



Sintesi Focus Group

13 febbraio 2013

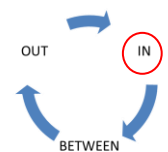
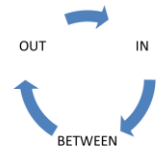


INDICE

| | | |
|-------------------------------------|----|----|
| Executive Summary | p. | 2 |
| Analisi Generale | | |
| Problemi strutturali emersi | p. | 4 |
| Strumenti analizzati - pro e contro | p. | 5 |
| Desiderata | p. | 11 |

EXECUTIVE SUMMARY

- Dalla discussione fatta emerge una valutazione della **Riforma con poche luci e tante ombre**
- La **Riforma è complessa** sia nel suo processo di redazione sia nella sua comprensione/comprensibilità e adempimenti che impone di effettuare
Questo è percepito in misura ancora maggiore dalle imprese di piccole medie dimensioni che non hanno risorse dedicate a seguire l'evolversi della normativa e alla sua applicazione
 - Occorrerebbe promuovere maggiormente la *creazione di reti/network di imprese* per avere accesso a servizi professionali che li aiuterebbero ad affrontare novità normative ma le resistenze a costruire reti sono ancora forti nel nostro Paese)
- La **Riforma**, che *subentra in un contesto economico estremamente difficile e in un Paese caratterizzato da rilevanti problemi culturali* lato lavoratori, imprese (PMI e grandi) e istituzioni, invece che semplificare i contratti e il loro utilizzo **introduce elementi di complessità nella gestione della flessibilità in entrata ed elementi non sufficienti di flessibilità in uscita** (medie imprese) riscontrabili negli eccessivi vincoli rimasti e nell'eccessiva discrezionalità lasciata ai giudici nel valutare la leicità o meno del licenziamento. Tutto ciò rende il momento ancora più difficile.
 - Quello che le aziende si chiedono è se in tempi di crisi come quello attuale sia meglio "accontentarsi di una cattiva occupazione" o invece promuovere una "buona occupazione" che però si traduce nelle PMI prevalentemente in disoccupazione e blocco assunzioni e nelle imprese di grandi dimensioni in cambiamenti spesso solo formali dell'utilizzo dei vari strumenti
- **Strumenti su cui si concentra attenzione imprese per fase:**
 - IN** - Tempo determinato; Partite Iva e Contratti Coordinati Continuativi; Apprendistato (PMI) vs. Somministrato (Grandi dimensioni);
 - BETWEEN** - Contrattazione di II livello
 - OUT** - Politiche attive
- **Desiderata delle imprese** in gran parte comuni, con alcune specificità per PMI e Grandi
 - **Riduzione cuneo fiscale**
 - Fase IN**
 - **Più flessibilità dei rapporti in entrata** (per far fronte a necessità produttive)
 - **Meno burocrazia**
 - **Incentivi alle assunzioni (PMI)**
 - **Strumenti contrattuali:**
 - ✓ PMI: **Tempo determinato** (per conoscere persona e affrontare picchi produttivi ma meno costoso e meno limiti);
Apprendistato per formare le persone (ma meno burocrazia)
Partite Iva (per disporre di alte professionalità per periodi definiti e limitati)
Tempo indeterminato (contratto prevalente)
 - ✓ Grandi: **Somministrazione** per gestire la flessibilità (senza clausole, solo vincoli)



temporali massimi)

Partite Iva (per disporre di professionalità alte in momenti specifici e per periodo definito)

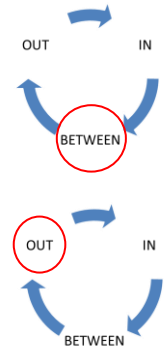
Tempo indeterminato (contratto prevalente)

Fase BETWEEN

- **Ridurre/Eliminare i vincoli sull'utilizzo di part time e telelavoro** (Grandi)
- **Valorizzazione della contrattazione di II livello**

Fase OUT

- **Più flessibilità dei rapporti in uscita:**
 - ✓ Possibilità di chiudere il rapporto di lavoro sulla base delle esigenze aziendali **con costo e supporto a ricollocamento lavoratore** sostenuto dall'azienda (outplacement)
 - ✓ **Eliminazione** o grande riduzione della **discrezionalità dei giudici per il reintegro**
- Possibilità **pensionamento anticipato a pensione ridotta** (attuarializzata) e possibilità di combinarlo con lavoro part-time
- **Trasferimento di risorse dalle politiche passive alle politiche attive**
 - ✓ le **politiche attive** sono viste come **strumenti chiave per sostenere il mercato** del lavoro (ancora però poco sviluppate).
- Possibilità di **differenziazione dell'utilizzo di strumenti contrattuali o limiti nel ricorso a specifici strumenti contrattuali in base a cluster** (dimensioni aziendali o gruppi lavoratori)
- **Eliminare l'incertezza normativa:** regole chiare, snelle che diano certezza al diritto
- Serve un **maggior coordinamento fra sistema formativo "scuola-Università" e imprese** che tenga conto di quelle che sono le esigenze produttive del territorio **per permettere un miglior incontro fra D-O**
 - **Formazione tecnico-specialistica di qualità**
 - **Centralità ApL private** nell'intermediazione D-O (Grandi)
- **Il lavoro pubblico richiede una "riforma"**
 - Ruolo **PA** limitato a funzioni di **controllo, vigilanza e ispezione** su funzionamento del mercato
 - **Eliminazione delle inefficienze** del pubblico anche prevedendo lo spostamento di personale verso attività necessarie per migliorare i servizi ma non coperti



PROBLEMI STRUTTURALI EMERSI

- 1) **NUMERO DI RIFORME, COMPLESSITÀ e MANCANZA DI SISTEMICITÀ della RIFORMA**
 - a. Troppe Riforme in un lasso di tempo limitato (3 in 15 anni)
 - b. PMI non possono permettersi di sostenere i costi richiesti da Avvocati e consulenti per i loro servizi che permetterebbe alle PMI di comprendere come poter utilizzare la normativa o aggirare la normativa e, allo stesso tempo, difficoltà di queste aziende nel mettersi in rete per poter ricorrere a servizi di questo tipo
 - c. La Riforma è il risultato di interventi molteplici che ne hanno snaturato l'organicità e le finalità iniziali
- 2) **LIMBO ATTUATIVO** mancano interventi attuativi e le aziende restano nell'incertezza. Nell'incertezza, le aziende bloccano i processi di IN e OUT
- 3) **AUMENTO COSTO DEL LAVORO**
- 4) **CONTESTO SPECIFICO ITALIANO** va tenuto presente nel momento in cui si fa una Riforma
 - a. *Periodo di crisi* (meglio cattiva occupazione o buona disoccupazione)
 - b. Non siamo la Germania o i Paesi Nordici (diversa disponibilità di risorse energetiche ed economiche; diversa efficienza dello Stato e delle PA; Persone con cultura e senso civico italiano)
- 5) **PROBLEMI CULTURALI**
 - a. *Capacità imprenditoriale PMI e attrattività di queste aziende*
 - b. *Imprese di grandi dimensioni* percepite come *non interessate/attente alle persone e focalizzate su "licenziamenti"*
 - c. *Lavoratori visti come "rigidi"*
 - i. Ricerca di "quel preciso lavoro -esistono lavori che non vengono svolti perché non appealing o non conferiscono status-
 - ii. Ancorati alle mansioni
 - iii. Una volta a tempo indeterminato si riduce la loro produttività
 - d. *Manca fiducia nello Stato, nelle istituzioni e nelle persone che le rappresentano*
 - i. *Stato e PA inefficienti*
 - ii. *Discrepanze fra D-O*, manca una visione di insieme e un lavorare comune verso comune obiettivo di scuole, università e mondo imprenditoriale
- 6) **MANCANO POLITICHE ATTIVE**

STRUMENTI ANALIZZATI - PRO e CONTRO

| PMI | GRANDI Dimensioni |
|------------------------------|--|
| Tempo Determinato | Somministrazione di Lavoro a tempo determinato |
| Contrattazione di II Livello | Tempo Determinato |
| Apprendistato | Co.Co.Pro. e P. Iva |
| Co.Co.Pro. e P. Iva | Contrattazione di II Livello |
| Politiche Attive | Politiche Attive |

FASE IN

TEMPO DETERMINATO



Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) l'attrattività dello strumento (che è espressa in prevalenza dalle PMI) si riduce all'aumentare della professionalità, dell'autonomia e della proattività del lavoro che deve essere svolto
- 2) esista un retaggio culturale rispetto al ricorso al contratto a tempo indeterminato nelle imprese fino a 15 dipendenti (paura della rigidità in uscita e dei costi del licenziamento anche nelle PMI)

CONTRATTI DI COLLABORAZIONE A PROGETTO E PARTITE IVA

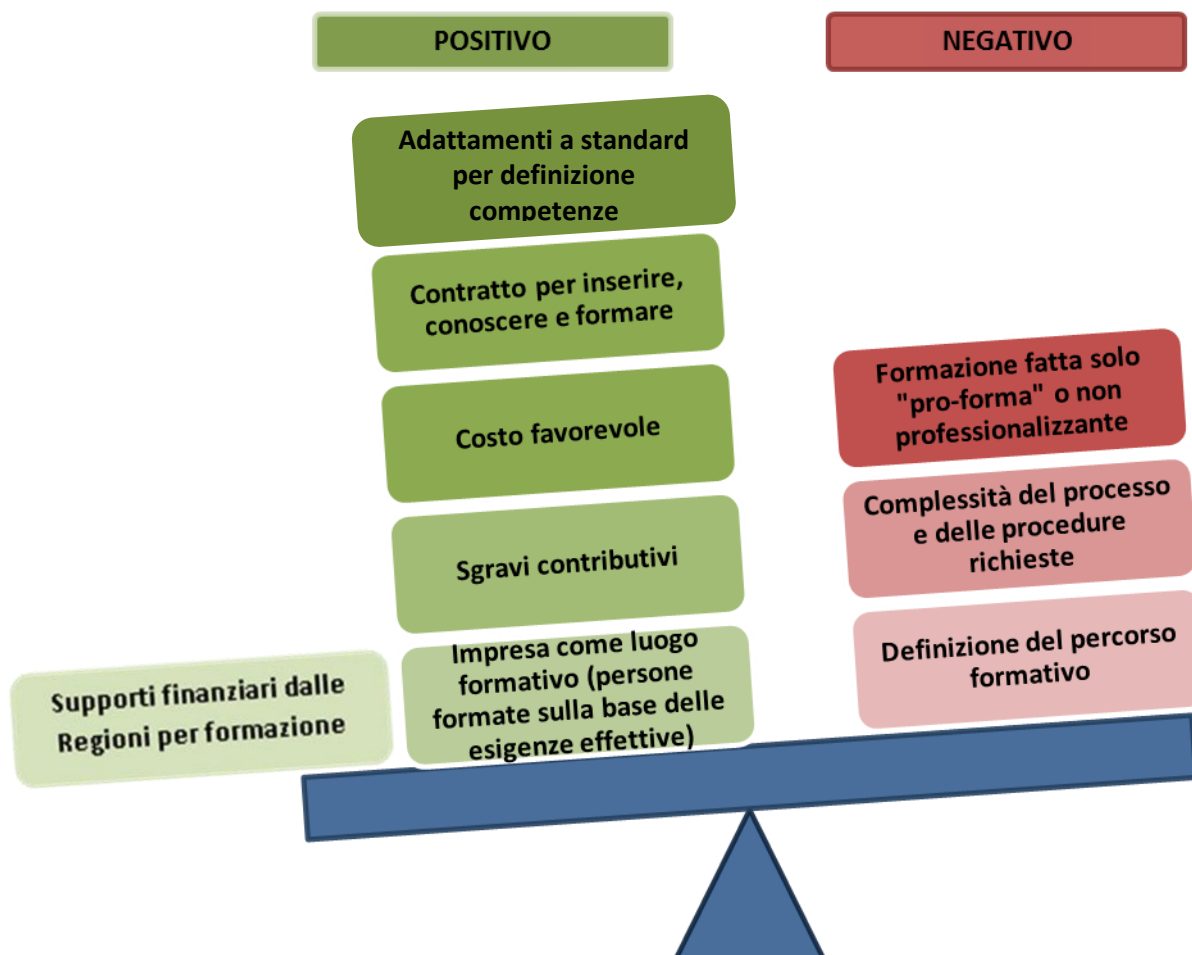


Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) la Riforma abbia facilitato la possibilità degli enti preposti alla verifica di investigare sull'uso corretto dello strumento
- 2) aumentato la rigidità in entrata in un momento in cui le aziende avevano bisogno di flessibilità
- 3) non si tenga presente che a volte sono i lavoratori stessi che non vogliono vincolarsi all'azienda e richiedono di poter lavorare con questo tipo di contratti

Specificità PMI

APPRENDISTATO

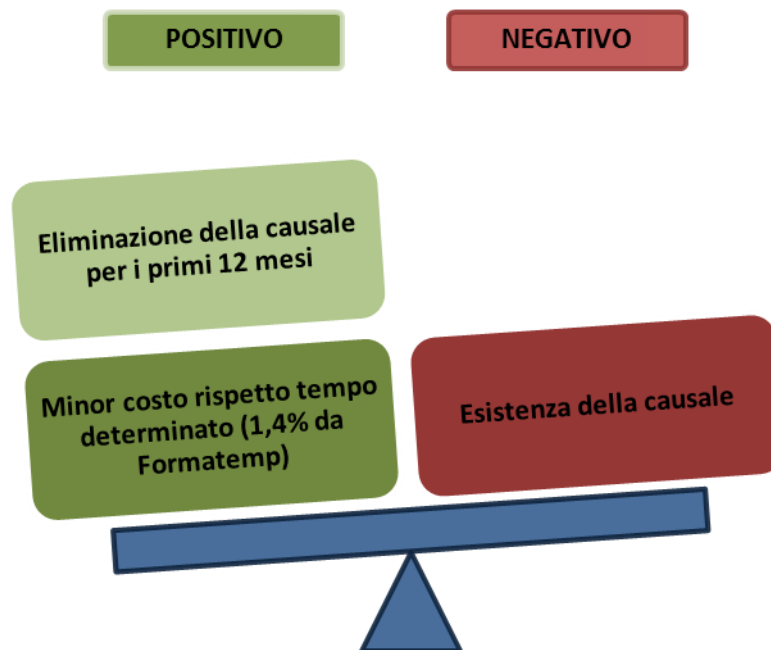


Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) apprendistato sia uno strumento di interesse solo per le PMI
- 2) andrebbe inserito in un sistema più ampio che si integra a monte con tutto il processo formativo
- 3) Impatti diversi a seconda del Settore
- 4) La burocratizzazione del contratto rende necessario per le PMI il ricorso ad aiuto esterno (consulenziale) difficile da sostenere

Specificità IMPRESE GRANDI DIMENSIONI

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

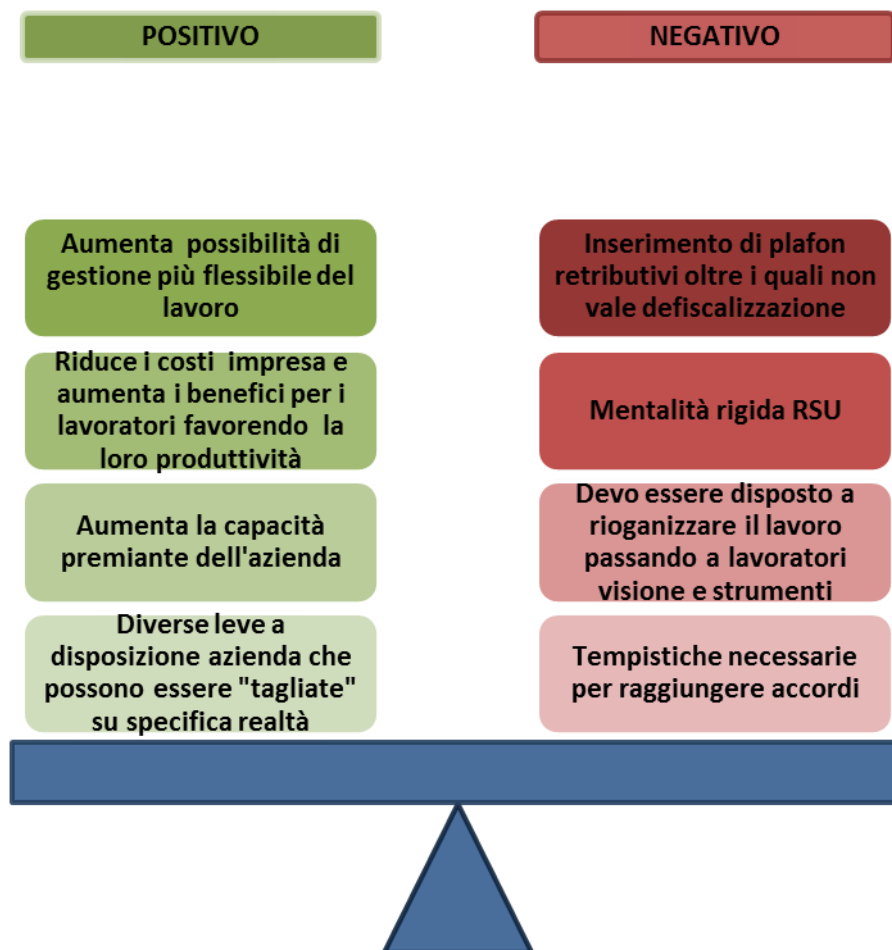


Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) strumento considerato con **MOLTO INTERESSE** da parte delle **imprese di grandi dimensioni**
- 2) strumento valutato come **NON UTILIZZABILE** dalle **PMI perché troppo costoso**.

FASE BETWEEN

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

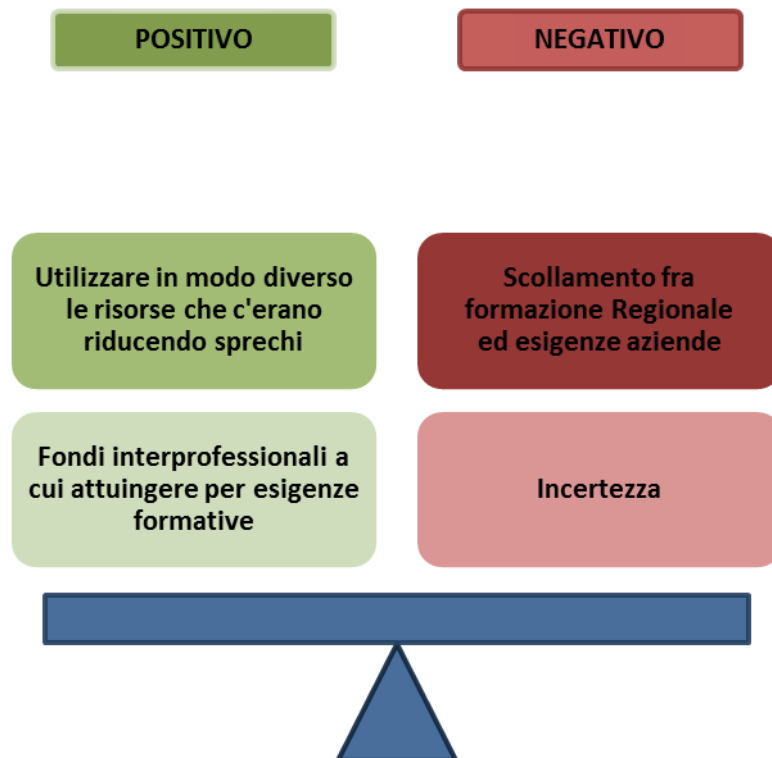


Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) soluzione ancora non matura nelle aziende
- 2) esiste un tema sindacale che va smarcato (rigidità delle posizioni)
- 3) contrattazione nazionale in contrapposizione con legge per difendere lo "status quo"

FASE OUT

POLITICHE ATTIVE



Dalla discussione su questo strumento emerge come:

- 1) finora mancato investimento in questo tipo di politiche (politiche passive utilizzate come “voto di scambio”)
- 2) sembra mancare risposta strutturale (restano interventi “ad personam”)
- 3) aumentare il ruolo ApL private per sopperire alle carenze dei servizi pubblici
- 4) considerate dalle imprese di grandi dimensioni come **l'elemento chiave della ripresa** (se uno perde lavoro deve poter essere aiutato a trovarlo velocemente)
- 5) necessità di trasferire risorse da politiche passive a politiche attive

DESIDERATA: Cosa serve alle aziende e al Paese per aumentare l'occupazione?

1. **Servono regole chiare, snelle e che diano certezza del diritto**

2. **Lato lavoratori:**

- a. Occorre **eliminare la paura dei lavoratori di perdere il lavoro e non trovarlo più**
 - i. ***Flessibilità effettiva del mercato in entrata e uscita*** (se perdo un lavoro ne trovo un altro velocemente)
 - ii. ***Politiche attive*** di supporto ai lavoratori nelle fasi di passaggio da un rapporto di lavoro all'altro
 - 1. Outplacement (efficace)
- b. **Prevedere la possibilità di prestazioni professionali (partite iva) a carattere monomandatario per un periodo di tempo definito**
- c. **Prevedere la possibilità per le persone, da una certa età in poi, di uscire dal mercato del lavoro prendendo una pensione ridotta (calcolo attuarializzato) e con possibilità di lavorare part-time**

3. **Lato Aziende**

- a. **Permettere alle aziende di far fronte ai picchi produttivi** o all'impossibilità di effettuare pianificazioni a lungo termine
 - i. ***Strumento contrattuale che permetta la gestione dei picchi produttivi*** (eliminazione di causali, blocchi e costi aggiuntivi introdotti) da affiancare al tempo indeterminato
 - ii. ***Maggior possibilità di utilizzo del part-time*** e del ***telelavoro*** per rispondere alle esigenze produttive (meno vincoli)
 - iii. ***Possibilità di licenziamento per GMO*** (se lo chiedo lo ottengo) caratterizzata da:
 - 1. costo sociale pagato da azienda (indennità licenziamento e outplacement)
 - 2. minor discrezionalità dei giudici rispetto alla possibilità di reintegro
- b. **Riduzione del cuneo fiscale** per abbattere il costo del lavoro
- c. **Ridurre burocrazia contrattuale**
- d. **Contratti di specifico interesse**

- i. mantenere **somministrazione** e **lavoro autonomo** (Imprese grandi dimensioni)
- ii. **apprendistato**, ma con riduzione “burocrazia” nella definizione del piano formativo (PMI)

4. Lato Istituzioni e sistema lavoro

a. Politiche passive e attive collegate fra loro

- i. **Finanziamento di politiche attive attraverso riduzione delle politiche passive**
- ii. **Non applicabilità di politiche passive per fronteggiare crisi strutturali**
- iii. Utilizzare politiche passive per
 - 1. **formare e riconvertire i lavoratori** all'interno dell'azienda
 - 2. **utilizzare le persone che usufruiscono di politiche passive per fare lavori socialmente utili**
- iv. Politiche attive **se rifiuti offerta lavoro perdi il sostegno reddito**

b. Ruolo pubblica amministrazione: controllo, vigilanza, ispezione

- i. **Maggiori controlli** su politiche attive e passive e risultati raggiunti attraverso di esse

c. Favorire l'incontro D-O lavoro attraverso un maggior ruolo delle APL private (premiare in base ai risultati effettivamente raggiunti in termini di ricollocazione -tempistiche e qualità)

d. Organizzare in modo **più coerente scuola e università con le esigenze produttive** del contesto

- i. **formazione tecnico-specialistica**

e. Riduzione durata cause legali per licenziamenti

5. Ricollocare i lavoratori pubblici in funzioni pubbliche più scoperte e produttive

6. Possibilità di prevedere una **gestione dei rapporti di lavoro differenziata per cluster**

- a. Di lavoratori (es. diversi rapporti contrattuali a seconda delle diverse età dei lavoratori)
- b. Aziendale (es. vincoli introdotti nell'uso di contratti o nelle tempistiche di utilizzo di determinati contratti differenziato sulla base delle dimensioni aziendali)

PARTECIPANTI

Ai Focus Group hanno partecipato direttori HR, HR manager, imprenditori e CEO in rappresentanza di aziende sia di piccole (1-50) che di medie (41-500) che di grandi dimensioni (oltre i 500) operanti prevalentemente nel settore manifatturiero, seguono commercio all'ingrosso e servizi (istruzione, formazione e comunicazione). Al network ha preso parte anche un direttore HR di un'azienda della pubblica amministrazione.