all'impiego, 1990-2012 (Oecd Statistics)



# Indice di protezioni all'impiego

Tab.1 – Indice complessivo di protezione all'impiego "Epl overall", versione 1 (1990-2008)

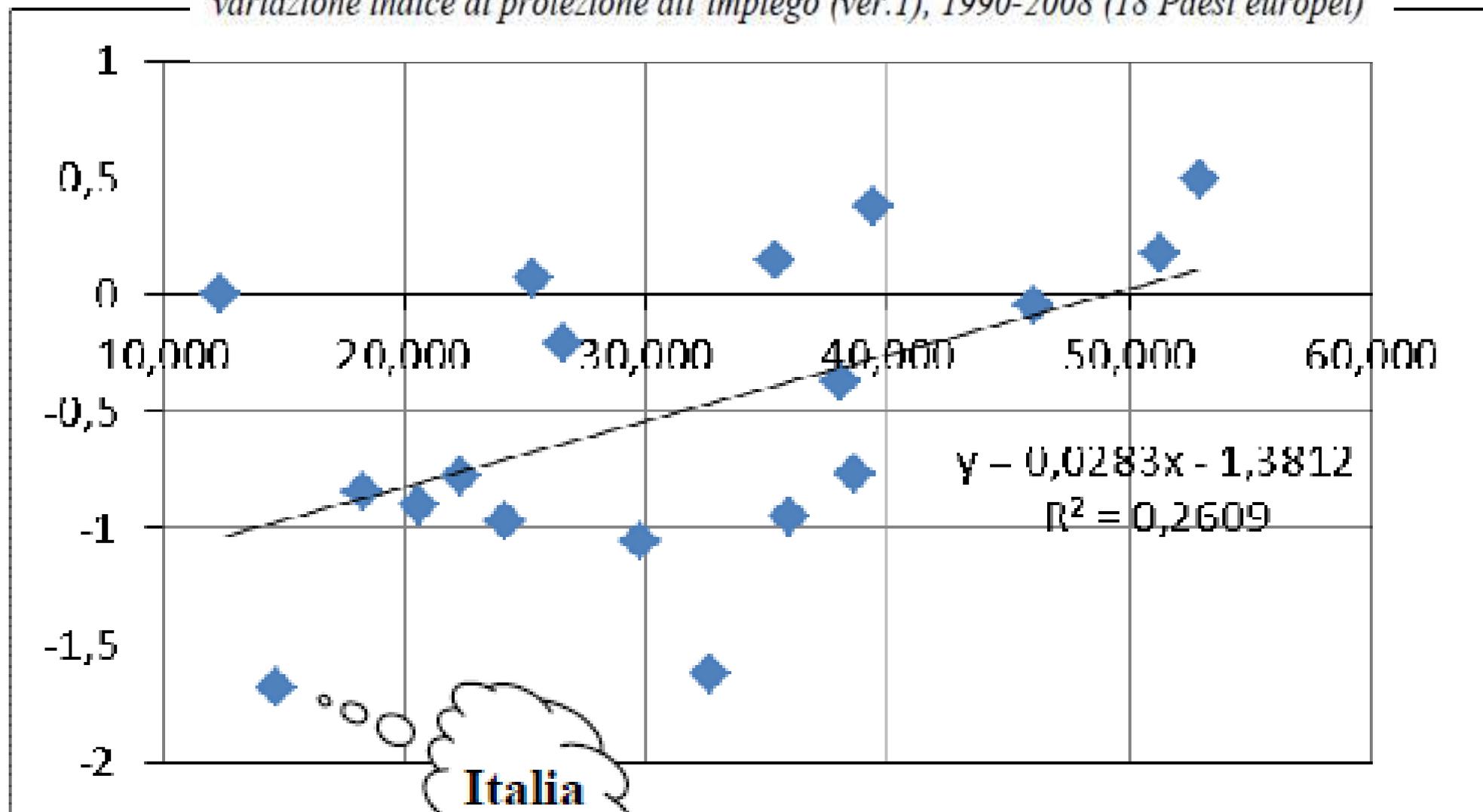
Country	1990	2008	Differenze 2008-1990
Australia	0,94	1,15	0,21
Austria	2,21	1,93	-0,28
Belgium	3,15	2,18	-0,97
Canada	0,75	0,75	0
Denmark	2,4	1,5	-0,9
Finland	2,33	1,96	-0,37
France	2,98	3,05	0,07
Germany	3,17	2,12	-1,05
Greece	3,5	2,73	-0,77
Hungary	1,27	1,65	0,38
Ireland	0,93	1,11	0,18
Italy	3,57	1,89	-1,68
Japan	1,84	1,43	-0,41
Korea	2,74	1,9	-0,84
Mexico	3,13	3,13	0
Netherlands	2,73	1,95	-0,78
New Zealand	0,86	1,4	0,54
Norway	2,9	2,69	-0,21
Poland	1,4	1,9	0,5
Portugal	4,1	3,15	-0,95
Spain	3,82	2,98	-0,84
Sweden	3,49	1,87	-1,62
Switzerland	1,14	1,14	0
Turkey	3,76	3,72	-0,04
United Kingdom	0,6	0,75	0,15
United States	0,21	0,21	0

Fonte: Oecd (2013)

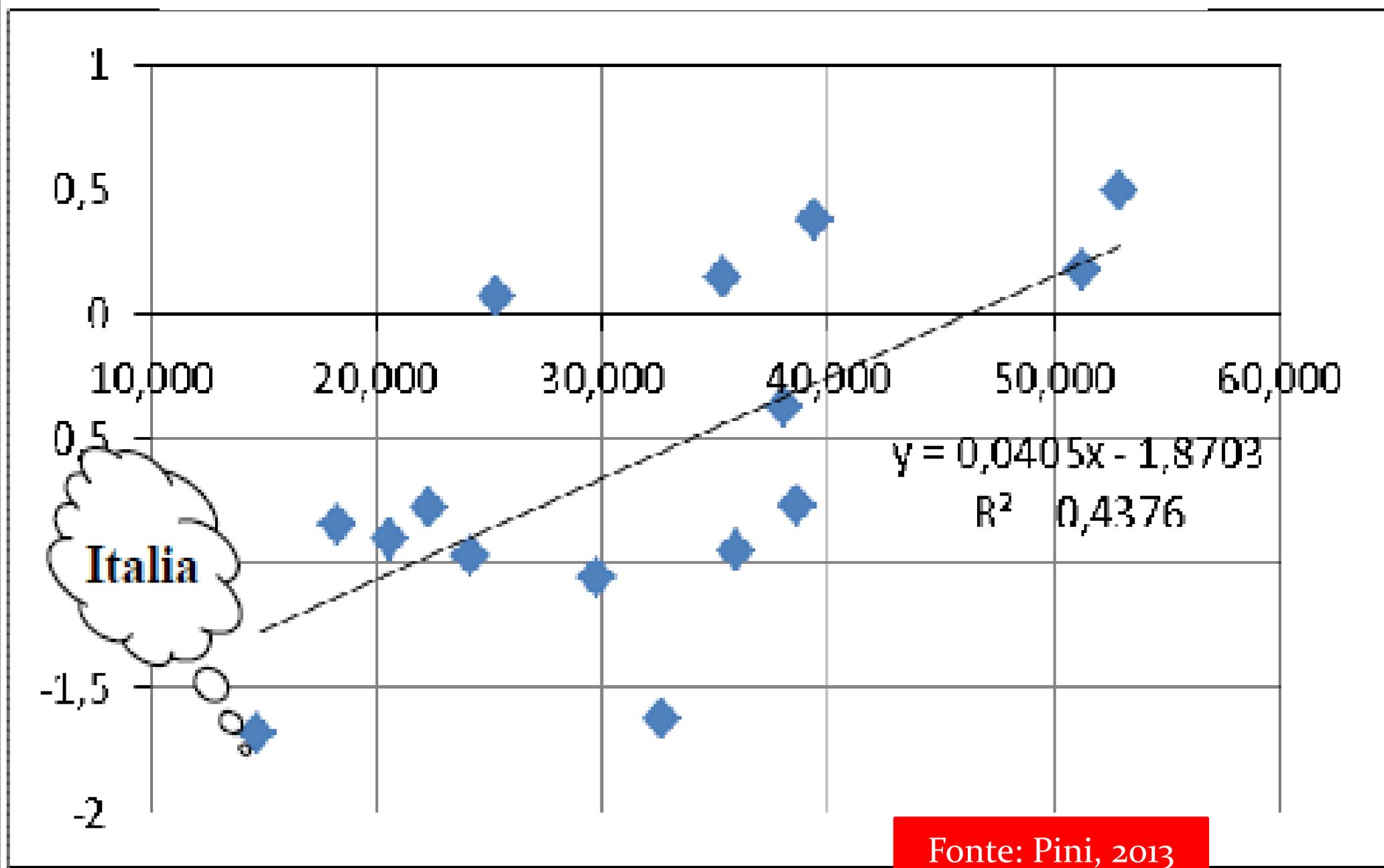
Fonte: Pini, 2013

# Tutele del lavoro e produttività

Graf.2 - Variazione livello di produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (18 Paesi europei)

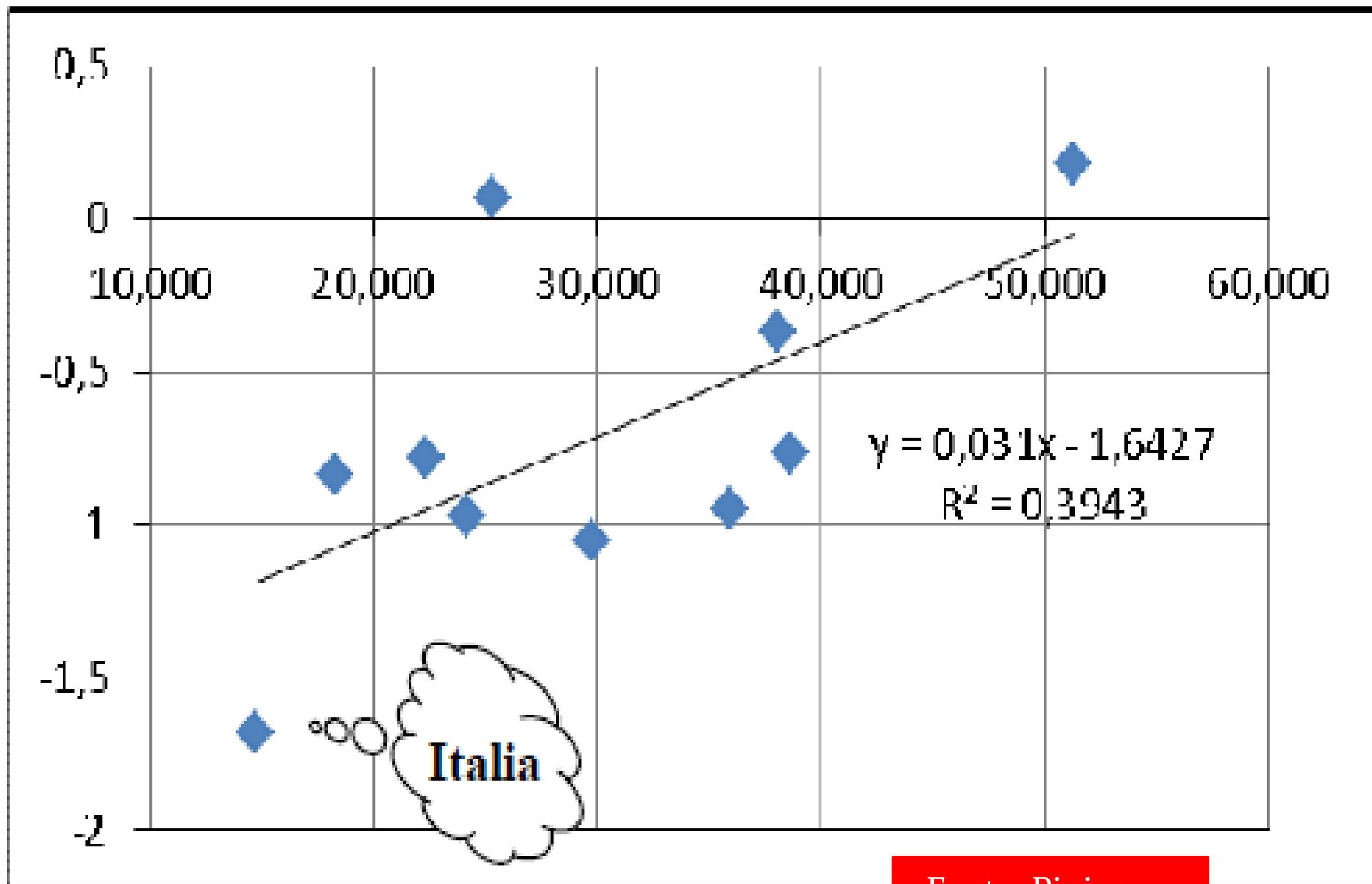


*Graf.3 - Variazione livello di produttività del lavoro e  
variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (15 Paesi UE)*



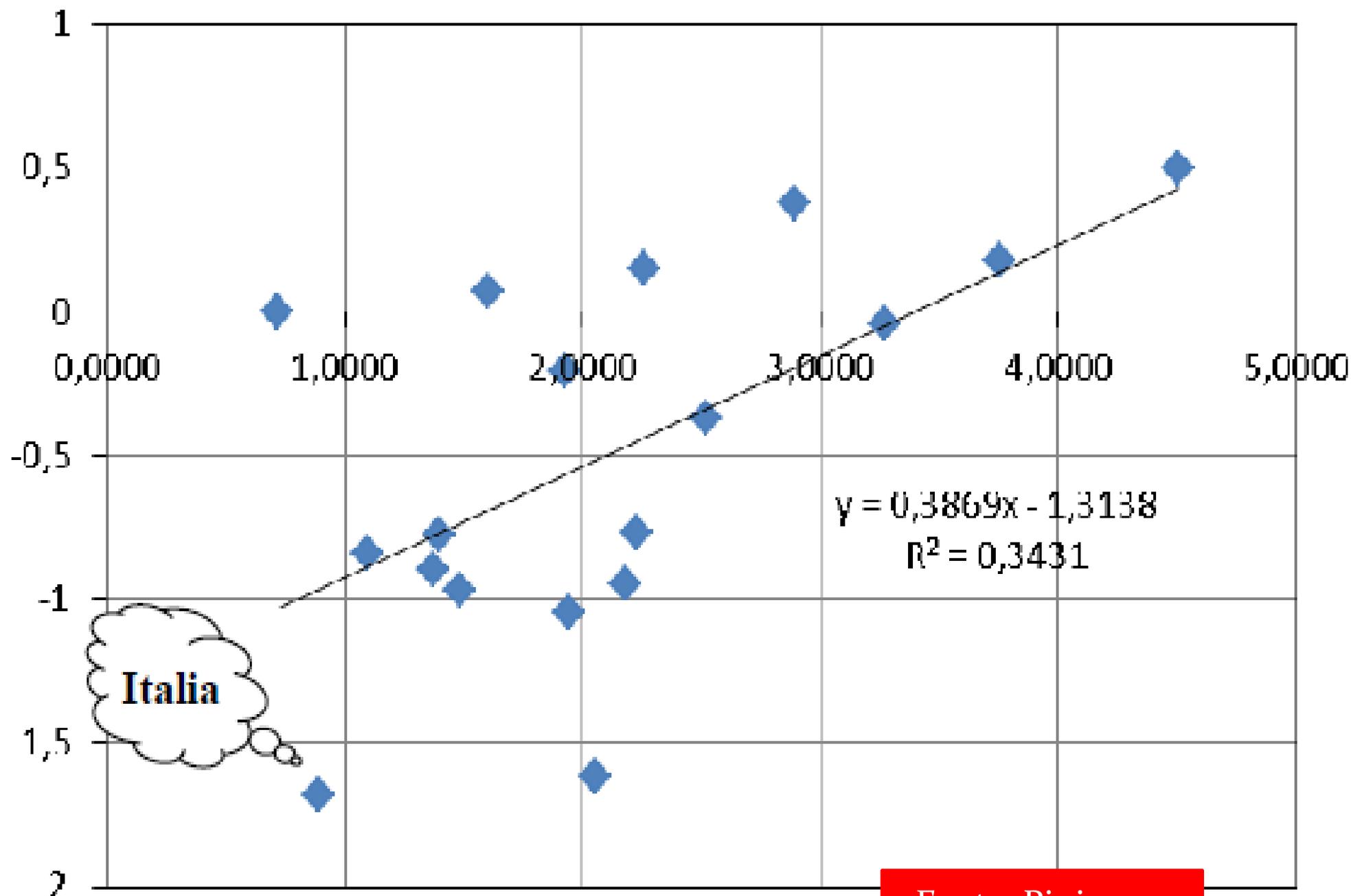
Fonte: Pini, 2013

Graf.4 - Variazione livello di produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (10 Paesi area Euro)



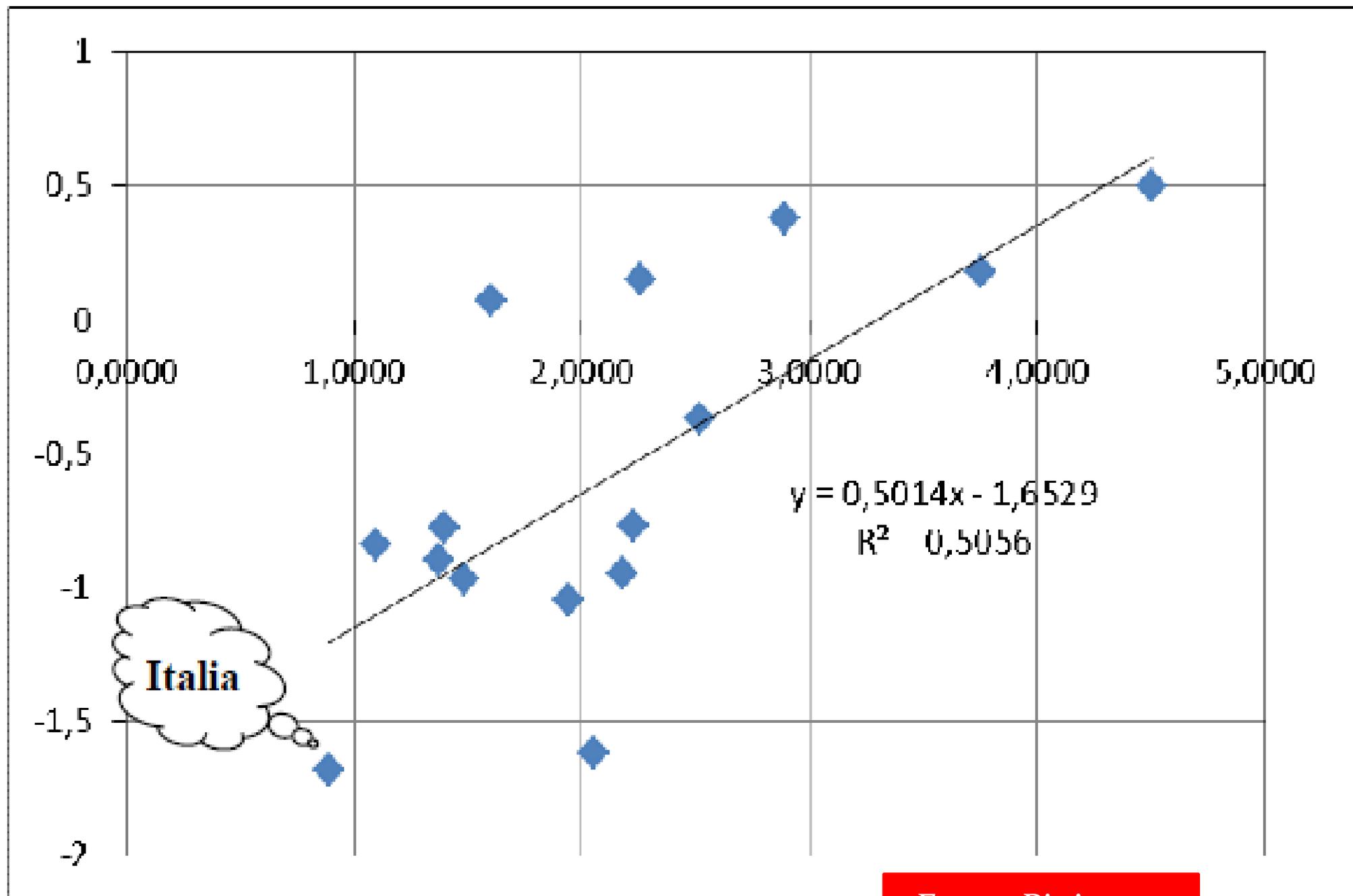
Fonte: Pini, 2013

Graf.10 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (18 Paesi europei)



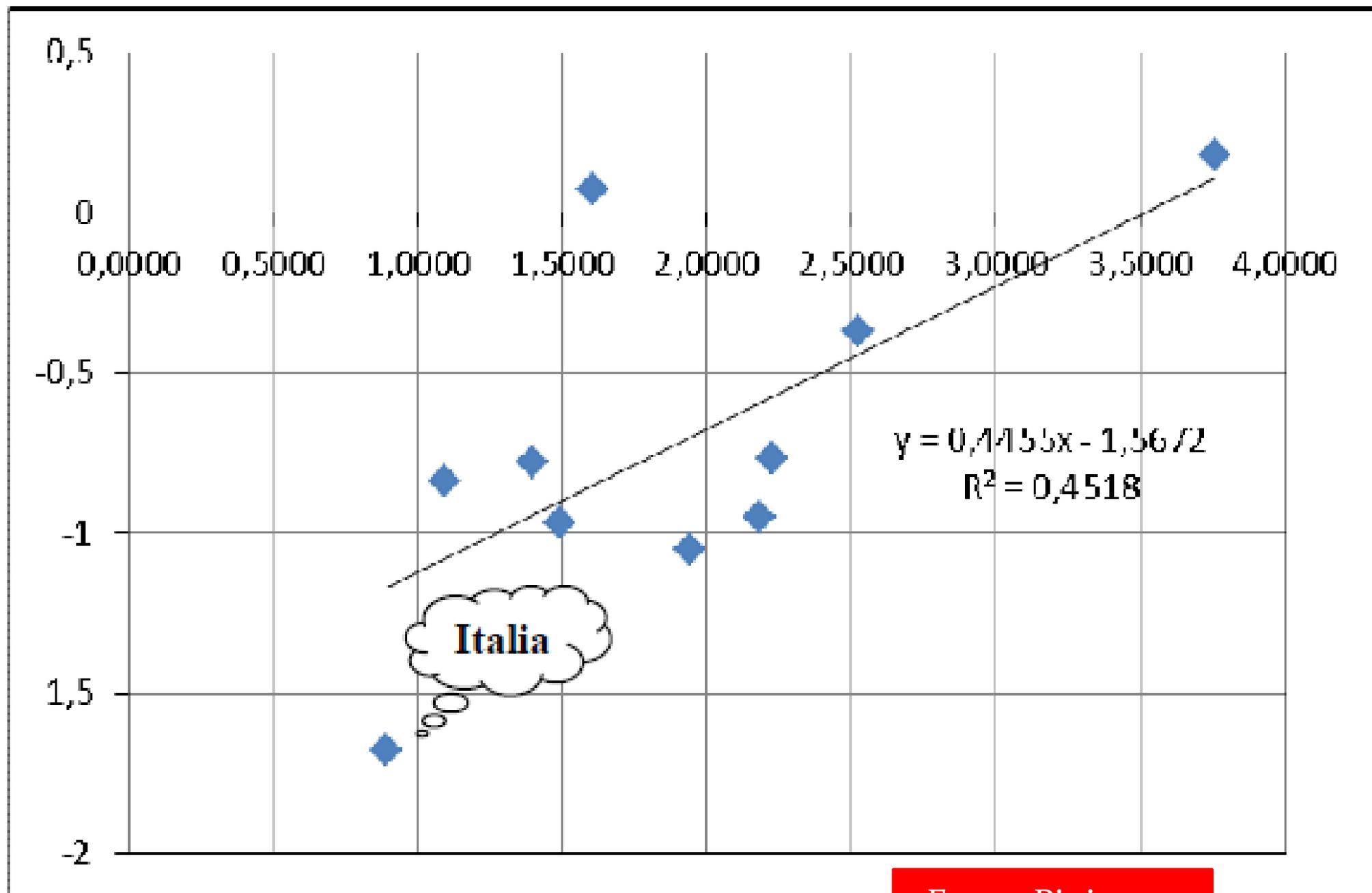
Fonte: Pini, 2013

Graf.11 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (15 Paesi UE)



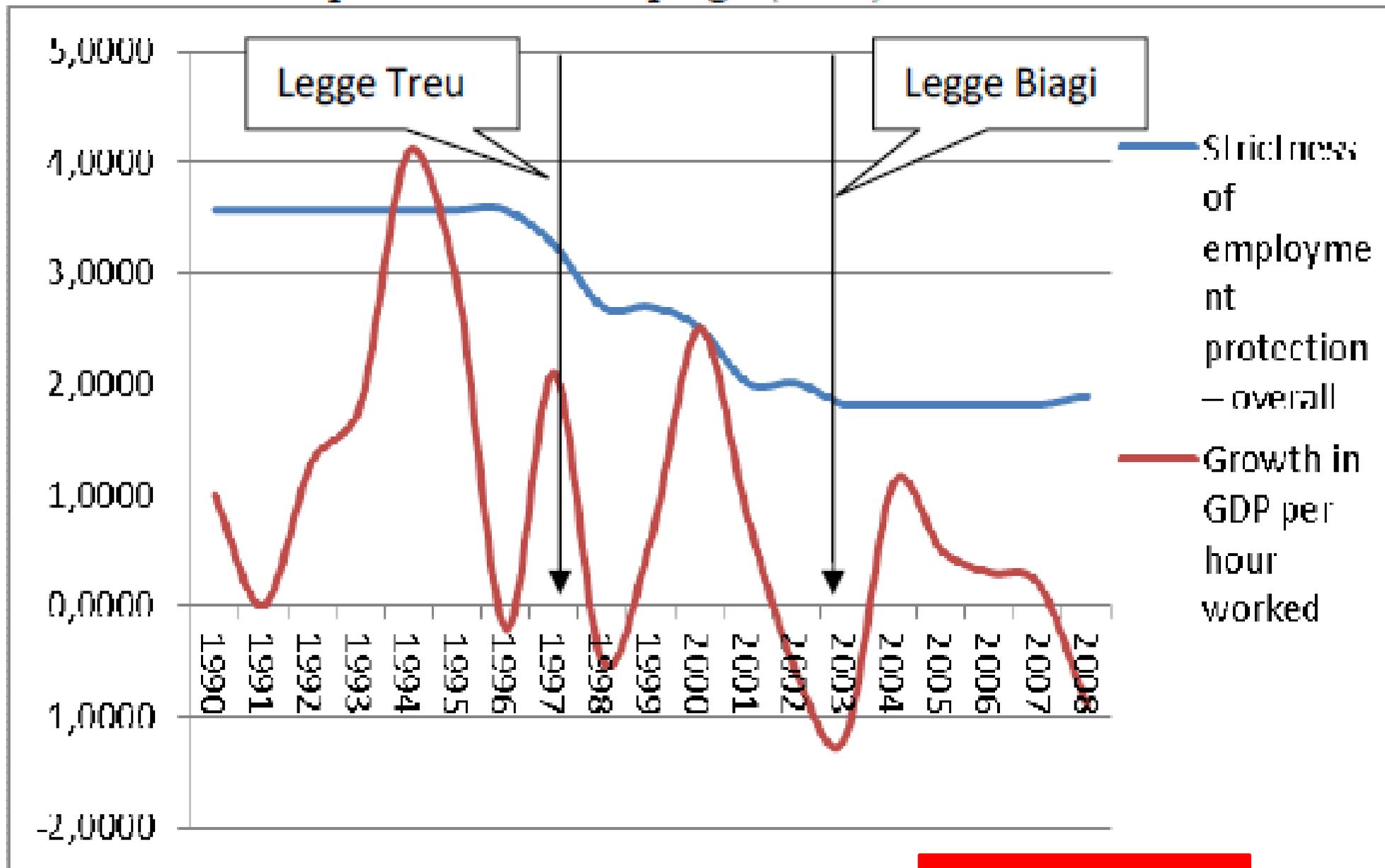
Fonte: Pini, 2013

Graf.12 – Tasso di crescita della produttività del lavoro e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008 (10 Paesi area Euro)



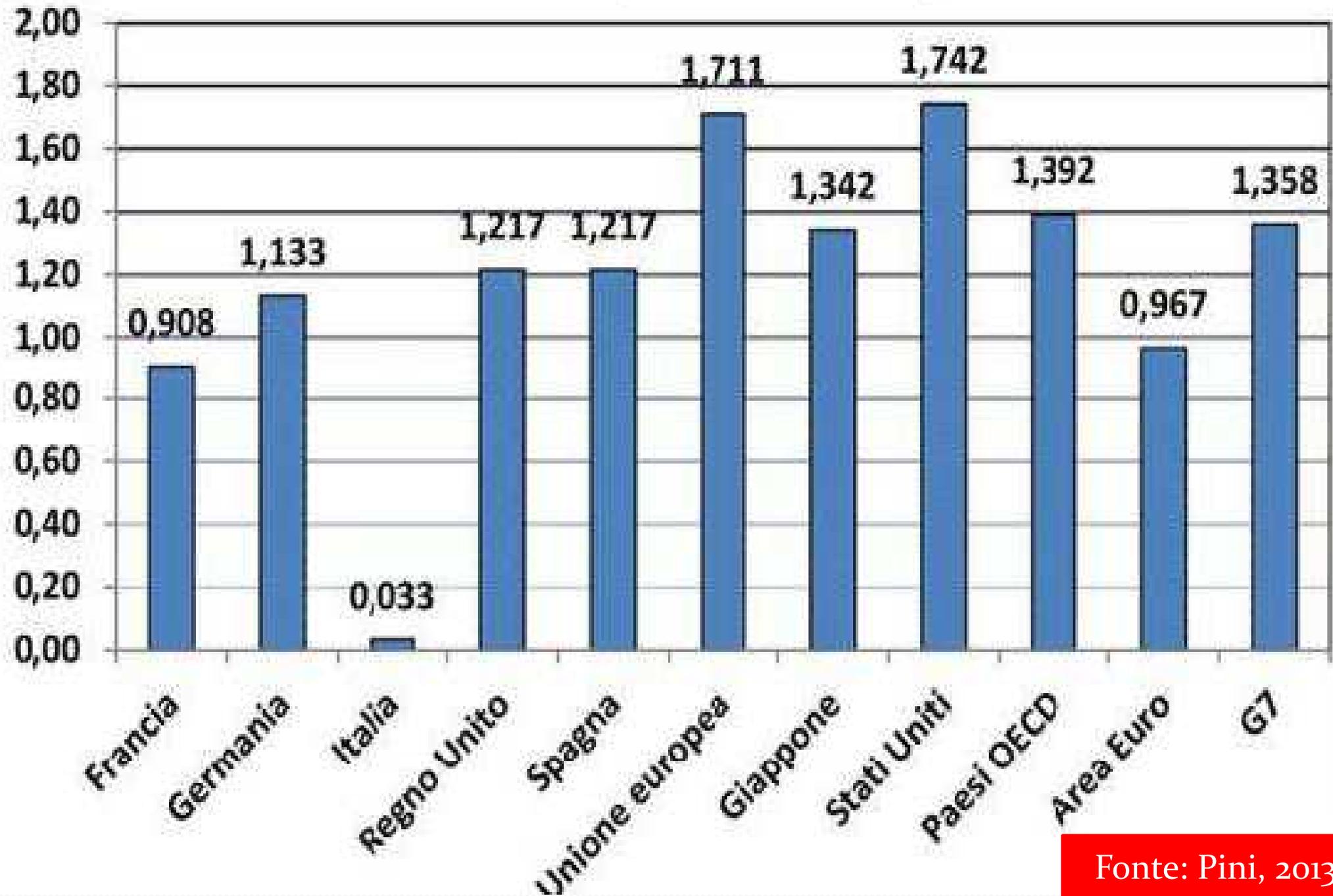
Fonte: Pini, 2013

*Graf.17 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro e indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008, Italia*



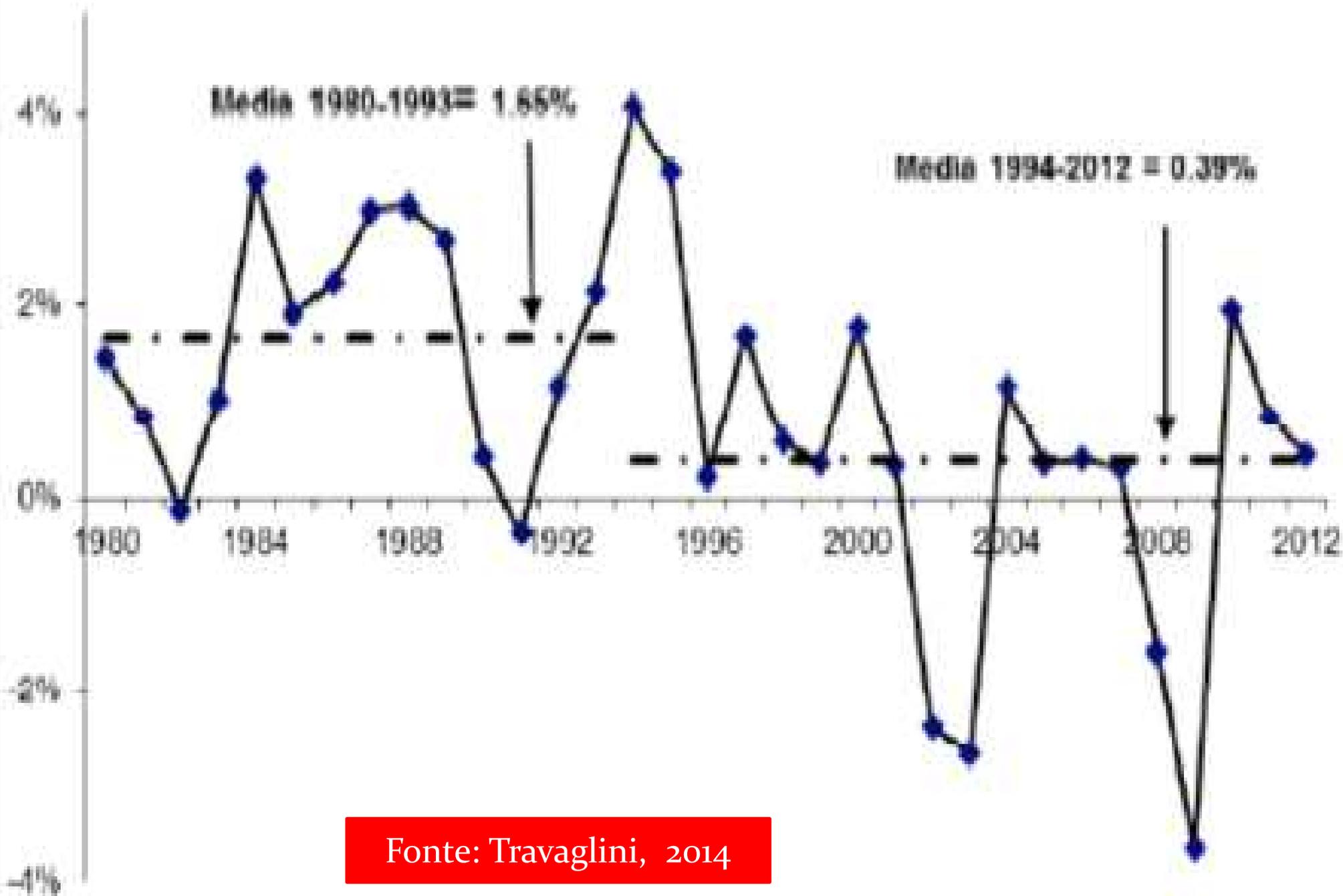
Fonte: Pini, 2013

## Crescita annua della produttività del lavoro per ora lavorata, 2000-2012 (Oecd Statistics)



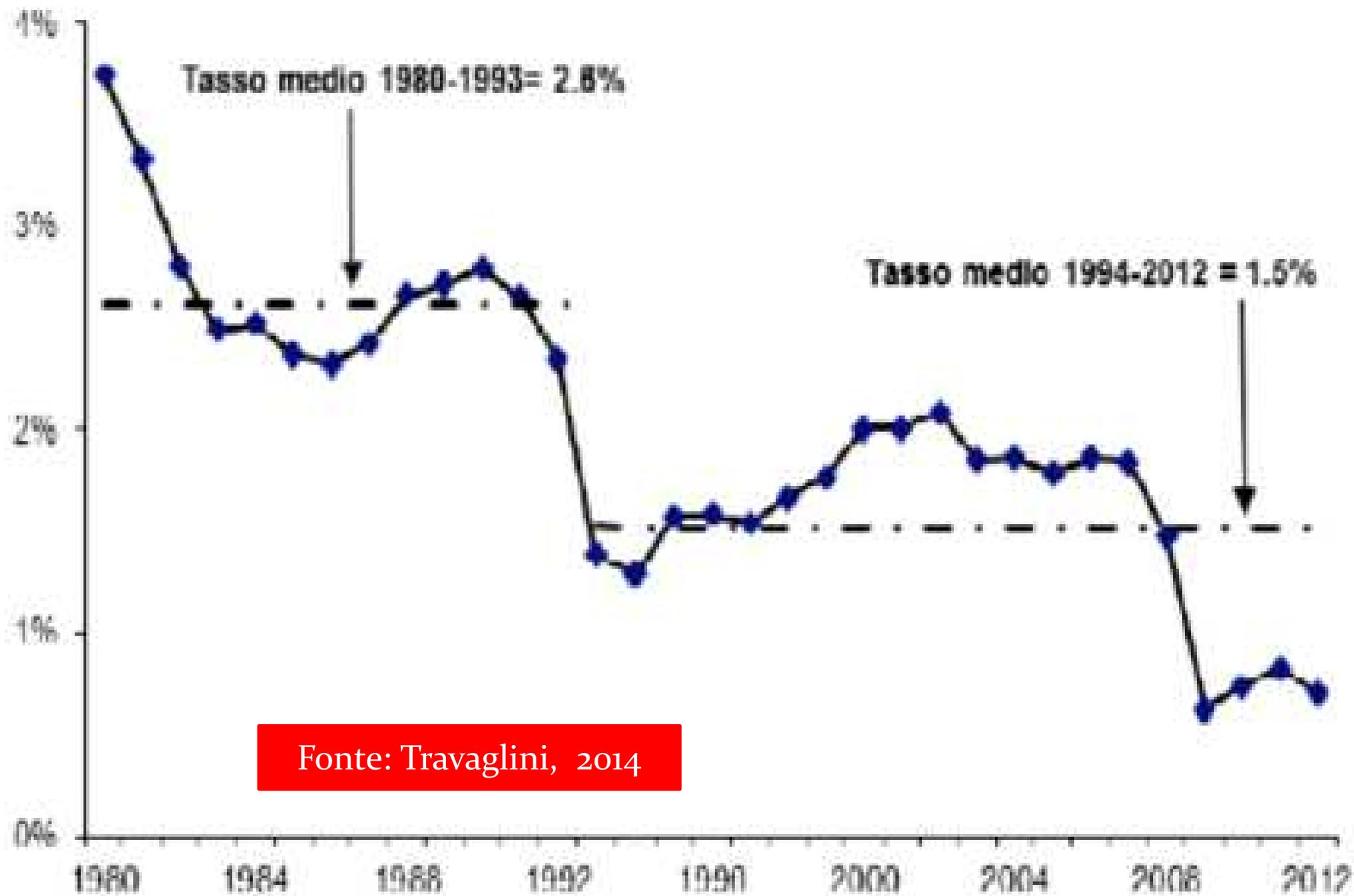
Fonte: Pini, 2013

## Produttività del lavoro



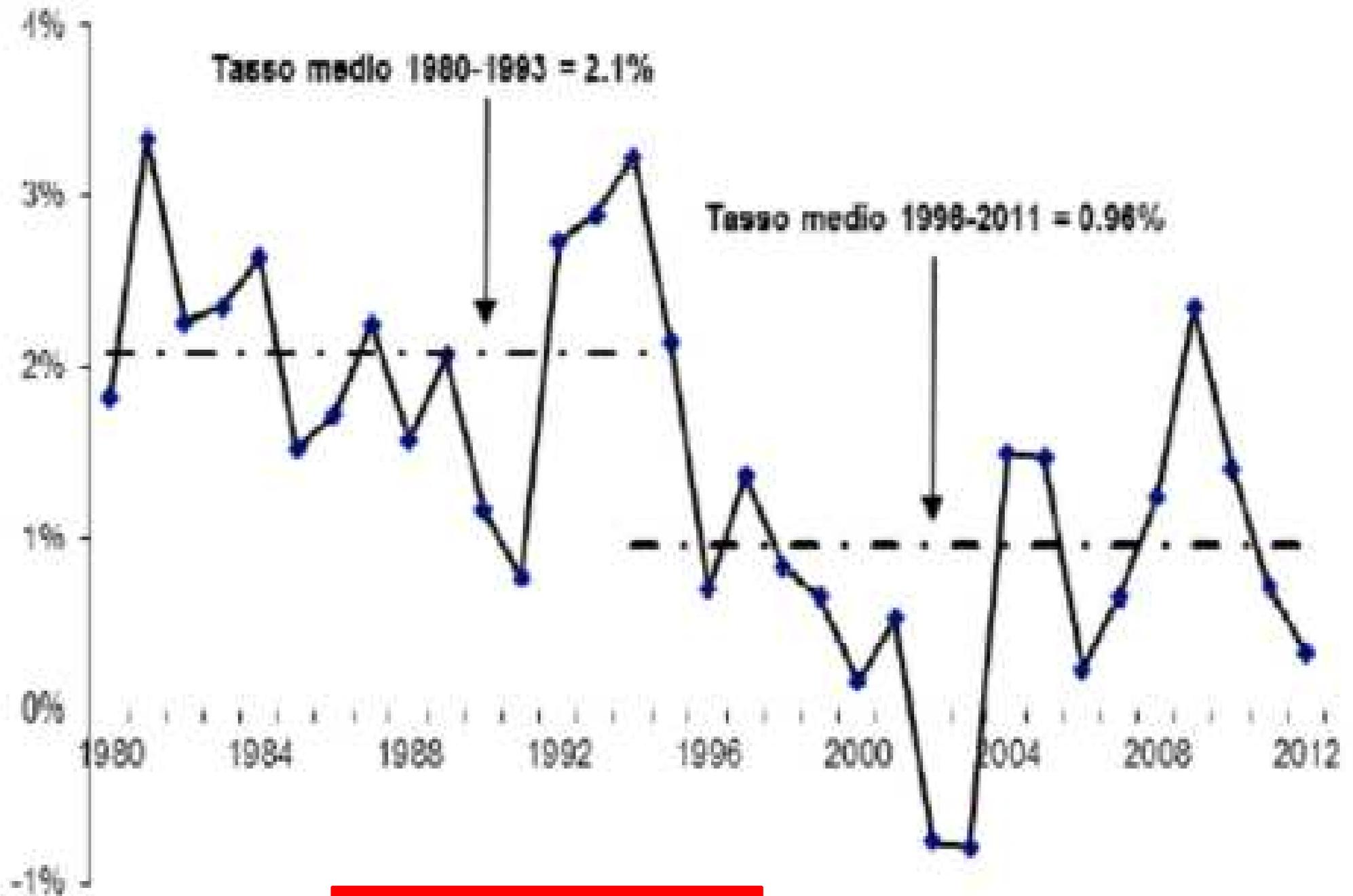
Fonte: Travaglini, 2014

## Tasso di accumulazione



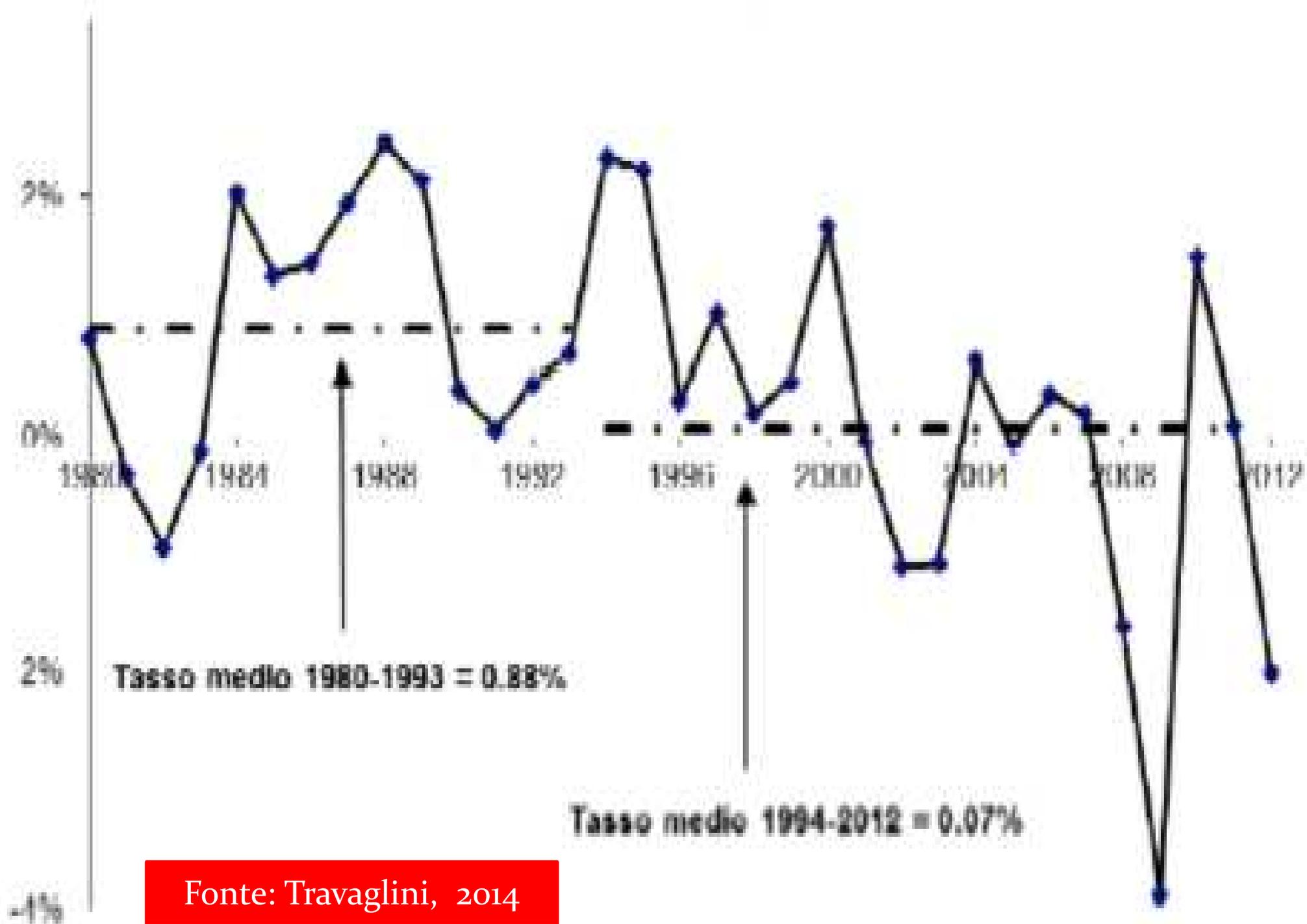
Fonte: Travaglini, 2014

## Intensità di capitale



Fonte: Travaglini, 2014

# Produttività Totale dei Fattori



Fonte: Travaglini, 2014

**Siamo ancora convinti che il  
Decreto Lavoro Renzi-Poletti sia  
una buona cosa?**

**Non sarebbe meglio  
«rottamarlo»?**

Un elenco sommario dei possibili e probabili effetti

# Il lavoro flessibile: i possibili effetti (1)

- 1) crescita della dispersione salariale e delle disuguaglianze retributive: a parità di mansione e qualifiche: paghe individuali differenziate
- 2) crescita della instabilità del rapporto di lavoro e delle difficoltà a costruire un percorso lavorativo di lungo periodo; crescita del rischio di passare da un lavoro ad un altro, sempre precario
- 3) svalorizzazione del lavoro come realizzazione personale ed accentuazione del rischio di «lavoro servile» senza tutele e con discriminazioni sostanziali (di genere e di censo)

# Il lavoro flessibile: i possibili effetti (2)

- 4) sostituzione del lavoro precario a lavoro stabile, senza effetti significativi sul volume di occupazione
- 5) riduzione degli incentivi alla formazione dei lavoratori interna all'impresa e stimolo alle relazioni di mercato: buy verso make; non vi è differenza significativa tra contratti a termine e apprendistato
- 6) riduzione degli incentivi alla innovazione nell'impresa con sostituzione della flessibilità esterna alla flessibilità interna: «trappola della bassa produttività»

# Una valutazione (1)

- Boeri-Garibaldi: «tutele progressive» o «schizofrenia contrattuale» ?

«Una norma di questo tipo di fatto introduce un periodo di prova di 3 anni in cui il datore può licenziare senza pagare un'indennità, senza dare un minimo di preavviso e senza neanche motivazione.»

«Un periodo di prova così lungo spiazza qualsiasi altra tipologia contrattuale nel periodo di inserimento. E dopo un periodo di prova di 3 anni, non si può immaginare di avere un contratto di inserimento come il nostro che allungherebbe la fase iniziale del contratto a 6 anni, quando l'anzianità aziendale media in Italia è attorno ai 15 anni.»

## Una valutazione (2)

- Saraceno: «precarietà infinita»

«Come ciò si concili con il promesso contratto unico a tutele crescenti rimane un mistero. Ed è difficile che l'ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro favorisca la ripresa economica, ovvero la competitività delle nostre imprese a livello nazionale tutele crescenti rimane un mistero.»

«È, infatti, un forte scoraggiamento a investire sulla forza lavoro, specie su quella in ingresso, dato che l'orizzonte temporale della “prova” si allunga a dismisura e assume ancora più di prima un carattere neppure tanto sottilmente minaccioso, o ricattatorio, dato che rinnovi o mancati rinnovi possono avvenire in tempi cortissimi.»

## Una valutazione (3)

- **Alleva:** «precari per decreto e per sempre»

«Quale è la formula semplicissima che il Decreto offre e suggerisce al datore? Tenere il lavoratore con contratto acausale e alla scadenza sostituirlo. Dal punto di vista del lavoratore significa cercare ogni tre anni un diverso datore di lavoro, e ciò all'infinito, e rassegnandosi ad una totale sottomissione a ricatti di ogni tipo, sperando di essere confermato a tempo indeterminato una volta o l'altra.»

«Resta da considerare la conformità di questo decreto alla normativa europea in tema di contratto a termine. Il principio europeo che il Decreto con vistosa ipocrisia ripete, per il quale la forma normale del contratto di lavoro è quella a tempo indeterminato, viene così non solo aggirato e violato, ma ridotto ad una burletta e questo potrà essere fatto valere di fronte alla Corte di Giustizia Europea.»

# Una valutazione (4)

- Pini: «supermarket contrattuale e trappola della produttività»

«Primo, si insiste con pervicacia con la “deriva del diritto del lavoro”, con la giustificazione che siccome siamo in crisi, meglio un lavoro purchessia che un lavoro in nero, o un non lavoro, mettendo in soffitta la distinzione tra flessibilità buona e flessibilità cattiva di Fornero memoria.»

«Secondo, come si contempi questo ritorno alla logica del supermarket contrattuale con il contratto unico a tutele progressive annunciato nel *Job Act* si inserisce tra i misteri del 12 marzo 2014.»

«Terzo, l'ideologia della flessibilità contrattuale del lavoro come panacea della bassa competitività prosegue nel fare danni, favorendo le imprese non innovative che fanno concorrenza sulle non-tutele dei lavoratori alle imprese innovative, consegnando il mondo del lavoro e dell'impresa alla “trappola della stagnazione della produttività”.»

# Una valutazione (5)

- Brancaccio: «Verso la precarietà espansiva»

«Il rischio è che si passi da una vecchia a una nuova illusione. Già la tesi della austerità espansiva non aveva riscontri empirici. Ed infatti, invece di favorire la ripresa, l'austerità ha solo alimentato la depressione.»

«Ma nemmeno la nuova dottrina, la *precarietà espansiva*, trova conferme nei dati: le evidenze empiriche, dell'Ocse, come del Fondo monetario internazionale, ci dicono che la flessibilità del lavoro non è correlata all'aumento dell'occupazione. I contratti precari incentivano forse i datori di lavoro ad assumere, ma favoriscono anche la distruzione di posti di lavoro nelle fasi di crisi. L'effetto netto è prossimo allo zero.»

# Una valutazione (6)

- **Mariucci: «Lavoro, un decreto da riformare»**

«È singolare che chi mette in dubbio la bontà delle misure adottate dall'annunciato decreto legge sul lavoro sia tacciato di muovere da una opposizione pregiudiziale, se non ideologica. Vale invece l'inverso: è ideologico l'atteggiamento di chi si ostina a sostenere che la flessibilità purchessia comunque favorisce l'occupazione e la produttività.»

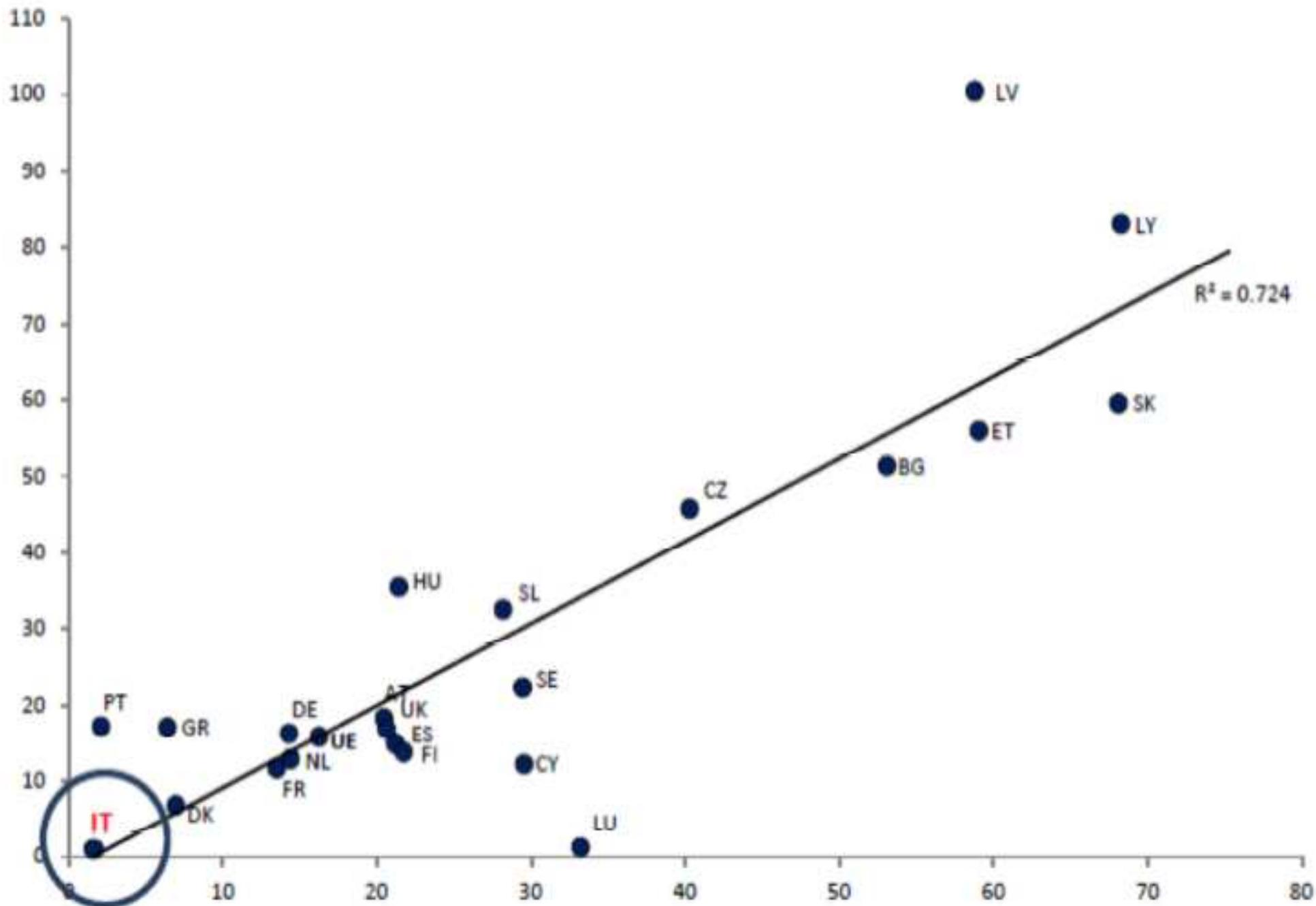
«L'esperienza degli ultimi 15 anni di legislazione del lavoro dimostra il contrario: la flessibilità indiscriminata nel medio termine svilisce la qualità del lavoro, e quindi la qualità delle imprese e la loro competitività. Si tratta quindi di dismettere, tutti, i paraocchi delle posizioni prese e delle idee fisse, e chiedersi quali siano i modi migliori per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e di quei lavoratori maturi che il lavoro l'hanno perso e cercano un nuovo impiego.»



**Le conseguenze storiche della  
flessibilità di mercato dagli anni  
novanta ed il mancato obiettivo  
della flessibilità innovativa  
nell'organizzazione del lavoro.....**

**.....e gli effetti sulla  
distribuzione del reddito**

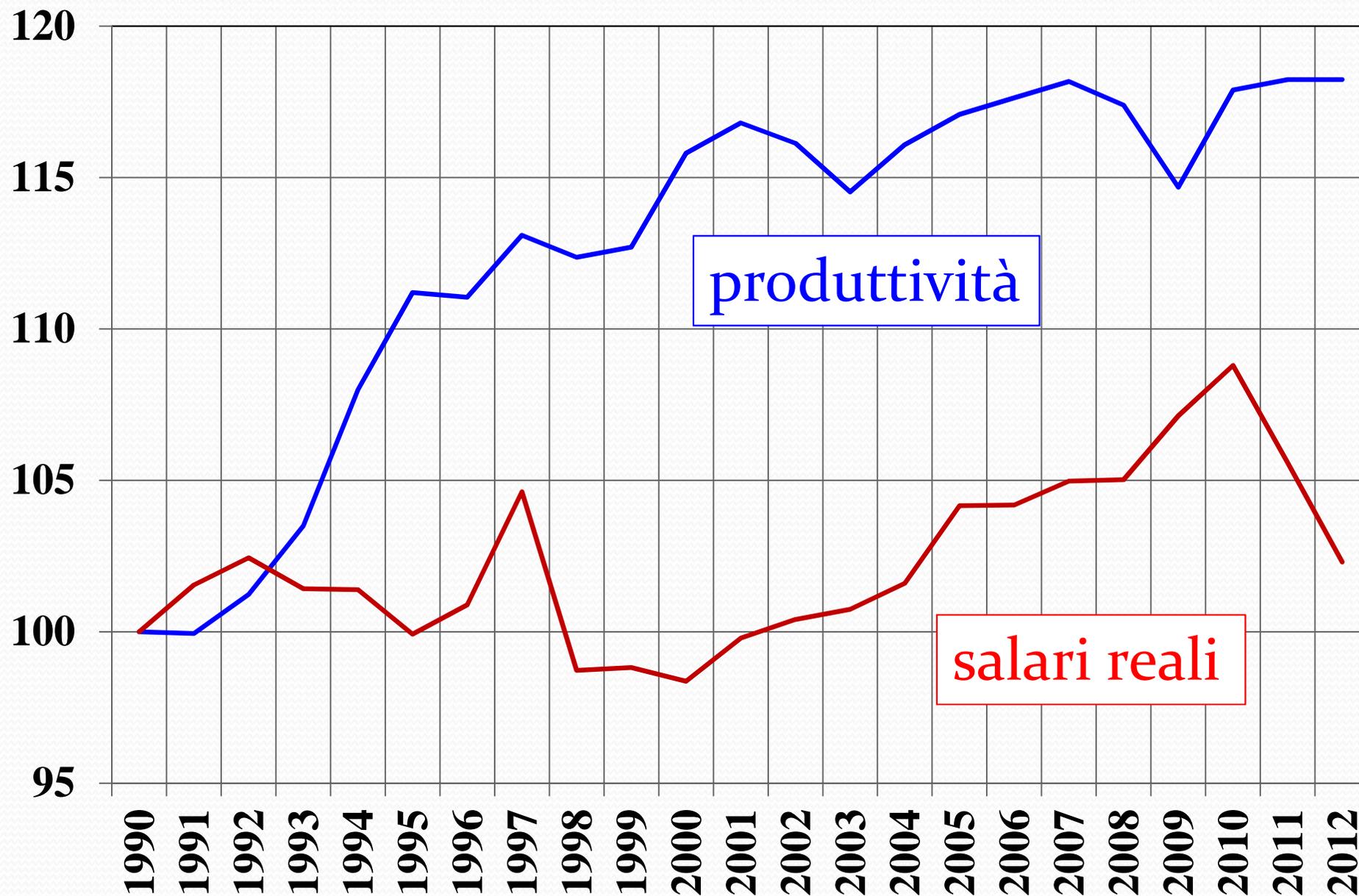
Fig.1 – Crescita del Pil (asse orizzontale) e della produttività oraria del lavoro (asse verticale), anni 2000-2012 (fonte: Istat, 9° Censimento dell'industria e dei servizi - Nota di R. Monducci, Istat, Roma, 28 novembre 2013, pag.11).



# Salari reali e produttività

1990=100

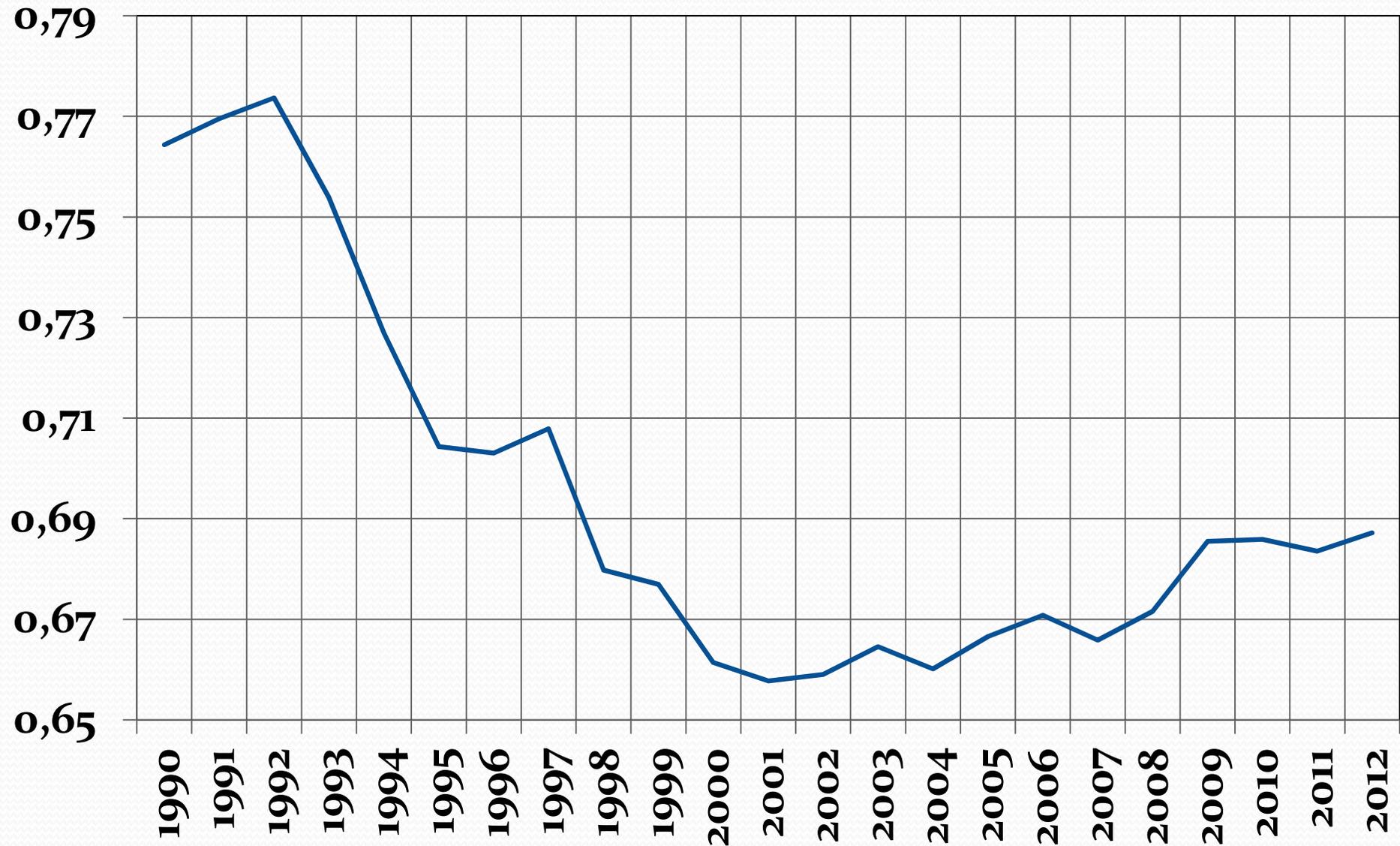
Fonte: Pini, 2013



# Quota del reddito da lavoro sul PIL

## 1990-2012

Fonte: Pini, 2013



**Ciò che non abbiamo fatto e  
quindi .....  
dove sta il vero spread**

# La flessibilità innovativa, il vero spread italiano .... ma pochi lo dicono

Tab.2 - Diffusione di pratiche innovative e loro frequenza (Eurofound, 2011a, p.11)

<i>Pratiche organizzative nei luoghi di lavoro</i>	<i>% stabilimenti coinvolti</i>
A. Orari di lavoro flessibili	30,5
B. Incentivi economici	17,0
C. Formazione	26,1
D. Gruppi di lavoro autonomi	22,1
E. Voce dei dipendenti	18,3
<i>Stabilimenti con numero pratiche adottate</i>	<i>% stabilimenti coinvolti</i>
Nessuna pratica	32,50
Con 1 pratica	35,64
Con 2 pratiche	20,99
Con 3 pratiche	8,59
Con 4 pratiche	2,13
Con 5 pratiche	0,16

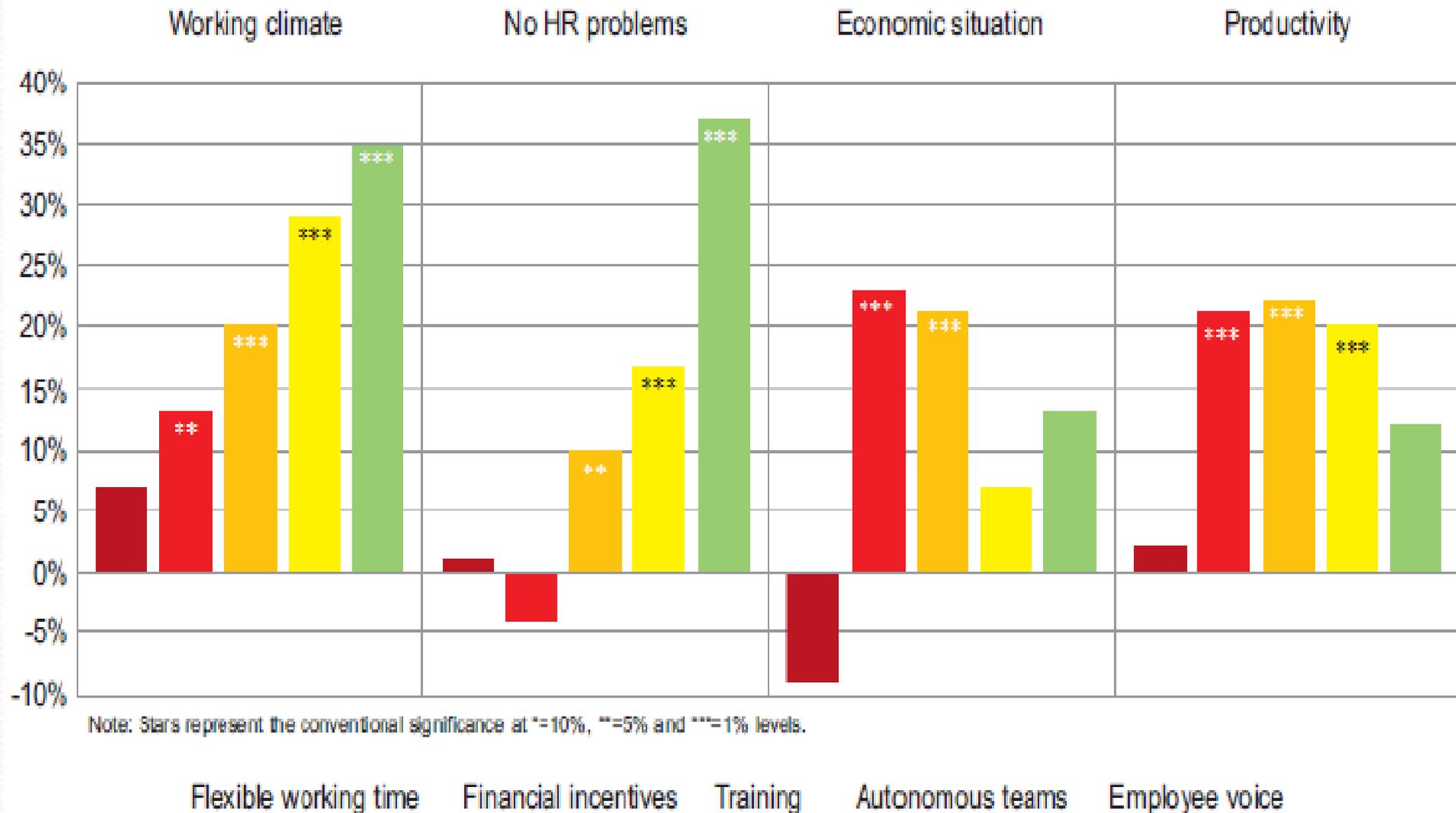
*Tab.3 - Diffusione di pratiche innovative e frequenza, per paese (distribuzione %)(Eurofound, 2011a, p.12)*

<i>Paesi</i>	<i>Nessuna pratica</i>	<i>Una pratica</i>	<i>Due o più pratiche</i>	<i>Totale</i>
1. Finlandia	7	23	70	100
2. Svezia	10	27	64	100
3. Danimarca	9	27	64	100
4. Paesi bassi	17	29	54	100
5. Slovenia	27	32	41	100
6. Repubblica Ceca	24	38	38	100
7. Germania	24	38	38	100
8. Belgio	30	33	37	100
9. Regno Unito	27	37	37	100
10. Francia	28	37	35	100
11. Portogallo	31	36	33	100
12. Irlanda	31	37	32	100
13. Lussemburgo	34	34	32	100
14. Polonia	33	39	31	100
15. Macedonia	27	43	30	100

<i>Paesi</i>	<i>Nessuna pratica</i>	<i>Una pratica</i>	<i>Due o più pratiche</i>	<i>Totale</i>
16. Spagna	35	36	30	100
17. Slovacchia	31	39	29	100
18. Austria	33	39	28	100
19. Bulgaria	38	36	26	100
20. Romaniaa	38	37	25	100
21. Lettonia	36	40	24	100
22. Estonia	39	38	23	100
23. Croazia	40	37	23	100
24. Lituania	46	36	18	100
<b>25. Italia</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
26. Ungheria	45	38	17	100
27. Cipro	49	35	16	100
28. Malta	56	32	12	100
29. Turchia	53	35	12	100
30. Grecia	71	23	5	100

# Gli effetti della flessibilità interna

Fig.4 - Effetti marginali dell'adozione di pratiche innovative sulle performance (Eurofound, 2011a, p.15)



# Ignazio Visco, Governatore Banca d'Italia

*Post scriptum:* Il Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, ieri al convegno Confindustria a Bari su “Il capitale sociale: la forza del paese” ha esternato: **“Il miglioramento della competitività delle imprese passa in misura importante attraverso la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano di cui dispongono, anche in collaborazione con il sistema di istruzione e di ricerca. A questo riguardo, studi della Banca d'Italia mostrano come rapporti di lavoro più stabili possano stimolare l'accumulazione di capitale umano, incentivando i lavoratori ad acquisire competenze specifiche all'attività dell'impresa. Si rafforzerebbero l'intensità dell'attività innovativa e, in ultima istanza, la dinamica della produttività.”**<sup>4</sup> Lo avranno ascoltato in sala i numerosissimi presenti, oppure il vento della flessibilità del lavoro ha portato via le sue parole prima che giungessero alle orecchie degli interessati?

# Due visioni opposte sulla flessibilità dei contratti

1 aprile 2014, Londra, Matteo Renzi

**"I dati sulla disoccupazione lo dimostrano: nel 2011 l'Uk era all'11% e l'Italia all'8,4%, ora loro sono al 7%" e noi al 12,3%: in questi anni abbiamo perso troppa strada, noi abbiamo un sistema che manca di flessibilità. In Italia abbiamo 2100 articoli nel codice del lavoro. Noi pensiamo di scendere a 50-60 articoli, traducibili anche in inglese, che assicurino tempi certi".**

# Due visioni opposte sulla flessibilità dei contratti

1 aprile 2014, Atene, Ignazio Visco

**"Sul fronte del lavoro abbiamo osservato una flessibilità non utile, utilizzata da imprese che non hanno innovato, ora stanno innovando, ma per lungo tempo hanno rinviato riducendo il costo del lavoro sfruttando la flessibilità. Bisogna perseguire una flessibilità diversa". Le imprese che assumono, così come i lavoratori, hanno entrambi interesse a creare dei rapporti di lavoro a lungo termine. Spiegando che preferisce parlare "di rapporti, non di contratti", Visco ha detto che "è più facile che entrambi, chi dà lavoro e chi lo prende, accettino di investire se il rapporto è stabile".**

# ed ora il ... Jobs Act (ddl aprile 2014) (1)

- 1) Forme contrattuali: contratto a tutele progressive si aggiunge in via sperimentale alle forme esistenti, che verranno analizzate per eventuale revisione, nessun impegno a ridurle
- 2) Garanzia giovani: 1,5 miliardi nel triennio, target 15-29 anni: come sarà la politica attiva del lavoro italiana per i giovani ? L'esperienza passata non lascia sperare bene ...
- 3) Servizi per il lavoro e politiche attive. No costi aggiuntivi ... quindi ?

# ed ora il ... Jobs Act (ddl aprile 2014) (2)

- 4) Semplificazione procedure e adempimenti (la via Pietro Ichino ?)
- 5) Ammortizzatori sociali: riordino ed estensione NASPI. No costi aggiuntivi .. ma allora quanti ne coprirà in più rispetto alla legislazione vigente ?
- 6) Conciliazione tempi di lavoro con esigenze genitoriali..... Sperimentiamo un tax credit che sostituisce le detrazioni per coniuge a carico
- 7) Interventi di contrasto alla povertà: estensione della sperimentazione. No costi aggiuntivi

# Riferimenti bibliografici

- Alleva P. (2014), Jobs Act: precari per decreto e per sempre, *il manifesto*, 14 marzo: <http://ilmanifesto.it/precari-per-decreto-e-per-sempre/>
- Alleva P. (2014), Contratti a termine, uno sconcio etico e incostituzionale, *il manifesto*, 25 marzo: <http://temi.repubblica.it/micromega-online/contratti-a-termine-uno-sconcio-etico-e-incostituzionale/>
- Antonioli D., Pini P. (2014), Job Act, tra deregulation e flexicurity, *Sbilanciamoci.info*, 21 febbraio: <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/alter/Job-Act-tra-deregulation-e-flexsecurity-22514>
- Boeri T. (2014), Per favore, cambiate quel decreto!, *lavoce.info*, 14 marzo: <http://www.lavoce.info/dl-lavoro-da-cambiare/>
- Boeri T. (2014), Tanti contratti, poco lavoro, *Lavoce.info*, 28 marzo 2014: <http://www.lavoce.info/contratti-a-tempo-determinato-esempio-spagnolo/>
- Boeri T., Garibaldi P. (2014), Norme sul lavoro sull'orlo della schizofrenia, *Lavoce.info*, 18 marzo 2014: <http://www.lavoce.info/governo-lavoro-contraddizione/>
- Brancaccio E. (2014), La dottrina della precarietà espansiva è la nuova illusione europea, *Micromega online*, 18 marzo: <http://temi.repubblica.it/micromega-online/brancaccio-%E2%80%99Cla-dottrina-della-precarieta-espansiva-e-la-nuova-illusione-europea%E2%80%99D/>
- Comito V., Paci N., Travaglini G. (2014), *Un paese in bilico*, Ediesse, Roma.
- Mariucci L. (2014), Lavoro, un decreto da riformare, *L'Unità*, 19 marzo: <http://cerca.unita.it/ARCHIVE/xml/2625000/2620963.xml?key=Luigi>
- Pini P. (2013), *Lavoro, contrattazione, Europa*, Ediesse, Roma.
- Pini P., Romano R. (2014), Errori ed illusioni della Renzinomics, *Micromega online*, 24 marzo: <http://temi.repubblica.it/micromega-online/errori-e-illusioni-della-renzieconomics/>
- Saraceno C. (2014), Renzi, il jobs act e la precarietà infinita, *Ingenere.it*, 17 marzo 2014: <http://www.ingenere.it/articoli/renzi-il-jobs-act-e-la-precarieta-infinita>

# FLESSIBILITÀ

CHE È  
'STA  
PUZZA?



MAURO BIANI 2014



**Grazie !**