

ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO

anno XX (2017), n. 19 (2)
ISSN 2038-3215



ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO on line

anno XX (2017), n. 19 (2)

SEMESTRALE DI SCIENZE UMANE

ISSN 2038-3215

Università degli Studi di Palermo
Dipartimento Culture e Società

Direttore responsabile
GABRIELLA D'AGOSTINO

Comitato di redazione

DANIELA BONANNO, SERGIO BONANZINGA, IGNAZIO E. BUTTITTA, GABRIELLA D'AGOSTINO, FERDINANDO FAVA, ALESSANDRO MANCUSO, VINCENZO MATERA, MATTEO MESCHIARI, ROSARIO PERRICONE, DAVIDE PORPORATO (*website*)

Segreteria di redazione

GIANPAOLO FASSINO, SERENA GARBOLINO, LUCA GHIARDO, SEBASTIANO MANNIA

Impaginazione

ALBERTO MUSCO (OFFICINA DI STUDI MEDIEVALI)

Comitato scientifico

MARLÈNE ALBERT-LLORCA

Département de sociologie-ethnologie, Université de Toulouse 2-Le Mirail, France

ANTONIO ARIÑO VILLARROYA

Department of Sociology and Social Anthropology, University of Valencia, Spain

ANTONINO BUTTITTA (†)

Università degli Studi di Palermo, Italy

IAIN CHAMBERS

Dipartimento di Studi Umani e Sociali, Università degli Studi di Napoli «L'Orientale», Italy

ALBERTO M. CIRESE (†)

Università degli Studi di Roma «La Sapienza», Italy

JEFFREY E. COLE

Department of Anthropology, Connecticut College, USA

JOÃO DE PINA-CABRAL

Institute of Social Sciences, University of Lisbon, Portugal

ALESSANDRO DURANTI

UCLA, Los Angeles, USA

KEVIN DWYER

Columbia University, New York, USA

DAVID D. GILMORE

Department of Anthropology, Stony Brook University, NY, USA

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ ALCANTUD

University of Granada, Spain

ULF HANNERZ

Department of Social Anthropology, Stockholm University, Sweden

MOHAMED KERROU

Département des Sciences Politiques, Université de Tunis El Manar, Tunisia

MONDHER KILANI

Laboratoire d'Anthropologie Culturelle et Sociale, Université de Lausanne, Suisse

PETER LOIZOS (†)

London School of Economics & Political Science, UK

ABDERRAHMANE MOUSSAOUI

Université de Provence, IDEMEC-CNRS, France

HASSAN RACHIK

University of Hassan II, Casablanca, Morocco

JANE SCHNEIDER

Ph. D. Program in Anthropology, Graduate Center, City University of New York, USA

PETER SCHNEIDER

Department of Sociology and Anthropology, Fordham University, USA

PAUL STOLLER

West Chester University, USA



Editoriale

5 Editoriale

Managing Global Social Water

9 Elena Bougleux, Nadia Breda, *Managing Global Social Water. Ethnography of Emerging Practices in the Anthropocene*

13 Elena Bougleux, *A River that Divides. Climate Change Perspectives and Historical Accounts in Southern India*

27 Nadia Breda, *The two Hydrogens. Water in an Anthroposophical view, facing up to the Anthropocene*

47 Linda Johnson-Bell, *Wine or Water? Viticulture's Global Water Footprint and Irrigation: an Unaffordable Luxury*

69 Paolo Gruppuso, *Geologic and Historical, Surface and Depth. Entanglement of Water and Temporality in a contested Wetland of Agro Pontino*

81 Rita Vianello, *Global Climate Changes in Venice Lagoon. The Phenomenon of "acqua alta" and the Perception of the Safeguards Works*

97 Silvia Lelli, *Fourth Landscape in the Anthropocene. Artethnographic Findings from a Mediterranean Waterfront*

Lavoro e vita nella contemporaneità'.
Una prospettiva antropologica fra
trasformazioni globali e strategie di resistenza

123 Fulvia D'Aloisio, *Introduzione.*

Lavoro e vita nella contemporaneità: note antropologiche sulla crisi di un valore fondante

135 Simone Ghezzi, *L'artigiano flessibile. Note sul lavoro nel distretto della produzione del mobile in Brianza*

143 Francesco Bogani, *Autotrasporto, supply chain e democrazia. Il caso etnografico di un'azione sindacale nel campo della logistica*

151 Tommaso India, *Il processo di deindustrializzazione della FIAT di Termini Imerese. Potere, sindacato e trasformazioni identitarie*

161 Franco Lai, *Spazi del lavoro, spazi del tempo libero. Una riflessione sulla trasformazione dei luoghi della produzione industriale in luoghi per il tempo libero in Sardegna*

173 Fulvia D'Aloisio, *Tra la Germania, l'Abruzzo e l'Emilia. Transiti di lavoro e competenze nell'insourcing della scocca in carbonio in Automobili Lamborghini*

185 Sabrina Perra, *Trasformazioni del lavoro, Jobs Act e disuguaglianze sociali in Italia. Riflessioni critiche*

197 Massimiliano Delfino, *Stabilità, flessibilità e precarietà del lavoro. Il Jobs Act nel contesto europeo*

Leggere - Vedere - Ascoltare

205 *Etnografie del contemporaneo III: le comunità patrimoniali*, AM Antropologia Museale, Rivista della società Italiana per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici, anno 13, numero 37/39, 2015-2016

208 ANTONELLO RICCI, *Il secondo senso. Per un'antropologia dell'ascolto*, Milano, Franco Angeli 2016

211 Abstracts

Massimiliano Delfino

Stabilità, flessibilità e precarietà del lavoro. Il Jobs Act nel contesto europeo

Fonti vincolanti e non vincolanti: il (ridotto) coinvolgimento delle parti sociali nel Jobs Act a dispetto dell'ordinamento dell'Unione europea

Il contesto europeo indicato nel titolo del contributo può essere declinato in un duplice modo, ovvero può essere riferito alla dimensione del diritto dell'Unione europea e/o a quella del confronto con altri ordinamenti giuridici nazionali del continente. Il percorso che si seguirà in questa sede riguarderà, seppure in misura diversa, entrambi i piani di indagine.¹ Il punto di partenza sarà l'analisi del ruolo svolto dall'Unione europea in merito alle riforme del lavoro più recenti nel nostro Paese, con riferimento all'impianto di queste riforme, ai soggetti che, secondo l'Unione, devono essere coinvolti nel realizzarle, e a singoli istituti. Successivamente, si guarderà a questi profili anche nella prospettiva del diritto italiano e ci si soffermerà su quelli che sono più significativi nella prospettiva prescelta del rapporto fra stabilità, flessibilità e precarietà del lavoro. Nella parte finale del contributo, si dedicherà attenzione all'ordinamento giuridico francese interessato da riforme del lavoro altrettanto significative quanto quelle italiane, alla ricerca di eventuali similitudini con queste ultime.

Partendo dalla dimensione dell'Unione europea, va premesso che l'ordinamento eurounitario è caratterizzato da regole vincolanti (ad esempio, Trattati, regolamenti e direttive) e regole non vincolanti (cd. *Soft law*, ovvero raccomandazioni e pareri, strategia europea per l'occupazione). Certamente vincolante è il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (varato a Lisbona nel 2007 ed entrato in vigore nel 2009), che, nell'art. 151, fissa le priorità da rispettare in materia di politica sociale e diritto del lavoro: l'Unione e gli Stati membri «hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro [...] una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione». Questo è un punto di partenza efficace poiché tutti gli obiettivi richiamati sono molto rilevanti, a cominciare

dal dialogo sociale, ovvero della consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

A tal proposito, occorre segnalare una questione di tecnica regolativa che però la dice lunga sull'impostazione data dal Governo italiano alla riforma del lavoro degli ultimi anni, realizzata con la legge n. 183 del 2014 e con i decreti attuativi approvati² (provvedimenti normativi che, nel loro complesso, rappresentano il c.d. Jobs Act). Tale riforma, infatti, si rivela non essere in linea proprio con l'obiettivo del Trattato appena richiamato e anche con alcune fonti non vincolanti, quali i documenti europei emanati nell'ambito delle c.d. politiche di *flexicurity* (o flessicurezza), e cioè quelle politiche volte ad accrescere la flessibilità del rapporto di lavoro (in entrata e in uscita) in cambio di una maggiore sicurezza nel rapporto e nel mercato del lavoro e quindi a «fondere» la *flexibility* e la *security* (sulla *flexicurity* v., da ultimi, Zoppoli L. 2015 e Treu 2017).

Nel Jobs Act manca qualsiasi riferimento al coinvolgimento delle parti sociali (v. Zoppoli A. 2014), che, al contrario, è considerato un elemento indispensabile o quantomeno auspicabile dal Trattato e dagli stessi documenti europei cui i provvedimenti interni s'ispirano. Persino alcuni atti delle istituzioni della Trojka (com'è noto, composta da Commissione europea, Banca centrale europea e Fondo monetario internazionale) segnalano questa necessità/opportunità. Il riferimento è al primo documento in materia di *flexicurity*, la Comunicazione della Commissione del 27 giugno 2007³, la quale, da un lato, suggerisce «che si *potrebbe* avviare un dialogo nazionale con i rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori, del governo e di altre parti con il compito di formulare una serie di approcci politici o di negoziare un pacchetto di misure»; dall'altro, afferma in maniera più perentoria che «il coinvolgimento attivo delle parti sociali è la chiave per far sì che la flessicurezza vada a vantaggio di tutti» e che «l'esperienza insegna che un approccio di partenariato è il più idoneo per sviluppare una politica di flessicurezza». Quanto detto dalla Commissione è rimarcato dal Parlamento europeo nella Risoluzione del 29 novembre 2007, intitolata *Principi comuni di flessicurezza*, nella quale a più ri-

prese si rileva la necessità di affrontare i problemi del mercato del lavoro «sulla base di un dialogo trasparente tra le parti sociali e gli altri attori interessati» e attraverso l'«attuazione di percorsi nazionali in stretta collaborazione con le parti sociali». Il Parlamento europeo poi «invita a rafforzare i sistemi di relazioni industriali a livello comunitario e nazionale, quale strumento per il raggiungimento e l'attuazione di politiche di flessicurezza che siano equilibrate». Infine, anche il Consiglio (attraverso le Conclusioni del 6 dicembre 2007) punta sulla centralità del ruolo delle parti sociali, affermando che «benché le autorità pubbliche continuino a detenere una responsabilità generale, un'importanza decisiva riveste il coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e attuazione delle politiche di flessicurezza attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva».

Per questi motivi, non appare in linea con le determinazioni della Commissione, del Parlamento e del Consiglio, senza contare poi le norme del Trattato, l'esclusione quasi completa, nel Jobs Act, delle parti sociali dall'esercizio della delega, come si evince anzitutto dalla scelta di ricorrere, per l'adozione dei decreti legislativi, all'iter di cui all'art. 14, l. 400/1988, invece che alla procedura cui fa riferimento l'art. 4, co. 62, l. 92/2012, a proposito della (invero mai esercitata) delega in materia di informazione e consultazione, oltretutto quella secondo la quale «gli schemi dei decreti legislativi sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri, *sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale*». Solo dopo questa fase obbligatoria di consultazione delle parti sociali, tali schemi possono essere trasmessi alla Camera e al Senato perché su di essi siano espressi i pareri delle Commissioni competenti. Si tratta di un obbligo di consultazione dei sindacati, dal quale non deriva un potere di veto, ma che comunque sarebbe stato un bel segnale per cercare di rinviare il dialogo sociale nazionale.

Come si può vedere, il legislatore delegato non prevedeva che le parti sociali dovessero essere sentite sull'impianto della riforma e sui contenuti dei singoli decreti delegati, e per di più confinava il loro ruolo ad aspetti specifici, dedicando nella l. 183 del 2014, peraltro, due soli richiami agli attori sociali:

1) nel co. 4, lett. d, fra i principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega in materia di servizi per il lavoro, è previsto il «coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione» dell'istituenda Agenzia nazionale per l'occupazione.

2) nel co. 7, lett. g, a proposito dell'introduzione del compenso orario minimo, è esplicitato che *deb-*

bano essere consultate le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Un po' poco per una riforma che trae ispirazione dalla dimensione dell'Unione europea, che, come visto, assegna agli attori sociali nazionali un ruolo niente affatto secondario. E questo ruolo resta ancora attuale nonostante i documenti richiamati risalgano a qualche anno fa. Invero non sembra che l'Unione abbia fatto marcia indietro sul punto specifico. Ciò è confermato dai più recenti orientamenti europei in materia occupazionale, i quali affermano che «la strategia Europa 2020 [...] deve essere attuata, verificata e valutata in partenariato con tutte le autorità nazionali, regionali e locali e *in stretta collaborazione con [...] [fra l'altro], le parti sociali [...], che contribuiranno all'elaborazione dei programmi nazionali di riforma [e] alla loro attuazione*». Quest'affermazione è contenuta nella Decisione del Consiglio del 21 ottobre 2010⁴, i cui orientamenti sono stati confermati fino al 2014 (COM(2013) 803 final). Ma anche gli orientamenti per gli anni successivi ripropongono il ruolo di primo piano degli attori sociali nazionali⁵. Senza contare poi che il ruolo delle parti sociali, anche nazionali, è considerato di primaria importanza pure da un atto più recente dell'Unione, e cioè il Pilastro europeo dei diritti sociali adottato dalla Commissione europea il 26 aprile 2017⁶.

Lo spazio assegnato alle parti sociali nei decreti attuativi del Jobs Act è più esteso rispetto alla legge delega, poiché è riconosciuto un ruolo non secondario alla contrattazione collettiva, con riferimento alla regolazione di molti profili concernenti vari istituti, dalle mansioni al lavoro a tempo parziale, dalle collaborazioni eterorganizzate al contratto a termine, soprattutto nella direzione della loro flessibilizzazione. Tuttavia, senza entrare nel dettaglio, tale spazio è caratterizzato da più ombre che luci, cosicché non sembra in grado di compensare il mancato rispetto delle previsioni europee sul ruolo attribuito alle parti sociali in merito all'impianto della riforma.

Peraltro si tratta di un piano d'azione diverso e meno rilevante rispetto a quello della legge delega poiché nei decreti delegati non si procede ad elaborare le politiche bensì soltanto ad attuarle.

Stabilità, flessibilità, precarietà del lavoro e "polarizzazione" del mercato

Passando al discorso stabilità/flessibilità/precarietà, va detto che, nonostante quello che si ritiene comunemente, la riforma realizzata dal Jobs Act non sembra andare nella direzione della precarizzazione dei rapporti di lavoro, almeno non nel senso

di un aumento del numero dei tipi contrattuali diversi dal contratto standard a tempo pieno e indeterminato. Lo dimostrano due elementi.

Il primo è la forte incentivazione di due contratti di lavoro non precari, per lo meno non nel senso tradizionale, poiché entrambi sono a tempo indeterminato e peraltro sono sostenuti da forti incentivi economici e normativi⁷, ovvero il contratto di lavoro a tutele crescenti (c.d. catuc) e l'apprendistato (sulla relazione fra i due contratti, v. Luciani 2016).

Il secondo elemento è l'estensione del campo di applicazione delle tutele del lavoro subordinato, giacché, con il d.lgs. 81 del 2015, scompare il lavoro a progetto⁸ e al lavoro eterorganizzato si applica la disciplina del lavoro subordinato, come afferma l'art. 2, co. 1, del medesimo decreto.

Tuttavia, l'esito principale del Jobs Act sta nel tentativo di procedere verso una "stabilità apparente". Infatti, il tratto caratterizzante è la riduzione delle tutele in caso di licenziamento nel contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, attraverso la riforma Fornero⁹, prima, e il Jobs Act, poi, fattore, questo, che ha reso più facile licenziare e quindi ha "destabilizzato" il rapporto di lavoro standard. Tutto ciò vale soprattutto per le grandi e medie imprese, poiché soltanto a esse, prima delle riforme, si applicava la tutela forte in caso di licenziamento ingiustificato consistente nella reintegrazione nel rapporto di lavoro, mediante la quale il licenziamento era come non fosse mai avvenuto. Invece, la situazione non cambia molto per le piccole imprese, quelle con meno di sessanta dipendenti, per intendersi, nelle quali la tutela forte non è stata mai applicabile. In altre parole, attraverso la riduzione delle tutele per il licenziamento si è reso, di fatto, più flessibile il contratto di lavoro standard nelle aziende medio-grandi, essendo più semplice "liberarsi" di un lavoratore. Così facendo, sono stati cambiati i connotati della stabilità del contratto di lavoro, compiendo un deciso passo indietro rispetto a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori del 1970 e dalla legislazione degli anni '90 del secolo scorso.

Per di più, il Jobs Act, senza ridurre il novero dei tipi contrattuali, sembra realizzare una "polarizzazione" del mercato del lavoro attorno ad alcuni contratti, e cioè al catuc e al contratto a termine (per un confronto fra questi due contratti, v. Ludovico 2017), ai quali va aggiunto l'apprendistato quando ci si riferisce al segmento giovane della forza lavoro. Infatti, la riforma del 2014-2015 completa il processo che ha condotto alla liberalizzazione del contratto a tempo determinato mediante la c.d. "acausalità" dell'apposizione del termine, nel senso che si può ormai ricorrere a questo contratto senza necessità di alcuna giustificazione. Pertanto, i datori di lavoro sono invogliati ad assumere attraverso

un contratto a tempo indeterminato, nel quale è più facile licenziare (il catuc), oppure un contratto a termine, anche breve, che, per essere utilizzato, non richiede specifiche motivazioni.

*L'apprendistato nel d.lgs. 81 del 2015.
In particolare, i profili di incentivazione*

Come si è anticipato, cruciale nell'impianto della riforma, soprattutto dal punto di vista della stabilità/precarietà del lavoro dei giovani, è anche il contratto di apprendistato. Dal 10 settembre 2003 (d.lgs. n. 276) al 15 giugno 2015 (d.lgs. n. 81), quindi in poco meno di dodici anni, il contratto di apprendistato ha conosciuto tre importanti riforme, tali potendosi considerare i due citati provvedimenti, iniziale e finale, inframmezzati da quello del 14 settembre 2011 (d.lgs. n. 167); quindi in media una riforma ogni quattro anni.

Il *file rouge* delle tre riforme è che l'apprendistato era ed è la "cinghia di trasmissione" tra istruzione, formazione e lavoro, a prescindere se prevalga la sua vocazione formativa o occupazionale (sull'apprendistato dopo il Jobs Act, v. Garofalo 2015). La riforma dell'apprendistato persegue l'obiettivo, esplicitamente dichiarato nella legge¹⁰, di realizzare un'organica integrazione tra formazione e lavoro. L'intervento legislativo riguarda soprattutto i due tipi di apprendistato contigui al sistema di istruzione e formazione professionale, ovvero sia l'apprendistato per la qualifica e il diploma di scuola secondaria superiore (c.d. primo tipo) e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. terzo tipo), che scarsa (per non dire nessuna) fortuna hanno avuto nell'intervallo ultradecennale trascorso dalla loro introduzione nel 2003.

Si diceva prima che un altro punto centrale dell'apprendistato, anche dopo il Jobs Act, è il profilo dell'incentivazione. È confermato il meccanismo di determinazione del (minore) trattamento economico dell'apprendista¹¹. Il d.lgs. 81/2015 ha previsto poi l'abbassamento dal 35% al 10% della retribuzione a carico del datore di lavoro per l'apprendistato del primo e del terzo tipo. Appare evidente che il legislatore, in chiara funzione incentivante, ha fortemente ridotto l'obbligo retributivo per le ore di formazione.

Come previsto dall'art. 47, co. 10, d.lgs. 81/2015, il d.lgs. 150/2015 ha poi introdotto incentivi *ad hoc* per l'apprendistato del primo tipo. Si tratta di incentivi aggiuntivi a quelli previsti in via generale dalla disciplina in tema di apprendistato, e sperimentali per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2016¹².

Quindi gli incentivi per il ricorso all'apprendi-

stato sono ingenti, cosicché è molto evidente che il Governo punta nuovamente su questo contratto per far accedere i giovani al mercato del lavoro. Tuttavia, l'incentivazione economica (cessata il 31 dicembre 2015) e l'incentivazione normativa (con la nuova disciplina dei licenziamenti), previste per il *catuc*, hanno messo quest'ultimo contratto in competizione proprio con l'apprendistato. A tal proposito sono eloquenti le dichiarazioni rilasciate da Pietro Ichino, giuslavorista e senatore della Repubblica, secondo il quale «non è arbitrario ipotizzare che il relevantissimo aumento complessivo – 49 per cento – delle assunzioni stabili registratosi in Italia [nel 2016] rispetto all'anno precedente sia per metà circa imputabile all'incentivo economico e per la parte restante alla riforma della disciplina del rapporto e in particolare dei licenziamenti. Gli indizi che depongono in questo senso sono costituiti: a) dal raddoppio della percentuale di aumento verificatosi da marzo 2015 in poi, cioè dopo l'entrata in vigore del decreto n. 23/2015, rispetto alla percentuale di aumento dei mesi di gennaio e febbraio 2015, nei quali ha operato soltanto l'incentivo economico; b) dall'aumento – circa il 23 per cento da marzo a dicembre rispetto al 2014 – delle conversioni di rapporti di apprendistato in rapporti ordinari a tempo indeterminato: in questo caso, infatti, l'incentivo economico non ha operato; c) dall'aumento del 37 per cento delle assunzioni stabili verificatosi nel trimestre dicembre 2015-febbraio 2016 rispetto al trimestre corrispondente di un anno prima: questo aumento si verifica infatti rispetto a un trimestre per due terzi del quale l'incentivo economico era già operante»¹³. Tuttavia, queste affermazioni sono state smentite dai dati successivi. Infatti, i numeri relativi agli ultimi due anni mostrano che il ricorso al contratto a tutele crescenti è via via diminuito parallelamente alla riduzione degli incentivi, mentre si è registrato un aumento dei contratti a termine.¹⁴

Il Jobs Act e la dimensione della security

Leggendo un bel libro curato da D'Aloisio e Ghezzi (2016) si rinvergono vari spunti interessanti, alcuni dei quali si ricollegano al discorso fin qui condotto, che è possibile solo accennare in questa sede, come ad esempio, la questione del tempo nell'azienda globale, che s'intreccia con temi importanti per il diritto del lavoro e non solo, quali la cassa integrazione guadagni, il lavoro a tempo parziale e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Un'ulteriore parte interessante di questo libro si riferisce a un'altra pubblicazione, quella di Standing (2012). Quest'autore ritiene che «per precari si debbano intendere quelle persone prive dei sette

tipi di sicurezza sul lavoro che partiti socialdemocratici e sindacati avevano considerato prioritari nel dopoguerra per la classe operaia» (D'Aloisio, Ghezzi 2016: 15). E questi tipi di sicurezza sono: 1) la sicurezza dell'occupazione (ovvero l'opportunità di percepire un reddito adeguato); 2) la sicurezza del posto di lavoro (ovvero la protezione contro il licenziamento); 3) la sicurezza del ruolo professionale; 4) la sicurezza sul posto di lavoro; 5) la sicurezza della formazione sul lavoro; 6) la sicurezza del reddito (introito fisso o adeguato); 7) la sicurezza della rappresentanza degli interessi. Ebbene non è un caso che quella del posto di lavoro rientri fra i sette tipi di sicurezza indicati (D'Aloisio, Ghezzi 2016: 15, nota 6).

C'è da chiedersi quali siano i collegamenti con l'Unione europea dell'ultima parte del discorso condotto. Ancora una volta, il riferimento è alle politiche di *flexicurity*. Invero, con riguardo al profilo della *security* nel mercato, l'Unione, attraverso la Strategia europea per l'occupazione, sembra propendere più verso politiche attive del lavoro (cioè servizi utili a consentire e a facilitare l'occupazione e a garantire l'incontro tra domanda e offerta), piuttosto che verso politiche passive (ovvero misure di sostegno al reddito). Pertanto, nell'ottica della *flexicurity*, è ammissibile la maggiore flessibilità nel rapporto, inclusa la riduzione delle tutele nel licenziamento, ma per bilanciarla devono esserci politiche attive adeguate e quindi soprattutto servizi per l'impiego appropriati. Per tale motivo, quest'ultimo è considerato un obiettivo di fondamentale importanza anche da parte dell'Unione europea. Ed è necessario domandarsi cosa abbia fatto il Jobs Act in proposito. Il tratto di maggiore novità è stata la creazione dell'Anpal (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), che è diventata il centro di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro. Anche i soggetti privati continuano a svolgere un ruolo importante, essendo previsto un nuovo regime di accreditamento disciplinato con regolamento del Ministero del lavoro d'intesa con la Conferenza Stato/Regioni. Il d.lgs. 150, con il quale si è realizzata la riforma delle politiche attive, è stato varato a settembre 2015, mentre il d.lgs. 23, sul contratto a tutele crescenti, sette mesi prima, a marzo dello stesso anno. Ebbene, mentre è presto per dire se le riforme contenute nel primo decreto sono state in grado di produrre risultati soddisfacenti (i vertici dell'Anpal sono stati nominati a distanza di vari mesi dalla sua istituzione, lo Statuto dell'Agenzia è stato approvato più di un anno dopo¹⁵ e il nuovo regime di accreditamento non è stato ancora completamente attivato), le assunzioni con contratto a tutele crescenti sono iniziate il 7 marzo del 2015, cosicché la *flexibility* (in uscita) è

stata realizzata, mentre la *security* è rimasta a lungo sulla carta. E tutti questi sono aspetti che non vanno certamente nella direzione della lotta alla precarietà del lavoro, discorso che è strettamente collegato a quello sulla precarietà di vita.

*La Riforma Macron in Francia:
il Jobs Act valica i confini?*

Come si è anticipato, il titolo del contributo termina con un'affermazione precisa: il Jobs Act nel contesto europeo, affermazione che fa riferimento anche alla dimensione della comparazione fra ordinamenti giuridici. In questi ultimi mesi, il Jobs Act, almeno stando a quanto affermano carta stampata e televisioni avrebbe valicato le Alpi poiché le riforme francesi del diritto del lavoro s'ispirerebbero, più o meno apertamente, alle riforme del Governo Renzi e metterebbero al centro dell'attenzione il ruolo delle parti sociali di cui si parlava prima.

In effetti, già il precedente Esecutivo francese aveva affermato di voler rinnovare la fiducia alle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva e, in particolare, assegnando un ruolo prioritario alle previsioni dell'accordo aziendale rispetto a quelle dell'accordo nazionale, almeno riguardo alla regolamentazione dell'orario di lavoro e dei congedi. Inoltre, da una parte, si diceva di voler attribuire nuovi poteri alle parti sociali, dall'altra, però, nella precedente legislatura, era stato presentato un disegno di legge di modifica della legge Larcher del 2007, che impone la concertazione con le parti sociali per le leggi in materia di lavoro.

Venendo ai giorni nostri, la riforma Macron del 2017, diversamente dal Jobs Act, è stata approvata proprio dopo una concertazione con le parti sociali, sebbene alcune di esse avessero manifestato la loro contrarietà alle proposte avanzate dal Governo. D'altronde, uno degli aspetti toccati dalla recente riforma d'oltralpe è stato il potenziamento della contrattazione collettiva, pur se con un spostamento dell'asse regolativo verso il livello aziendale in continuità con quanto proposto nella precedente legislatura.

L'accresciuto ruolo per la contrattazione collettiva, in funzione soprattutto di allentamento delle regole legislative, è testimoniato anche dalle modifiche apportate alla disciplina del contratto a tempo determinato. Al contrario che in Italia, in Francia non si è intervenuti con la riforma sulla giustificazione del primo contratto (ad esempio non è stata introdotta la "acausalità"), bensì sui limiti massimi di durata del rapporto, sui rinnovi e sugli intervalli temporali tra assunzioni successive, cosicché ora «la previsione legislativa opera in funzione meramente suppletiva rispetto alla disciplina approntata

dalla contrattazione collettiva» (Maffei, Tebano, 2017: 438), questa volta, per di più, di livello nazionale (di *branche*).

Invece, una delle poche similitudini con il Jobs Act è rappresentata dalle previsioni della riforma Macron che hanno reso certo il costo del licenziamento, stabilendo un tetto massimo per i risarcimenti in caso di mancanza o illegittimità della giustificazione e dalle disposizioni che hanno semplificato il quadro delle regole sempre in materia di recesso, riformando il sistema sanzionatorio in caso di vizi formali (Casano, Tiraboschi 2017)¹⁶.

Insomma, da quanto detto viene fuori un quadro nel quale sicuramente non è possibile attribuire la "paternità" della riforma d'oltralpe al Jobs Act. La legislazione italiana del 2014-2015 e quella francese degli ultimi mesi sembrano avere, al massimo, lontani "rapporti di parentela".

Brevi conclusioni

Non è facile in poche pagine trarre conclusioni sul Jobs Act nel contesto europeo. Pertanto, in questa sede è possibile fare soltanto alcune puntualizzazioni.

Anzitutto, a proposito dell'Unione europea, l'impressione è che il Governo italiano del 2014-2015 abbia voluto prendere dalla dimensione europea (scegliendo fior da fiore) ciò che più interessava, indipendentemente dalla gerarchia delle fonti. Insomma, si è verificato quello che può essere definito un uso strumentale o politico del diritto dell'Unione, che per la verità non è tipico soltanto dell'Esecutivo Renzi.

In secondo luogo, è apparso chiaro che, come spesso accade, alcuni aspetti delle riforme in materia di lavoro hanno un'evidenza pubblica che non corrisponde alla sostanza. Il riferimento è al discorso intorno all'esteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro a seguito del Jobs Act. In realtà, come si è dimostrato, non si tratta di una vera e propria precarizzazione, giacché a essere favoriti in vario modo sono contratti a tempo indeterminato, quali il *catuc* e l'apprendistato. Piuttosto, si è di fronte ad una "stabilità apparente" che può rivelarsi ben più insidiosa della flessibilizzazione e/o della precarizzazione dei rapporti di lavoro. È ancora presto per conoscere l'incidenza della riforma sui tassi di occupazione e di disoccupazione. Naturalmente, le risposte attese sono tante, a cominciare, rimanendo ai contratti a tempo indeterminato, dal rischio di "cannibalizzazione" dell'apprendistato da parte del contratto a tutele crescenti, in considerazione del fatto che il primo continua a registrare percentuali di utilizzo piuttosto sconcertanti, anche (ma non solo) per la concomitanza degli incentivi previsti per il *catuc*. E ciò accade

nonostante (o, forse, proprio a causa della circostanza) che, terminato il periodo formativo, gli apprendisti divengono parti proprio di un catic. Senza dimenticare poi che occorre anche verificare gli effetti prodotti sul mercato del lavoro dalla polarizzazione, di cui si parlava prima, attorno al catic e al contratto a termine, effetti che, pure in questo caso, vanno analizzati sul lungo periodo. E i dati degli ultimi anni sembrano confermare questa polarizzazione anche se, come si è visto, con una crescita più delle assunzioni tramite contratto a tempo determinato che di quelle a tempo indeterminato.

Infine, un altro nodo parzialmente irrisolto è rappresentato dalle politiche attive del lavoro, considerate cruciali dall'Unione europea (e non solo) dal punto di vista della *security* nel mercato del lavoro. Per anni queste politiche hanno fornito risultati deludenti e l'ultima riforma in merito non è partita sotto i migliori auspici, funzionando, come detto, ancora a "scartamento ridotto".

Note

¹ Il contributo costituisce una rielaborazione della relazione tenuta all'incontro di studio su *Flessibilità del lavoro, precarietà di vita. Dai vincoli internazionali alle esperienze locali*, svoltosi il 18 maggio 2016 a Caserta, presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università della Campania Luigi Vanvitelli.

² Si tratta dei decreti legislativi del 4 marzo 2015, n. 22 sugli ammortizzatori sociali e n. 23 sul contratto a tutele crescenti, del 15 giugno 2015, n. 80 sul lavoro femminile e n. 81 sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e sulla revisione della normativa in tema di mansioni.

³ *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori garanzie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM(2007) 359 def. Con

⁴ Decisione del Consiglio del 13 novembre 2010, COM(2010) 707 UE.

⁵ V. la Decisione (UE) 2015/1848 del Consiglio del 5 ottobre 2015 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2015. Nell'orientamento 7 allegato a questa decisione si afferma che «gli Stati membri dovrebbero tenere conto dei principi di flessibilità e sicurezza ("principi di flessicurezza")». Inoltre, «in linea con le prassi nazionali e al fine di migliorare il funzionamento e l'efficacia del dialogo sociale a livello nazionale, gli Stati membri dovrebbero coinvolgere strettamente i parlamenti nazionali e le parti sociali nella

concezione e nell'attuazione di riforme e politiche pertinenti». Tali orientamenti sono stati mantenuti per il 2016 attraverso la Decisione (UE) 2016/1838 del Consiglio del 13 ottobre 2016.

⁶ Il pilastro dei diritti sociali si basa su 20 principi-chiave. Il principio 8, intitolato "Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori", è quello che interessa in questa sede. Infatti, esso afferma, fra l'altro, che «le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva». Sul punto cfr. Ales 2017.

⁷ Con riferimento al catic, l'art. 1 della legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di stabilità 2015), dopo aver disposto l'integrale deducibilità dalla base imponibile dell'IRAP del costo complessivo del personale a tempo indeterminato, ha riconosciuto anche l'integrale esonero per la durata di 36 mesi dal pagamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro in favore delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015. Inoltre, l'art. 1, co. 178, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) ha confermato l'esonero contributivo anche per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016, ma in questo caso il beneficio in oggetto ha validità per soli 24 mesi. Sicché, entrambi i benefici richiamati scadranno il 1° gennaio 2018, data a partire dalla quale il ricorso al catic, salvo altri interventi legislativi, non sarà più agevolato. Per quanto riguarda l'apprendistato, si rinvia a quanto si dirà nel paragrafo successivo.

⁸ Abrogato dall'art. 52 proprio del d.lgs. 81/2015.

⁹ Legge 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁰ Art. 41, co. 3, d.lgs. 81/2015.

¹¹ Affidata in alternativa al doppio sotto inquadramento o alla percentualizzazione previsti dall'art. 42, co. 5, lett. b, d.lgs. 81/2015.

¹² Per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, per i primi tre anni di contratto, è previsto l'azzeramento della contribuzione (art. 22, legge n. 183 del 2010), mentre per i datori di lavoro con più di 10 dipendenti la contribuzione è pari al 17,45% della retribuzione imponibile. Lo sgravio così quantificato vale per tutti e tre i tipi, si applica per i primi tre anni di apprendistato e prosegue per un ulteriore anno nel caso in cui il datore di lavoro non eserciti il potere di recesso al termine della formazione.

¹³ Dichiarazione rilasciata da Pietro Ichino a Federico Unnia, per un servizio pubblicato sul settimanale di «Italia Oggi», 8 maggio 2016.

¹⁴ Per una sintesi dei dati Inps sull'occupazione aggiornati al luglio 2017, cfr. «Il Sole 24 ore», 1° settembre 2017, p. 3.

¹⁵ Con il d.P.R. 26 maggio 2016, n. 108.

¹⁶ Casano, Tiraboschi, *Cosa cambia nella regolazione del lavoro in Francia: spunti di riflessione per il caso italiano*, in *Bollettino Adapt*, 1° settembre 2017: www.adapt.it.

Riferimenti bibliografici

Ales E.

2017 «Il Modello Sociale europeo dopo la crisi: una mutazione genetica?», in *Diritti lavori mercati*, n. 3.

Casano L., Tiraboschi M.

2017 «Cosa cambia nella regolazione del lavoro in Francia: spunti di riflessione per il caso italiano», in *Bollettino Adapt*, 1° settembre 2017: www.adapt.it.

D'Aloisio F., Ghezzi S. (a cura di)

2016 *Antropologia della crisi. Prospettive etnografiche sulle trasformazioni del lavoro e dell'impresa in Italia*, L'Harmattan Italia, Torino.

Garofalo D.

2015 «L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)», in Carinci F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt University Press, Modena: 241- 287

Luciani V.

2016 *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 301, in: www.lex.unict.it.

Ludovico G.

2017 «Contratto a tempo determinato versus contratto a tutele crescenti. Gli obiettivi e i risultati del Jobs Act tra flessibilità e incentivi economici», in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4.

Maffei F., Tebano L.

2017 «Il contratto a termine nella riforma Macron», in Saracini P., Zoppoli L. (a cura di), *Riforme del lavoro e contratti a termine*, Editoriale Scientifica, Napoli, 437-465.

Standing G.

2012 *Precari. La nuova classe esplosiva*, il Mulino, Bologna.

Treu T.

2017 *Flexicurity e oltre*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". INT – 135, in: www.lex.unict.it.

Zoppoli A.

2014 «Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?», in Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" - Collective Volumes – 3: 25-41.

Zoppoli L.

2015 «Flexicurity» [dir. lav.] (voce), in *Diritto on line*, www.treccani.it