



Presentazione Rapporto sul mercato del lavoro 2013-2014

Roma, 30 settembre 2014

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Cons. Tiziano Treu, Presidente delegato Commissione Speciale dell'Informazione (III)

Premessa

Le indicazioni del rapporto confermano che la crisi e ancor prima le trasformazioni indotte dalla globalizzazione e dalle innovazioni tecnologiche e produttive hanno avuto un impatto drammatico sui sistemi economici e sociali, in particolare sull'occupazione. Anche osservatori non allarmisti come il governatore Visco segnalano il rischio di una "stagnazione secolare", dalle prospettive incognite. Le conseguenze della crisi – segnalate dall'andamento delle principali variabili economiche ed occupazionali - si sono manifestate, in varia misura, in tutte le economie mondiali. Ma segnalano in particolare le difficoltà dell'Europa, anche in rapporto alle altre grandi aree continentali, *in primis* gli USA. Il che richiederebbe risposte comuni o più coordinate dell'Unione europea, in grado di affrontare con obiettivi e politiche convergenti le più gravi criticità.

Viceversa si stanno riscontrando crescenti divergenze economiche e sociali fra le varie aree dell'Unione, contrastate se non aggravate dal persistere di politiche economiche squilibrate sul versante del rigore finanziario rispetto all'urgenza di rilanciare prospettive di crescita e di sviluppo.

Queste tendenze d'altra parte non sono governate da istituzioni europee dotate di strumenti economici e sociali comuni e sostenute da una piena legittimazione democratica. In questo contesto la posizione dell'Italia, come di altri paesi della periferia del continente, si caratterizza per il ritardo accumulato nell'adeguare le proprie strutture economiche e sociali alle nuove sfide globali. Per cui si trova esposta più di altre alla pressione della crisi, sia sul versante strettamente economico con il calo di produzione e consumi, sia su quello sociale, con le drammatiche perdite dell'occupazione e con il crescere della disoccupazione.

Nonostante si stiano manifestando anche in Italia alcuni segnali di stabilizzazione economica e occupazionale, sono ancora incerte le possibilità di una inversione di tendenza. I costi sociali continuano ad essere elevati come mostrano i dati sulle crisi aziendali, sulla persistente disoccupazione specie giovanile, e sulla crescita delle povertà anche per i lavoratori e per le loro famiglie. Per dare sostanza a una vera ripresa dell'economia e dell'occupazione non bastano aggiustamenti alle politiche tradizionali, perché - come dice ancora Visco - i vecchi strumenti non funzionano più. Serve una revisione complessiva e coerente delle politiche e dei fondamentali tratti del nostro assetto economico-sociale.

Anzi le riforme necessarie in ambito economico-sociale richiederebbero di essere accompagnate da un quadro politico istituzionale e regolativo rinnovato, sostenuto da maggiore stabilità politica e da una rafforzata coesione e di un vero dialogo sociale. Entrambi sono necessari per dare credibilità e anima alle singole riforme.

In questo contesto si collocano le indicazioni di *policy* qui prospettate per la discussione: si tratta di orientamenti circa gli obiettivi da perseguire e non specifiche soluzioni, che non ci competono. Molti di tali obiettivi e anche indirizzi specifici sono da tempo iscritti nelle *guidelines* europee e nei recenti indirizzi di *policy* formulati dal nostro paese, fra cui i PNR sottoposti dall'Italia, come da altri paesi, alle autorità comunitarie. Peraltro, tali indirizzi europei sono stati contraddetti dalle scelte dell'Unione, di rigore finanziario senza adeguato sostegno alla crescita. Mentre i piani di riforma italiani hanno avuto finora attuazione parziale e spesso non coerente. Il consenso necessario a sostenere le *policy* e a renderle effettivamente operative può essere ricercato non copiando modelli altrui, ma riferendosi alle buone pratiche di altri paesi e alle linee guida europee, adattate alla nostra realtà economica e sociale.

L'urgenza più impellente è di dare seguito alle indicazioni annunciate mobilitando tutte le risorse sociali e personali di cui il nostro paese è provvisto, con il contributo di tutti, imprese, organizzazioni sociali, singoli cittadini.

Le analisi del rapporto segnalano le principali aree di ritardo economico sociale del nostro paese rispetto ai *benchmark* europei, che sono denunciati da tempo e aggravati negli anni della crisi. Per questo abbiamo ritenuto presentare l'andamento delle principali variabili economico sociali come si configurano oggi rispetto all'inizio della grande crisi. E' su queste aree che occorre approfondire

l'analisi e indirizzare gli impegni di riforma e di innovazione. Vogliamo dare una visione non congiunturale, di sistema, che serva a orientare le proposte.

Le aree di riforma riguardano, come si è visto e come convengono gli osservatori, l'intero spettro delle politiche pubbliche, da quelle istituzionali, all'impianto regolativo, alle strutture amministrative, fino più specificamente ai vari aspetti delle politiche economiche e industriali.

Ma dato l'oggetto di questo rapporto, si richiama l'attenzione soprattutto sugli aspetti più strettamente relativi alle tematiche del mercato del lavoro.

1. Politiche di sviluppo

Una prima area di intervento decisiva, anche per il futuro del lavoro, riguarda le politiche economiche di sviluppo. Rilanciare la crescita è importante, come tutti affermano. Ma occorre perseguire una crescita diversa, non solo più sostenibile, ma più attenta alla qualità e all'inclusione sociale – *smart, sustainable, inclusive* – come dichiarano i documenti europei; non serve una *jobless growth* ma uno sviluppo attento alle ricadute occupazionali e sociali che tenga conto di indicatori del PIL, ma anche di benessere generale delle persone come segnalato da autorevoli rapporti internazionali e dal rapporto CNEL – ISTAT.

Le grandi potenzialità dell'innovazione tecnologica e organizzativa, se utilizzate bene, possono dare una nuova "gioinezza" anche a settori maturi, come l'industria e le costruzioni, con positivo rilancio della produttività e dell'occupazione. Lo mostrano gli orientamenti recenti dei paesi più dinamici, a cominciare dagli Stati Uniti alla Germania.

Possibilità di sviluppo non solo produttivo ma occupazionale sono prospettate in tali paesi soprattutto per i settori più innovativi: da quelli legati alla *green economy* in senso ampio, alle energie alternative, all'informatica diffusa e agli strumenti di comunicazione digitale, alle scienze della vita e biomedicali.

L'innovazione tecnologica e organizzativa è in grado di sviluppare l'ampio e diversificato settore dei servizi sia alle imprese sia alle persone, che già ha manifestato capacità di crescita occupazionale, anche in forme nuove, espresse dal terzo settore, dalla cooperazione e dal mondo delle professioni, che vanno ulteriormente qualificati.

Allo stesso fine è importante il rilancio, anche qui con modalità selettive, finalizzate alla qualità della crescita, degli investimenti nelle grandi infrastrutture materiali (strade, trasporti, edilizia sociale e scolastica), immateriali (banda larga) e amministrative (uffici pubblici).

Interventi particolari si richiedono per sviluppare il potenziale produttivo delle PMI. Queste costituiscono una struttura portante della nostra economia e la fonte principale di occupazione, come mostrano i dati; ma hanno sofferto più di tutte della crisi, per vari motivi, a cominciare dalle difficoltà di accesso al credito.

Per affrontare le sfide della competizione globale le PMI dovranno attrezzarsi al fine di introdurre le innovazioni necessarie non solo individualmente ma con forme nuove di aggregazione, come le reti di impresa, che possono massimizzare le risorse di queste aziende senza pregiudicarne l'autonomia.

2. Formazione

Una seconda area di interventi strutturali direttamente contigua alle politiche del lavoro, riguarda la formazione nelle sue varie forme e livelli. Lo *skill gap* segnalato nel rapporto è uno degli handicap competitivi più gravi del nostro paese.

Le trasformazioni tecnologiche e produttive richiedono una modifica profonda anche delle politiche dell'educazione in generale e dei rapporti fra scuola e lavoro. La dimensione dei cambiamenti è massima per una popolazione industriale come quella dei paesi a industrializzazione matura, ancora provvista spesso di scolarizzazione e di conoscenze elementari. Nel caso italiano i dati sono eloquenti nel mostrare la gravità del ritardo, se è vero che la maggior parte dell'attuale manodopera adulta ha solo la licenza elementare o la scuola media inferiore. La criticità della situazione è confermata dai contenuti qualitativi della istruzione, sia secondaria sia superiore, che presentano una distribuzione di competenze legata al passato e poco orientata ai contenuti cognitivi e tecnologici richiesti dai nuovi lavori, industriali e terziari. Il recupero di questi ritardi implica non solo un cambiamento dei contenuti formativi del sistema scolastico, ma un diverso rapporto fra questo e le trasformazioni in atto nel sistema produttivo e nei mercati del lavoro.

La crescente importanza delle conoscenze tecniche nel mondo moderno deve essere riconosciuta e riflessa nei sistemi di istruzione, fino al livello terziario, come avviene in altri paesi (*in primis* la Germania) e come si è solo cominciato a fare in Italia.

Le esperienze di questi paesi segnalano la rilevanza dei meccanismi di alternanza fra scuola e lavoro, anzitutto all'inizio del percorso lavorativo, in particolare di strumenti come il tirocinio e l'apprendistato, entrambi strumenti da promuovere ulteriormente anche in Italia, tenendo conto delle migliori pratiche straniere.

Un simile *reengineering* dei rapporti tra educazione e mondo produttivo si richiede analogamente per la formazione continua. Questa va potenziata e diffusa nelle diverse età della vita, fino a quella anziana, per valorizzarne la impiegabilità. Ma esso non può esaurirsi nella reiterazione periodica, come spesso succede, di episodi formativi isolati, utili al più per aggiustamenti incrementali delle competenze storiche; bensì va correlata ai cicli produttivi e ai salti tecnologico – organizzativi che essi spesso comportano. La sperimentazione e la messa a regime di tali iniziative potranno ricevere un contributo decisivo dall'azione congiunta delle istituzioni formative e delle imprese.

Anche gli enti bilaterali costituiti dalle parti sociali nei vari settori possono svolgere un ruolo importante per potenziare e innovare la formazione in tale direzione e certificarne la qualità.

Il potenziamento degli investimenti formativi dovrebbe trovare riscontro in una valorizzazione dell'impiego nelle aziende del personale qualificato e di alta specializzazione e delle relative retribuzioni. I fenomeni ancora diffusi di sottoutilizzo specie nelle PMI hanno conseguenze negative sia per le aspettative delle persone e delle loro famiglie sia per la capacità innovativa delle imprese e per la loro competitività nel mercato globale.

3. Costo del lavoro

Una terza area di intervento riguarda il costo del lavoro. Negli ultimi anni il livello dei costi, non solo del lavoro, è diventato centrale, soprattutto per l'inasprimento della competizione internazionale. I dati mostrano come nei confronti comparati, l'*handicap* maggiore del nostro paese non riguardi il livello assoluto del costo del lavoro, ma il peso del cuneo fiscale e

contributivo, che è tra i più alti dell'area OCSE. Per questo da tempo si sollecita dalle parti sociali e non solo la riduzione di tale cuneo.

Per essere efficace la riduzione deve avere una certa durata nel tempo e una consistenza tale da renderla incisiva. La riduzione approvata di recente dal governo dovrà misurarsi con questo obiettivo, a cominciare dalla imminente legge di stabilità. È oggetto di discussione se convenga agire sulla riduzione delle tasse e con quale modalità, oppure sull'abbassamento dei contributi pensionistici.

Se si decidesse in quest'ultima direzione occorrerebbe una fiscalizzazione credibile dei contributivi figurativi per non falciare le pensioni future. In ogni caso, specie in questo periodo di risorse scarse, sarà importante la selettività degli interventi. Una possibilità, sperimentata con successo in altri paesi, da UK, USA alla Francia, è di privilegiare l'intervento sui bassi salari, modulato e condizionato al fine di incentivare la partecipazione al lavoro (cd. in *work benefits*). Per la parte delle imprese un possibile criterio di concessione o di graduazione dello sgravio, potrebbe essere il grado di innovazione, misurata su parametri da definire.

Una questione decisiva riguarda il reperimento delle risorse. Oltre che con riduzione della spesa, si è proposto anche dalle autorità europee di spostare parte del carico fiscale sui fattori produttivi, impresa e lavoro, verso le imposte sui consumi, sui patrimoni e/o verso le tasse ambientali.

L'impatto della crisi si è fatto sentire anche sulla negoziazione dei salari. In molti paesi, compresi quelli con un assetto contrattuale incentrato sul contratto nazionale di categoria, si sono verificate forme varie di decentramento contrattuale specie verso la contrattazione aziendale, sia per rinegoziare soluzioni organizzative e di trattamento economico normativo nelle crisi produttive, sia per rendere più flessibili i salari in relazione ai cambiamenti produttivi dell'azienda e alla produttività del lavoro. Le formule adottate dai paesi centrali dell'Europa, *in primis* Germania, utilizzano un decentramento "controllato e organizzato" per bilanciare le esigenze di flessibilità organizzativa e salariale delle imprese con la necessità di mantenere un quadro base di trattamenti comuni ai lavoratori dei vari settori. In tal senso si è indirizzata anche la recente contrattazione interconfederale italiana.

Una flessibilità salariale utile alle esigenze produttive aziendali e al benessere delle persone può avvalersi di una attenta finalizzazione e migliore regolazione dei premi di produttività fin qui sperimentati, e di forme nuove negoziali di *welfare* aziendale.

4. Politiche passive e attive del lavoro

Una quarta area di intervento riguarda le politiche dell'occupazione, in genere e in particolare per l'occupazione giovanile, comprensive di servizi all'impiego e ammortizzatori sociali.

I dati mostrano le carenze e i ritardi del nostro paese, consistenti anzitutto nello squilibrio fra politiche cd. passive, che sono cresciute nel corso della crisi, e politiche attive, da sempre deboli e sottofinanziate rispetto ai paesi vicini. Tale squilibrio è divenuto più grave a fronte della accresciuta flessibilità del mercato del lavoro introdotta negli ultimi anni; perché tale flessibilità non è stata compensata da un parallelo rafforzamento ed estensione della rete di sicurezza, come richiedono le *guidelines* europee della *flexicurity* e le migliori pratiche.

Di qui l'obiettivo prioritario, presente anche nella delega ora all'esame del parlamento, di porre rimedio a tale squilibrio operando sui due versanti. Da una parte la delega prospetta il superamento delle attuali forme di casse in deroga e mobilità, con la estensione delle casse integrazioni, ma da ricondursi alla funzione originaria di tutela per le crisi aziendali temporanee, sia dell'indennità di disoccupazione per coprire le aree tuttora scoperte, che riguardano proprio i gruppi più deboli (oltre un milione di persone e diversi milioni per le casse). Un esempio di buone pratiche, adottato anche in Italia, è l'utilizzo dei contratti di solidarietà e in genere delle CIG a rotazione, che non a caso si sono diffusi in occasione della crisi e in parallelo con le ristrutturazioni industriali. Tali strumenti sono tanto più efficaci per le crisi e per la gestione delle trasformazioni produttive in quanto siano integrate con interventi formativi specifici, in grado di sviluppare le capacità individuali e collettive sul mercato del lavoro.

Ma un uso non assistenziale degli ammortizzatori sociali, anche riformati, richiede la presenza di strumenti di politiche attive capaci di accompagnare e sostenere le persone disoccupate o inattive alla ricerca di lavoro.

Anche paesi dove queste politiche sono da tempo vigenti sono impegnati nel rafforzarle e adeguarle alle trasformazioni dei mercati, dei lavori e degli stessi cicli di vita delle persone. Si

stanno sperimentando nuovi strumenti di politica attiva che forniscano “ponti sociali” atti a ridurre i rischi di insicurezza e di precarietà delle persone senza pregiudicare la produttività delle imprese.

Le riforme del lavoro, attuate nei paesi europei si sono dirette, oltre che ad estendere e rafforzare gli ammortizzatori sociali, a rendere più efficaci gli strumenti di politica attiva, fra cui servizi all’impiego e formazione professionale atti a favorire le transizioni. Hanno corrispondentemente incrementato le risorse per far fronte a nuovi compiti utili a sostenere i lavoratori nelle transizioni di lavoro. Anche il nostro paese si è orientato a seguire questa strada, indicando il percorso nei recenti PNR. La legge delega riprende tali obiettivi, finora non a sufficienza perseguiti.

Le carenze e le difficoltà dei nostri servizi pubblici per l’impiego sono note, a partire dalla scarsità di investimenti e di professionalità in queste strutture e in genere nelle politiche attive; anche se non mancano esempi positivi, come risulta dal rapporto.

Le linee guida formulate dal precedente governo per attuare la Garanzia Giovani hanno fornito indicazioni importanti, riguardanti le azioni da predisporre da parte delle regioni e degli uffici territoriali; i criteri di remunerazione delle attività legati al risultato, gli standard relativi di servizio; la contendibilità degli stessi servizi da parte dei giovani nei vari territori. Ma l’avvio del programma Garanzia Giovani è stato faticoso, per la difficoltà di metterlo a punto e per le debolezze tradizionali dei centri. Inoltre le scelte delle varie regioni sono state diseguali, non sempre in linea con le linee guida nazionali.

Questo è un motivo per cui c’è l’esigenza di rafforzare il sistema e di prevedere forme di *governance* centrale delle politiche attive, più efficaci delle attuali, pur mantenendo il necessario decentramento. Si tratta di definire meglio le modalità di questa governante e le funzioni dell’Agenzia Nazionale, indicate in sintesi dalla legge delega.

La previsione di criteri comuni anche se sperimentale, è importante fra l’altro per definire i rapporti fra centri pubblici e agenzie private, ora impostati troppo diversamente, nelle varie regioni. Alcune esperienze territoriali stanno concentrando l’attività dei centri pubblici nello svolgimento di funzioni di base (accesso per la prima accoglienza e informazione dei lavoratori, attività di *profiling* diretta a identificare i bisogni dei vari utenti e interventi necessari per sostenerli). Gli operatori privati, accreditati secondo regole nazionali che dovrebbero essere trasparenti e rigorose, si sono piuttosto concentrati in servizi specialistici ulteriori. Agli utenti,

debitamente informati, andrebbe data la possibilità di scegliere gli operatori più adeguati alle loro esigenze, disponendo delle risorse necessarie (bonus o simili, da definire).

Restano da affrontare alcuni punti critici del sistema - affrontati anche dal CNEL con un apposito seminario: *in primis* la verifica delle qualità professionali degli operatori pubblici e privati; l'incremento delle capacità di azione dei centri pubblici, anzitutto con lo snellimento dei compiti amministrativi; e i rapporti fra centri pubblici e operatori privati. Non essendo per ora possibile aumentare gli organici dei centri pubblici per l'impiego è stato proposto di rafforzare le dotazioni del personale esistente con "task force" di tutor dedicati, messi a disposizione dalle regioni, anche con il contributo di imprese socialmente responsabili per periodi definiti.

Sono ancora da approfondire le modalità con cui raccordare o unificare le funzioni dei servizi all'impiego con quelle attinenti alla erogazione delle indennità di disoccupazione. Un maggior coordinamento o unificazione (cui fa riferimento la delega) fra queste funzioni e fra le relative responsabilità, è necessario se si vuole rendere effettiva la "condizionalità" da tempo scritta nella legge, cioè per controllare che i beneficiari dell'indennità di disoccupazione, siano disponibili ad accettare offerte congrue di lavoro o di formazione e, in caso di rifiuto, siano soggetti alla revoca dei benefici.

5. Pensionamento flessibile ed *active ageing*

La riforma pensionistica del 2011, con il rapido e rigido innalzamento dell'età pensionabile, ha cambiato le aspettative dei lavoratori e delle imprese relative alla vita di lavoro.

Questa soluzione è stata motivata da esigenze di equilibrio finanziario del sistema, ma non è necessaria e potrebbe essere modificata in quanto si è passati, non solo in Italia, dal sistema retributivo a quello contributivo. L'impianto contributivo permette al sistema pensionistico di adattarsi ai diversi percorsi lavorativi e di vita modulando in relazione ad essi le prestazioni pensionistiche e quindi offrendo ai singoli non regole rigide per la pensione ma fasce di opportunità entro cui poter scegliere l'età.

Proposte in questo senso sono avanzate anche in sede parlamentare e meriterebbero di avere corso. Ciò servirebbe ad evitare drammi personali e costi indiretti crescenti. Si pensi alle reiterate operazioni di salvataggio dei cd. esodati, che stanno alterando in modo costoso la riforma del 2011 che voleva essere rigorosa; e per altro verso alla questione dei lavori usuranti, difficile in sé ma aggravata dalla presenza di soglie rigide e uniformi di pensionamento.

Una forma di pensionamento flessibile e personalizzata è utile all'adattamento del sistema industriale perché permette un ricambio generazionale "efficiente" della manodopera, che tenga conto delle capacità e delle motivazioni delle persone, e quindi del loro contributo alle esigenze della produzione industriale.

Naturalmente la introduzione di fasce flessibili di pensionamento non è l'unica modifica necessaria a fronteggiare tali esigenze. Il prolungamento delle aspettative di vita lavorativa, può essere sostenibile per le persone e per il sistema economico in quanto sia accompagnato da misure finalizzate all'*active ageing*.

Tali misure avviate in altri paesi (più che da noi) hanno trovato terreno fertile di sperimentazione soprattutto all'interno di grandi imprese. Le esperienze di maggiore successo hanno adottato un approccio "comprehensive" riferito a tutti i principali aspetti del rapporto di lavoro: dall'ergonomia dei luoghi di lavoro, alla riorganizzazione dei tempi e degli orari di prestazione, alla previsione di forme nuove e personalizzate di aggiornamento e riqualificazione professionale, alla riformulazione dei ruoli e delle carriere, alla revisione dei sistemi retributivi, con il superamento delle progressioni salariali per anzianità che spiazzano il lavoro degli anziani sul piano dei costi, senza riscontro in aumenti di produttività.

Le regole del pensionamento vanno adattate anche per prevenire un conflitto generazionale che si sta profilando, come mostrano le difficoltà dei giovani segnalate nel rapporto ad entrare nel mercato del lavoro, anche per la prolungata partecipazione degli anziani.

In tal senso in altri paesi, (e solo in misura iniziale da noi), si sono attuate misure che uniscono un pensionamento graduale degli anziani, che passano al *part time* qualche anno prima dell'età di pensione, alla assunzione di giovani, pure a *part time*.

Si tratta di misure da sperimentare, anche per valutarne i costi necessari a rendere accettabile tale staffetta generazionale. Ma queste forme possono essere utili, tanto più se, oltre a permettere una redistribuzione del lavoro (oggi scarso), favoriscono uno scambio di competenze e di esperienze, che serva a migliorare le condizioni di competitività e di crescita comune.

Lo scambio può essere virtuoso se è sostenuto da innovazioni organizzative e professionali finalizzate a massimizzare le condizioni di una interazione generazionale che è inedita e a valorizzare le diverse qualità e aspettative delle generazioni coinvolte.

6. Semplificazione delle regole

La legislazione italiana del lavoro è particolarmente complessa, a motivo della sua stratificazione nel tempo e di interventi correttivi più volte reiterati negli anni. Tale complessità genera incertezze e complicazioni applicative che aggravano le difficoltà in capo alle imprese e agli stessi lavoratori. Per questo costituisce essa stessa un fattore di rigidità.

La semplificazione è dunque un obiettivo largamente condiviso. Ma pone problemi diversi. La semplificazione delle procedure amministrative previste per l'assunzione e la gestione dei rapporti di lavoro è da tutti richiesta; presenta difficoltà politico-tecniche perché si tratta di distinguere fra le procedure superflue e inutilmente pesanti e quelle necessarie per garantire interessi e beni essenziali.

Più complesso è il riordino dei tipi contrattuali, anch'essi aumentati di numero e di varietà, perché le opinioni giuridiche e parlamentari sono diverse circa le modalità del riordino. La delega in esame al Parlamento, nel porsi l'obiettivo della semplificazione, sembra indicare la riduzione delle forme contrattuali, in particolare riguardo ad alcune da noi sviluppatesi con aspetti talora anomali (come le cd. partite IVA e i contratti a progetto).

Il riordino dovrebbe evitare sovrapposizioni fra tipi contigui, come può avvenire anche dopo le ultime riforme, fra contratto a termine, contratto a tutele crescenti e lo stesso apprendistato.

I dati (ISFOL) esposti nella ricerca sui primi effetti della recente legislazione in materia non sono conclusivi, anche per la brevità della rilevazione; ma confermano la necessità di incentrare l'attenzione sui tipi contrattuali dimostratisi più utili alle parti, che sono in numero limitato. La previsione del contratto a tutele crescenti mira a facilitare l'avvio e la prima fase dei rapporti di lavoro, prevedendo nei primi anni, la sola sanzione risarcitoria in caso di licenziamento ingiustificato.

Una questione tuttora aperta e molto controversa, com'è noto, riguarda la disciplina del licenziamento ingiustificato al termine del primo periodo di questi contratti; in particolare la permanenza o meno della norma dell'art.18 come riformata dalla legge 92/2002.

Un problema accennato nella delega, ma da tempo irrisolto, riguarda la definizione e la disciplina dei lavori cd. parasubordinati, che costituiscono un'area grigia fra lavoro dipendente e lavoro autonomo. L'obiettivo è duplice: precisare tale fattispecie, oltre quanto definito dalla legge 92/2012, per

evitare incertezze e abusi; per altro verso, fornire una base comune di tutele a questi lavoratori, che, pur essendo giuridicamente autonomi, sono economicamente dipendenti.

In realtà una revisione normativa, con analoghi obiettivi di chiarimento e di sostegno normativo, sarebbe necessaria anche per la eterogenea area del lavoro autonomo e per le stesse imprese personali.