

QUADERNI RASSEGNA SINDACALE - LAVORI
RIVISTA TRIMESTRALE - ANNO XVI - N. 1
www.ediesseonline.it/riviste/qrs

PROPRIETARIO ED EDITORE

Ediesse s.r.l.

Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma

Tel. (06) 44870325 - Fax (06) 44870335

www.ediesseonline.it

E-mail: ediesse@egil.it

SEGRETARIA DI REDAZIONE

Rossella Basile

Tel. (06) 44870323 - Fax (06) 44870335

E-mail: qrs@ediesseonline.it

UFFICIO ABBONAMENTI

Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335

Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30

E-mail: ediesse@egil.it

Una copia 20,00 euro

Arretrati 40,00 euro

TARIFE ABBONAMENTO ANNUO

Italia: 60,00 euro - Estero: 120,00 euro -

da versare sul c/c postale n. 935015 intestato

a Ediesse s.r.l. specificando la causale

GRAFICA

Antonella Lupi

IMMAGINE DI COPERTINA

Fernand Leger, *The railway crossing* (particolare)

STAMPA

Tipografia O.Gra.Ro.

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

Registrazione presso il Tribunale di Roma

al n. 110/2000 del 6/3/2000

Figlio Abbonato, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/1996.
La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio
informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da
enti e società esterne ad essa collegate, solo per l'invio di materiale
amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla ns.
attività. La informiamo inoltre che, ai sensi dell'art. 13 della Leg-
ge, Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare
i suoi dati o opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione
della legge.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

INDICE

ARGOMENTO

Il lavoro dopo il Jobs act

Serena Sorrentino

Jobs act e nuovo diritto del lavoro: regressività dei diritti
e qualità dei rapporti di lavoro

Fulvio Fammoni

Oltre il Jobs act. Ricerca, innovazione e conoscenza
come leve per lo sviluppo

Luigi Mariucci

La commedia degli inganni: l'itinerario regressivo della legge sul lavoro

Maria Letizia Pruna

Il lavoro fatto a pezzi

Ronny Mazzocchi

Riforma incompleta o difesa dello status quo?

TEMA

I lavoratori cognitivi

Emanuele Berretti, Alfiero Boschiero, Cesare Minghini
Presentazione.

Una fase ulteriore di riflessione e di creatività organizzativa

Vladimiro Soli

Il lavoratore cognitivo come figura critica
del capitalismo della conoscenza

Federico Chicchi

I-rature e posture del lavoro emergente.

Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo

Franco Bortolotti

Lavoro cognitivo e processi di apprendimento

COMITATO DI INDIRIZZO

Giorgio Benvenuto,

Guglielmo Epifani,

Bruno Manghi

COMITATO EDITORIALE

Mimmo Carrieri (coordinatore),

Artis Accornero, Gabriele Bullarino,

Lauralba Bellardi, Antonio Cantaro,

Bruno Caruso, Gian Primo Cella,

Fausta Guarriello, Giorgio Langhini,

Luigi Mariucci, Saul Meghnagi,

Marcello Messeri, Giacinto Militello,

Adolfo Pepe, Paolo Pini, Ida Regalia,

Martino Regini, Mario Ricciardi,

Umberto Romagnoli, Tiziano Treu

COMITATO SCIENTIFICO

INTERNAZIONALE

Lucio Baccaro, Pere J. Beneyto,

Reinhard Bispinck, Colin Crouch,

Roland Erne, Richard Hymann,

Maarten Keune, Guglielmo Meardi,

Philippe Pochet, Udo Rehfeldt,

Bertrand Schwartz, Wolfgang Streeck

REDAZIONE

Adolfo Bragi (caporedattore),

Maria Concetta Ambra,

Vincenzo Bavaro, Andrea Ciarini,

Maria Paola Del Rossi, Sabho Leonardi,

Fabrizio Loreto, Riccardo Maraga,

Alberto Mattiè, Marcello Pedaci,

Elena Persano

DIRETTORE RESPONSABILE

Stefano Iucci

La Rivista si avvale della procedura
di valutazione e accettazione
degli articoli *double blind peer review*

Finito di stampare

nel mese di marzo 2015

volatile, alla carta, reso totalmente dipendente dalle esigenze immediate dell'impresa. Salvo, subito dopo, disarticolare di «partecipazione» e «coinvolgimento» dei lavoratori, come se la cooperazione non richiedesse la realizzazione di un prerequisito essenziale: la qualità e la ragionevole stabilità del lavoro. Ma di questo si vedrà nei prossimi mesi.

ABSTRACT

L'articolo racconta il percorso delle recenti riforme del mercato del lavoro, in particolare del Jobs act, a partire dalla sua prima versione, discussa all'interno del Pd, descrivendo il progressivo cambiamento della filosofia, dell'approccio, dei contenuti della proposta. L'esito finale è un ulteriore allentamento dei vincoli per l'uso dei contratti a termine, nessuna riduzione della tipologia di rapporti atipici, la sperimentazione di un modesto ampliamento degli ammortizzatori sociali; la sostanziale eliminazione dell'art. 18 per i nuovi assunti. La riforma rischia allora di rafforzare dualismi e disuguaglianze già esistenti; sicuramente non appare in grado di affrontare in modo efficace il problema della precarietà.

A COMEDY OF DECEPTIONS. THE PATH OF LABOUR MARKET REFORM

The article describes the path of the recent labour market reforms, in particular of the Jobs act, since its first version, that debated inside the Democratic party. It describes the progressive changes regarding the assumptions, approach, regulations of the initiative. The final outcome is a further slackening of the obligations concerning the use of temporary contracts, none reductions of the typology of non-standard forms of employment, a modest increase in social protection, the elimination of art. 18 (protection for employees against unfair dismissals) for new hires. As a consequence, such a reform risks to strengthen dualisms and inequalities; certainly it does not seem able to effectively address the problem of precarious employment.

Il lavoro fatto a pezzi

Maria Letizia Pruna*

In Italia siamo alla terza grande riforma del mercato del lavoro in poco più di dieci anni, ma l'ultima non porta il nome del ministro che l'ha firmata: dopo la «riforma Maroni» del 2003, impropriamente intitolata a Marco Biagi, e la «riforma Fornero» del 2012, è arrivato il Jobs act, senza una paternità dichiarata ma con alcuni tenaci ispiratori¹. Il nome dato al pacchetto di provvedimenti – ancora incompleto – è solo informale, forse non appropriato ma di grande efficacia comunicativa, tanto da essere entrato con facilità nel linguaggio corrente e avere già trovato posto tra i neologismi della lingua italiana, con il significato di «Piano per il lavoro»². Nell'uso comune è però utilizzato il plurale, è quindi un «Piano per i lavori», ed è proprio questo il suo significato sostanziale, liberamente ispirato al *More and better jobs* (Commission of the european communities, 2007) che la Strategia europea per l'occupazione ha individuato da tempo come obiettivo della *flexicurity*.

* Maria Letizia Pruna è docente di Sistemi di welfare presso l'Università di Cagliari.

¹ Primo fra tutti Pietro Ichino, ma per alcuni aspetti rilevanti – tra cui il contratto a tutele crescenti – anche Tito Boeri, appena nominato presidente dell'Inps. Sul sito lavoce.info si possono rileggere le proposte e le analisi di Ichino, Boeri e altri che nel corso degli ultimi anni hanno alimentato il dibattito da cui è scaturita questa riforma. Ichino ha promosso nel 2009 anche la riscrittura dell'intero diritto sindacale e del lavoro, sfociata nella proposta di un «Codice semplificato dei rapporti di lavoro e sindacali». La prima edizione del progetto risale alla XVI Legislatura (come ricorda lo stesso Ichino, è diventata parte integrante del programma elettorale di Matteo Renzi nel 2012); la seconda edizione è stata presentata nella XVII Legislatura e l'ultima, illustrata il 19 marzo 2014, si tradurrà verosimilmente in un prossimo decreto recante il «testo organico semplificato delle discipline e delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in attuazione di una delle deleghe al governo.

² La traduzione ufficiale del titolo della riforma è stata suggerita dallo stesso presidente del Consiglio che lo ha scelto: «Sto preparando un Job act: un piano per il lavoro. Sarà innovativo» (Marco Damilano, *L'Espresso*, 13 marzo 2013). Vd. «jobs act» nell'Enciclopedia Treccani: [http://www.treccani.it/vocabolario/jobs-act_\(Neologismi\)/](http://www.treccani.it/vocabolario/jobs-act_(Neologismi)/).

Il Jobs act riprende il titolo (non lo spirito né la visione) della composta proposta di legge presentata dal presidente degli Stati Uniti, Barack Obama, il 12 settembre 2011 – *The American Jobs Act of 2011*³ – nel decimo anniversario degli attentati terroristici e nel pieno di una profonda recessione. Si tratta di un progetto di ampio respiro per creare lavoro e sostenere il reddito della classe media – «non solo per uscire dalla crisi ma per ricostruire e ammodernare l'America» – attraverso una serie di interventi sull'economia e sul lavoro che vanno dalle riduzioni fiscali per i lavoratori e per le imprese – soprattutto quelle piccole, «per aiutarle ad assumere e a crescere» – ai prestiti agevolati per la creazione di occupazione a livello locale; dal sostegno all'istruzione di ogni ordine e grado, a partire da quella pubblica, all'integrazione dei redditi più bassi con attività stagionali o distribuite nell'arco dell'anno; dalla riqualificazione degli edifici agli investimenti nelle infrastrutture per il trasporto; dagli incentivi per l'autoimpiego alla revisione ed estensione del sistema dei sussidi di disoccupazione; dagli incentivi per l'assunzione di persone senza lavoro al contrasto delle discriminazioni nelle assunzioni basate sullo stato di disoccupazione. L'ampiezza degli interventi, l'entità delle risorse stanziare e la capacità di attrarre investimenti privati non lasciano dubbi sulla volontà di creare molte nuove opportunità di lavoro (*jobs*), aggiuntive rispetto all'occupazione esistente. Il pacchetto dei provvedimenti del governo italiano è molto più circoscritto, non interviene sull'economia né su settori pubblici diversi da quelli direttamente legati al lavoro, si concentra sulla regolazione del mercato del lavoro, più precisamente sulla flessibilità in uscita. Una riforma di tipo chirurgico, si potrebbe definire, che si colloca nel solco di quelle precedenti e degli altri provvedimenti approvati tra l'una e l'altra, tutti tesi ad accelerare ed estendere la sostituzione dell'occupazione standard con i «lavori», per poter chiudere il cerchio dei paesi europei in cui il lavoro potrà essere solo flessibile, e flessibile in un modo solo. «Il male che si tollera dipende dal bene che si desidera», scriveva Sennett qualche anno fa per spiegare che il modo in cui agisce la flessibilità dipende dal modo in cui una società definisce il bene comune (Sennett,

³ *The American Jobs Act* è stato articolato in due progetti di legge (*Teachers and first responders back to work act* e *Rebuild America Jobs Act*) e ha stanziato 447 miliardi di dollari per interventi distinti in tre sezioni: I) *Tax relief for workers and businesses*; II) *Putting workers back on the job while rebuilding and modernizing America*; III) *Assistance for the unemployed and pathways back to work*. Il documento: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CDOC-112hdoc53/pdf/CDOC-112hdoc53.pdf>.

1999: p. 54). In Italia la flessibilità si è tradotta in una precarizzazione di massa, come rilevano anche gli studi più recenti (Negrelli, 2013; Gallino, 2014).

Il Jobs act non ha niente di rivoluzionario rispetto alle riforme precedenti, niente che possa essere paragonato a una «rivoluzione copernicana», come invece ha sostenuto insistentemente il presidente del Consiglio. Questa riforma non ribalta le idee dominanti negli ultimi decenni, non sovverte né interrompe il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, semmai lo intensifica e lo rafforza (se vogliamo assecondare il paragone molto arduo con Copernico, si può dire che la teoria geocentrica non viene confutata). Il modello di flessibilità basato su forme di temporaneità della prestazione lavorativa interamente controllate dalle imprese non viene messo in discussione, al contrario viene esteso, intervenendo ancora una volta a favore delle forme contrattuali flessibili⁴ (flessibilità in entrata), ma soprattutto introducendo ampia libertà di licenziamento nel contratto a tempo indeterminato (flessibilità in uscita), attraverso il sistema delle «tutele (economiche) crescenti»⁵ che cancellano il reintegro dei lavoratori in quasi tutti i casi di licenziamento illegittimo. In questo senso, il Jobs act rappresenta un'accelerazione, sollecitata dalla politica europea, del processo di ri-regolazione del mercato del lavoro (Regini, 2002 e 2012), già ampiamente avviato dalle precedenti riforme e interrotto dalla crisi. Proprio il prolungarsi di questa crisi eccezionalmente severa ha spinto ad accelerare i cambiamenti istituzionali e la revisione degli assetti regolativi (Pruna, 2014), prescindendo tuttavia da ciò che accade nel mercato del lavoro. Come diremo più avanti, la riforma sembra pensata guardando altrove.

⁴ Il decreto legge 20 marzo 2014 n. 34 («Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese»), cd. «decreto Poletti», poi convertito con modificazioni nella legge 16 maggio 2014 n. 78 – che costituisce la prima parte del Jobs act – agevola il ricorso al contratto a tempo determinato e appare oggi in contrasto con gli obiettivi della legge 10 dicembre 2014 n. 183, che intende «promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti» (comma 7, lett. b).

⁵ Il primo schema di decreto approvato in attuazione delle deleghe al governo previste dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 riguarda la nuova forma contrattuale annunciata da tempo – il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti – che viene definita solo con riferimento alla possibilità di licenziare, senza più l'obbligo di reintegrare il lavoratore in caso di illegittimità del licenziamento, e al computo delle indennità spettanti al lavoratore.

«Nell'inglese del Trecento – ricorda ancora Sennett nel piccolo libro sulle conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale – la parola *job* ("lavoro") indicava un "blocco" o un "pezzo", qualcosa che poteva essere spostato da una parte all'altra. Oggi la flessibilità sta riportando in auge questo significato arcaico della parola *job*, in quanto durante la propria vita le persone sono chiamate a svolgere "blocchi" o "pezzi" di lavoro (o di mansioni)» (Sennett, 1999: p. 9). Lo stesso Jobs act sta prendendo forma a pezzi e non è ancora chiaro quale fisionomia assumerà alla fine, anche se i tratti essenziali sono già ben definiti⁶. L'obiettivo della riforma è quello di perfezionare il quadro delle regole per l'assemblaggio dei «pezzi» di lavoro (e dei «buchi» di disoccupazione) che comporranno i percorsi lavorativi di una quantità crescente di persone, e via via di tutti; percorsi destinati infatti a sostituire, nell'arco di una quindicina d'anni, ciò che rimane delle carriere lavorative (e contributive) edificate su occupazioni stabili o durature. Per arrivare a questo, la riforma completa i cambiamenti profondi introdotti dalle riforme precedenti, facendo in modo che (quasi) tutta l'occupazione possa essere letteralmente fatta a pezzi, cioè frazionabile in «blocchi» di diverso taglio (per durata, retribuzione, livello di tutela) e componibile in sequenze variamente combinate e sussidiate. Ciò che il Jobs act è in grado di produrre è una moltiplicazione di pezzi di lavoro disponibili e di periodi di disoccupazione inevitabili: come i mattoncini assemblabili delle costruzioni Lego (guarda caso inventati negli anni cinquanta in Danimarca, oggi patria della *flexicurity*), i pezzi diversi di lavoro e di non lavoro daranno forma – con appropriate erogazioni di sussidi e di servizi per l'impiego subordinati all'*attivazione* degli individui, alla loro creatività e disponibilità all'apprendimento, naturalmente *lungo tutto l'arco della vita*⁷ – a nuove archi-

⁶ Il percorso della riforma è iniziato quasi un anno fa con il «decreto Polerti» (si veda nota 5). A dicembre è seguita la legge delega (legge 10 dicembre 2014, n. 183), composta di un unico articolo e 15 commi in cui vengono descritti gli ambiti delle deleghe e i principi e criteri per esercitarle. Le deleghe riguardano cinque ambiti: ammortizzatori sociali e sostegno alla disoccupazione involontaria; servizi per il lavoro; semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro; riordino dei contratti di lavoro e testo organico semplificato; sostegno alle cure parentali e alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Sempre a dicembre sono stati approvati i primi due decreti di attuazione, attualmente all'esame delle Commissioni di Camera e Senato, che riguardano rispettivamente il contratto a tutele crescenti e le nuove forme di assicurazione sociale per l'impiego (indennità di disoccupazione).

⁷ Castel ha fatto notare che alcune nuove forme di protezione sociale, basate sull'attivazione e la responsabilizzazione dei beneficiari, hanno intenzioni rispettabili ma «sottoval-

tture sociali del welfare, corrispondenti a percorsi e profili occupazionali sempre più differenziati e individualizzati (Janson, Saint-Martin, 2006). La frammentazione e la segmentazione delle posizioni nel mercato del lavoro non vengono quindi risolte e nemmeno attenuate dal Jobs act, che lascia aperti i problemi legati alla rappresentanza di lavoratori e lavoratrici destinati a essere sempre più mobili, intermittenti, intercambiabili.

Nel passaggio che sembra ormai compiuto e irreversibile a un mercato del lavoro *transizionale* (Schmid, Gazier, 2002; Schmid, 2008 e 2011), in cui l'obiettivo della regolazione degli ingressi e delle uscite è proprio quello di agevolare e sostenere le «transizioni» (Samek Lodovici, Semenza, 2008), si instaura un nuovo diritto, quello di «transitare» da un lavoro a un altro in relativa sicurezza (con indennità di disoccupazione e servizi in grado di agevolare una ricollocazione nel mercato), che dovrà sostituire l'aspettativa sociale di un lavoro stabile o ragionevolmente duraturo. È il paradigma della *flexicurity*. Grazie a una rinnovata fiducia nel funzionamento del mercato, una volta alleggerito dai vincoli dell'art. 18, l'insicurezza tenderà ad assumere un connotato prevalentemente economico: non potrà più riguardare la paura di perdere il lavoro (e ciò che rappresenta), quanto il rischio di perdere il reddito, ed è in primo luogo a questo rischio che intende rispondere la riforma. Benché il Jobs act estenda il sostegno alla disoccupazione attraverso tre nuove forme di prestazione⁸, per molti lavoratori la sicurezza dei transiti resterà incerta sia per la durata che per l'esito, oltre che piuttosto differenziata in termini di sostegno economico, legato al percorso lavorativo e contributivo che ciascuno ha alle spalle. Questo significa che, esattamente come accaduto finora, vantaggi e svantaggi continueranno a cumularsi: chi riuscirà a trovare lavori regolari e abbastanza duraturi sarà anche più protetto

tano la difficoltà e spesso la mancanza di realismo insite in questo richiamo alle risorse degli individui, trattandosi di individui che mancano, per l'appunto, proprio di risorse. È paradossale che attraverso queste diverse misure di attivazione si chieda molto a coloro che hanno poco e spesso si chieda di meno a coloro che hanno molto» (2004: p. 76).

⁸ Con il secondo decreto di attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183 nascono le tre nuove forme di protezione sociale della disoccupazione: la *Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego* (Naspi), che sostituisce Aspi e miniAspi ed è destinata a tutti i lavoratori dipendenti, a esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato, delle pubbliche amministrazioni; l'*Assegno di disoccupazione* (Asdi), destinato agli stessi percettori della Naspi che al termine della prestazione si trovano in condizione di bisogno, l'*Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto* (Dis-Coll).

nel momento in cui li perderà, rispetto a chi avrà trovato solo lavori irregolari o troppo brevi. È del tutto evidente che la continuità dell'occupazione proseguirà a essere assai più vantaggiosa nella costruzione delle carriere lavorative e contributive, a dispetto della retorica sulla «libertà di movimento» dei lavoratori, che nella filosofia del Jobs act rappresenta l'altra faccia (quella «moderna») della libertà di licenziamento delle imprese? Libertà che manterranno un contenuto di involontarietà e di rischio fortemente diseguale. Ha ragione chi osserva il lavoro con *apprensione* (Baglioni, 2014).

Non ci si può attendere però che il Jobs act produca un aumento del volume di lavoro, perché non contiene interventi con questa finalità, malgrado la pesante perdita di posti di lavoro a causa della crisi e nonostante le stime ottimistiche del ministro dell'Economia che ha previsto ottocentomila occupati in più a tempo indeterminato (non è ben chiaro in quanto tempo). Il «Piano per i lavori» del governo Renzi liberalizza i licenziamenti e definisce le indennità corrispondenti, ma non fa alcun riferimento ad azioni per la creazione di occupazione aggiuntiva, mentre potrà agire sui margini di sostituzione e destrutturazione dell'occupazione «standard» rimasta: in Italia il lavoro dipendente con contratto a tempo indeterminato e orario a tempo pieno riguarda ancora il 53 per cento circa degli occupati. Ormai manca solo l'eliminazione del contratto a tempo indeterminato nell'impiego pubblico e poi dell'impianto *fordista* del mercato del lavoro non resterà più niente, anche se i vantaggi sono tutti da dimostrare: la flessibilità finora non ha innalzato il basso livello di occupazione (quantitativo, prima di tutto, ma anche qualitativo) che contraddistingue l'Italia rispetto a molti altri paesi europei. Il problema fondamentale resta la debolezza dell'occupazione, che non riguarda solo il lavoro perduto con la crisi ma anche il lavoro che non c'è mai stato, e ciò che il lavoro è diventato. L'occupazione in Italia è debole perché contiene poca istruzione, perché esclude giovani e donne privando il sistema economico delle risorse più dinamiche e istruite, perché è sempre più instabile e precaria e spesso irregolare e insicura. In altri grandi paesi europei il lavoro a termine è aggiuntivo rispetto a una base occupazionale stabile molto più estesa, e rappresenta un'opportunità transitoria per persone che altrimenti sarebbero disoccupate o inattive; da noi, invece, la flessibilità

⁹ La riforma, come tutte le precedenti, trascura completamente la questione della mobilità territoriale e delle forme di pendolarità che riguardano un numero crescente e consistente di lavoratori, in un paese con gravi e persistenti deficit infrastrutturali e inefficienze dei servizi pubblici di trasporto.

non ha aumentato l'occupazione ma l'ha sostituita con una occupazione peggiore, rivelandosi un pessimo e inefficace surrogato delle politiche per lo sviluppo.

Il Jobs act prevede una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, aggiorna (e complica) la disciplina delle prestazioni a sostegno della disoccupazione, annuncia la riorganizzazione (ennesima) dei servizi per l'impiego e l'istituzione di due nuove Agenzie nazionali, una per l'occupazione e l'altra per le ispezioni del lavoro, si impegna a semplificare le procedure per la gestione dei rapporti di lavoro e a garantire sostegni alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: niente di tutto questo può fare aumentare il volume di lavoro, ma i *jobs holders* (i «detentori di lavori») perserranno di più.

L'obiettivo di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro non ha la rilevanza che il Jobs act continua ad attribuirgli: nel mercato del lavoro si entra ormai con facilità da qualsiasi porta e finestra e da ogni altro accesso, per lo più scotomodo, attraverso lavori di breve durata e attività che in molti casi non offrono alcuna prospettiva e danno compensi scarsi e incerti. Il problema non è il primo accesso al lavoro, né il successivo, ma la possibilità di comporre percorsi coerenti, che aiutino a sviluppare una professionalità e ad evitare inurapopolamenti in attività destinate a una perenne discontinuità e sottoqualificazione, oltre che prive di qualsiasi tutela. Una delle sfide che il Jobs act non coglie è proprio quella di prolungare la durata dei rapporti di lavoro e non di facilitarne le interruzioni, già alimentate dalla diffusa pratica di utilizzare i lavoratori per periodi mediamente brevi e dall'instabilità crescente dei contratti formalmente stabili (Pruna, 2012). La permanenza al lavoro, come ben sanno soprattutto le donne, è un nodo che la riforma non risolve.

I provvedimenti emanati finora sembrano prescindere dai problemi più rilevanti del mercato del lavoro italiano. Non tengono conto, in primo luogo, che la disoccupazione è in larghissima parte adulta (i giovani tra i 15 e i 24 anni sono poco più di un quinto della disoccupazione totale)¹⁰, e che tende a durare sempre più a lungo. Ai disoccupati adulti il Jobs act sottrae

¹⁰ Dei 26 milioni di disoccupati rilevati nel 2013 nell'Unione Europea (28 Stati membri), 5 milioni e mezzo sono giovani (15-24 anni) e rappresentano poco più del 21 per cento della disoccupazione totale. Gli adulti in cerca di lavoro (25-64 anni) sono 20 milioni e mezzo. In Italia le proporzioni sono le stesse: i giovani disoccupati nel 2013 sono 655 mila, il 21 per cento di 3.112.600 persone in cerca di occupazione. Anche circoscrivendo la disoccupazione adulta alla fascia di età tra i 30 e i 64 anni, troviamo quasi due milioni di per-

una prospettiva di stabilizzazione lavorativa perché elimina quasi interamente i vincoli ai licenziamenti, e offre protezioni brevi o comunque insufficienti nella fase centrale della vita; mentre ai giovani che verranno preparati a un futuro di transizioni e a quelli che già ci sono prefigura una vita intessuta di disoccupazione e precarietà ben oltre la loro prolungata giovinezza, visto che quasi l'80 per cento della disoccupazione e della precarietà (due facce della stessa medaglia) riguarda lavoratori e lavoratrici adulte. Il contratto a tutele crescenti è stato pensato per i giovani ma sono molto più numerosi gli adulti a cui verrà applicato, persone di ogni età con esperienze di lavoro e di disoccupazione che dovranno affrontare *normalmente* il rischio di perdere il lavoro anche in età avanzata. Tutto il Jobs act è rivolto ai giovani, che però sono pochi e poco istruiti: è a scuola che occorrerebbe trattenerli un po' più a lungo per non condannarli ai lavori meno qualificati e a prospettive di vita difficili.

La riforma non prende minimamente in considerazione la crescente involontarietà insita nei lavori flessibili (in particolare nel part-time, involontario per oltre il sessanta per cento dei casi, e nelle «partite Iva»), che da anni gli istituti di statistica si preoccupano di rilevare e misurare perché costituisce un indicatore importante del funzionamento del mercato del lavoro. Il Jobs act si concentra invece sulla verifica della involontarietà della disoccupazione, al punto che non sempre è facile capire quanto l'insistenza sull'*attivazione* risponda all'interesse per un supporto efficace ai disoccupati e quanto invece sia funzionale a una selezione dei beneficiari delle indennità (una eventuale «volontarietà» della disoccupazione cancella il diritto al sostegno). La riforma sembra prescindere, inoltre, dal quadro complessivo delle irregolarità del lavoro che caratterizzano l'Italia, puntualmente descritto dagli organismi competenti¹¹, che interferisce con le dinamiche formali del mercato e confonde le condizioni occupazionali.

L'elevata intensità della disoccupazione giovanile, misurata dal tasso specifico di disoccupazione, non dovrebbe oscurare la rilevanza della composizione per età della disoccupazione totale, i suoi effetti sociali e la pressione differenziata sulle politiche pubbliche, non solo quelle per il lavoro; né dovrebbe fare dimenticare che una consistente disoccupazione adulta, cui si aggiunge una estesa precarizzazione, peggiora notevolmente le prospettive di vita dei giovani.

¹¹ Alla fine di gennaio del 2013, presentando il *Rapporto annuale sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale*, curato dal ministero del Lavoro, il direttore dell'Agenzia delle entrate denunciava l'aumento dei casi di occupazione irregolare: su circa 244mila aziende ispezionate nel corso del 2012 (corrispondenti al 15 per cento dei circa 1,6 milioni

Neanche lo squilibrio territoriale che connota in modo sempre più netto il mercato del lavoro italiano ha qualche riscontro nel Jobs act, pur essendo aumentato ulteriormente e sempre nella stessa direzione, cioè a svantaggio del Mezzogiorno, mentre la Questione meridionale è stata cancellata dall'agenda politica e dalla riflessione pubblica per lasciare il posto a una «Questione settentrionale» impellente. I dati indicano però che nel Sud ci sono circa quattrocentomila disoccupati in più rispetto al Nord, benché vi siano sette milioni di abitanti in meno, e il divario nei livelli di occupazione è diventato un abisso: nel 2014 nelle otto regioni del Nord il tasso di occupazione si è mantenuto vicino al 64 per cento, mentre nelle otto regioni del Sud non ha raggiunto il 42 per cento. Anche considerando gli spazi di economia informale e sommersa, dietro queste cifre ci sono livelli di benessere economico e sociale molto distanti, che sembrano appartenere a paesi diversi e lontani. Il genere aggrava le disuguaglianze: al Nord 72 uomini su cento in età da lavoro hanno un'occupazione, al Sud non più di 53 su cento; al Nord lavorano quasi 57 donne su cento, al Sud non più di 30 su cento. Tra un uomo che vive in una regione del Nord e una donna che vive in una regione del Sud si sono consolidate opportunità di vita e destini lavorativi e normemente diseguali (Pruna, 2008), di cui è impensabile non trovare traccia in una riforma «rivoluzionaria» del mercato del lavoro.

È evidente, in conclusione, che il Jobs act non è una riforma nata per affrontare i problemi del lavoro, devastato dai fallimenti del mercato e delle politiche pubbliche degli ultimi decenni, ma per dare un'impronta precisa e definitiva alla regolazione dei rapporti di lavoro, di cui vedremo gli effetti sociali in tempi brevi.

di aziende con dipendenti operanti sul territorio nazionale e iscritte all'Inps in quell'anno), quasi 155mila – pari al 63 per cento – risultavano irregolari, in aumento rispetto al 61 per cento dell'anno precedente. I lavoratori irregolari individuati erano 295mila, di cui centomila totalmente «in nero», pari al 34 per cento. Il *Rapporto* metteva in evidenza una flessione del numero dei lavoratori in nero rispetto agli anni precedenti, «come diretta conseguenza della contrazione occupazionale dovuta alla crisi economica in atto», ma individuava una «notevole frequenza del fenomeno dell'uso distorto delle fattispecie contrattuali flessibili, in funzione elusiva, mirata al contenimento del costo del lavoro, con il connesso incremento del numero di violazioni in materia di riqualificazione dei rapporti di lavoro». Si segnalava, in sostanza, un progressivo spostamento dei fenomeni di irregolarità dall'ambito del lavoro sommerso vero e proprio a quello dell'abuso delle tipologie contrattuali flessibili, che nelle intenzioni originarie avrebbero dovuto consentire proprio di fare emergere e regolarizzare una buona parte del lavoro sommerso.

Riferimenti bibliografici

- Baglioni G. (2014), *Un racconto del lavoro salariato*, Bologna, il Mulino.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.
- Commission of the European Communities (2007), *Towards common principles of flexibility: more and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359 final.
- Gallino L. (2014), *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Roma-Bari, Laterza.
- Gazier B. (2011), *La strategia europea per l'occupazione nella tempesta: il ripristino di una prospettiva a lungo termine*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1/XXI.
- Janson J., Saint-Martin D. (2006), *Building blocks for a new social architecture: the LEGO™ paradigm of an active society*, in *Policy & Politics*, vol. 34, n. 3, July 2006, pp. 429-451.
- Negrelli S. (2013), *Le trasformazioni del lavoro*, Roma-Bari, Laterza.
- Pruna M.L. (2008), *Donne del Nord e donne del Sud. La dimensione territoriale delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 110.
- Pruna M.L. (2012), *Oltre le analisi monodimensionali del lavoro*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, a. XIII, n. 1.
- Pruna M.L. (2014), *Introduzione. «What Went Wrong: la crisi e i fallimenti della regolazione, in Sociologia del lavoro*, n. 135.
- Regini M. (2002), *Tendenze comuni e differenze nella regolazione del mercato del lavoro e delle relazioni industriali in Europa*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».int. - 7.
- Regini M. (2012), *Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata*, in *Stato e Mercato*, n. 94, aprile.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (2008), *Transizioni nel mercato del lavoro e ammortizzatori sociali*, in Guerzoni L. (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la «Commissione Omofri»*, Bologna, il Mulino.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Schmid G. (2008), *Full employment in Europe. Managing labour market transitions and risks*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schmid G. (2011), *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, a. XXI, n. 1.
- Schmid G., Gazier B. (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

ABSTRACT

L'articolo propone un'analisi dell'ultima riforma italiana del mercato del lavoro, denominata «Jobs act». Il percorso della riforma è iniziato a marzo del 2014 e non è ancora completo, ma gli obiettivi sono già chiaramente delineati nei provvedimenti approvati finora. La riforma si colloca nel solco delle due precedenti, tese ad accelerare ed estendere la sostituzione dell'occupazione standard con i «lavori», consolidando il modello di flessibilità basato su forme di temporaneità della prestazione lavorativa interamente controllate dalle imprese. Attraverso la quasi totale eliminazione dei vincoli al licenziamento (resta fuori solo il pubblico impiego), la riforma rende possibile il frazionamento dell'occupazione in «pezzi» che comporranno i nuovi percorsi lavorativi, combinandosi con intervalli di disoccupazione in sequenze variamente sussidiate. In questo modo, la riforma non affronta i problemi più rilevanti del lavoro, ma imprime una accelerazione al processo di ri-regolazione dei rapporti di lavoro.

THE JOB SPLIT

The paper provides an analysis of the latest labour market reform in Italy called Jobs Act. The path of reform began in March 2014 and is not yet completed, but the goals are clearly outlined in the measures already approved until today. The reform follows the path of the previous two, aiming to accelerate and extend the replacement of standard employment with «jobs», extending the model of flexibility based on temporary work completely controlled by the companies. Through the almost total elimination of the constraints to dismissal (only remains outside the civil service), the reform makes it possible to split jobs into «pieces» that will make up the new career paths, combining with intervals of unemployment in sequences variously subsidized. In this way, the labour reform does not face the most important problems of the Italian labour market, but it expedites the re-regulation process of labour market relations.