A Teo

MULTI CLIMA
MULTI CLIMA
VERRÀ IL NOSTRO GIORNO
« staremo come le schweppes! »
CIAO TEO ★ i tuoi compagni

~~NO JOBS ACT~~

Documento d'analisi sul piano di governo in materia di lavoro

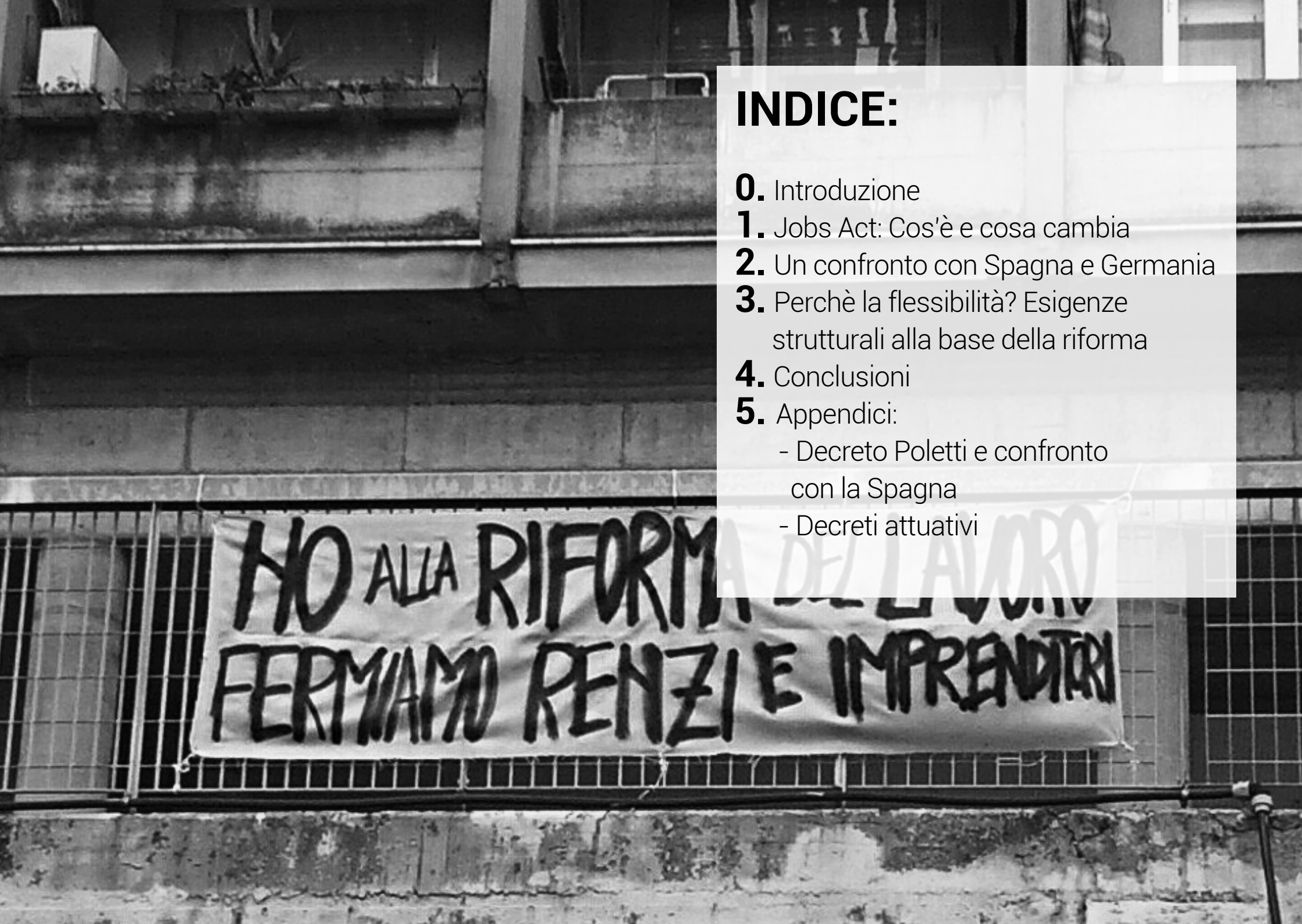
Che cos'è, da dove arriva e quali interessi rappresenta

Assemblea Scienze Politiche

2005 ★ 2015

Maggio 2015

Milano



INDICE:

0. Introduzione
1. Jobs Act: Cos'è e cosa cambia
2. Un confronto con Spagna e Germania
3. Perchè la flessibilità? Esigenze strutturali alla base della riforma
4. Conclusioni
5. Appendici:
- Decreto Poletti e confronto con la Spagna
- Decreti attuativi

00. Introduzione

Lo scopo di questo opuscolo è quello di analizzare l'ultima riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, promossa dal governo Renzi e approvata dalle camere nei primi mesi del 2015.

Il nostro intento è quello di andare a capire sia i cambiamenti messi in atto dal Jobs Act, sia le reali motivazioni per cui questo tipo di riforme vengono portate avanti. Perciò, abbiamo cercato di analizzare quali siano i meccanismi alla base della ristrutturazione del mercato del lavoro in Italia, alla luce della ristrutturazione del mercato del lavoro in Europa e nel mondo.

Proprio per questi motivi abbiamo diviso tale lavoro in quattro parti: nella prima vengono affrontate le materie oggetto del Jobs Act, quindi cosa e come cambia la legislazione lavorativa sulla base del decreto legge governativo; nella seconda parte, invece, abbiamo tracciato un confronto con le riforme fatte in Spagna e Germania; nella terza parte, abbiamo poi descritto ed analizzato le esigenze strutturali del sistema economico di produzione capitalista che stanno alla base di queste riforme e abbiamo perciò cercato di smascherare la giustificazione ideologica, utilizzata dalla classe dominante, per introdurre maggiore flessibilità nel mercato del lavoro; infine, nell'ultima parte, abbiamo analizzato dettagliatamente la riforma nella sua forma definitiva approvata dalle camere.

Perché abbiamo scelto di parlare dell'ennesima riforma del mercato del lavoro?

Perché per noi ha un significato importante.

Infatti, l'università, pur essendo a livello teorico concepita come un momento di transizione dal mondo della formazione a quello lavorativo, in realtà costituisce, per tutti quegli studenti che partono da una situazione economica svantaggiata, un periodo in cui risulta necessario lavorare. E questo a causa del progressivo smantellamento del diritto allo studio, che viene portato avanti diminuendo le borse di studio, eliminando le agevolazioni economica sulla base del reddito, innalzando le tasse universitarie, etc., ed ha reso sempre più difficile l'ingresso in università a quei settori della popolazione studentesca che provengono da classi sociali più svantaggiate. Perciò, sempre più studenti, non potendo contare su borse di studio o simili sostegni economici, sono costretti a trovare qualsiasi genere di lavoro per potersi mantenere gli studi. Per non parlare poi di quelle forme lavorative, spesso gratuite, riservate a noi studenti, come stage e tirocini, tramite i quali le aziende possono disporre di forza-lavoro gratuita o pagata una miseria (Expo docet!).

Quindi il mondo del lavoro non è poi così lontano dalla nostra quotidianità.

Il punto centrale di tutto l'opuscolo è anche un altro: la flessibilità.

Nelle lezioni che quotidianamente seguiamo ci viene ripetuto come la flessibilità sia la soluzione non solo alla crisi economica, ma anche al problema occupazionale. Del resto non potrebbe essere diversamente, in quanto l'università serve anche, e soprattutto, a produrre e avvalorare giustificazioni teoriche alle esigenze dell'attuale sistema economico, tant'è vero che le analisi e le proposte fatte da numerosi professori, che hanno ispirato e guidato varie riforme del mercato del lavoro (Biagi, Ichino, Boeri, etc.), sono tante. Ma, come dimostreremo in questo opuscolo, non solo maggiore flessibilità non coincide con una maggiore occupazione, ma la sola e reale conseguenza della flessibilità è il peggioramento delle condizioni di lavoro per migliaia e migliaia di lavoratori.

1
JOBS ACT: Cos'è e cosa cambia

01. **Cos'è ?**

Il Senato, nella data del 9 ottobre 2014, ha approvato il maxi-emendamento proposto dal Governo, che va a sostituire integralmente gli articoli da 1 a 6 del ddl n. 1428/2014, il c.d. Jobs Act. Il governo è stato pertanto delegato per il riordino e la modifica della disciplina degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e politiche attive, per la semplificazione degli adempimenti e delle procedure in materia di lavoro, per il riordino delle forme contrattuali e in tema di maternità.

Nonostante i decreti attuativi giocheranno un ruolo decisivo, è comunque ampiamente possibile esprimere delle critiche a riguardo, in quanto, i principi approvati concorrono tutti insieme a delineare una visione chiara di quello che sarà il futuro del mercato del lavoro italiano e delle condizioni sociali della classe lavoratrice.

I primi punti trattati riguardano la Riforma degli ammortizzatori sociali.

AMMORTIZZATORI SOCIALI 1

Con riferimento agli strumenti di tutele in costanza di rapporto di lavoro:

.1 *Non sarà più possibile integrare il salario in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa;*

.2 *Cig solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro;*

.3 *Revisione dei limiti di durata da apportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cig e della cigs e individuazione di meccanismo di incentivazione della rotazione;*

.4 *Revisione dell'ambito di applicazione della cig e della cigs e del fondo di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92;*

.5 *Revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento del contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726.*

02.**Premessa**

La Cassa Integrazione Guadagni (CIG) è un istituto previsto dalla legge italiana consistente in una prestazione economica, erogata dall'INPS o dall'INPGI, in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorino a orario ridotto. È distinta tra ordinaria (con risorse della stessa INPS o dello stesso INPGI) e straordinaria (CIGS, con risorse del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).
Nonostante non sia possibile dedurre precisamente la portata della "revisione", auspicata agli inizi dei punti precedenti, non è invece difficile comprendere la direzione verso la quale tenderà questa "revisione" . Infatti, si palesa, con maggiore chiarezza nei punti 2 e 3, la volontà di ridurre le possibilità di intervento della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, riducendo sia gli ambiti di applicazione, sia la tempestività dell'intervento, il quale potrà essere elargito solo "*ad esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro*".

Ciò che però è più importante sottolineare è come questa manovra tenda ad assottigliare una forma di tutela nata al fine di supplire, temporaneamente, agli obblighi del datore di lavoro di pagare i propri dipendenti, che, in un momento di "crisi" produttiva, non è in grado di far lavorare.
Nonostante la cassa integrazione, sia quindi nata per salvaguardare gli interessi del proprietario, con i soldi risparmiati dai lavoratori e raccolti dall'INPS, adesso, venuto meno questo salvagente, il datore di lavoro, non potrà più tenere sotto contratto i propri dipendenti improduttivi senza dover, necessariamente, farlo di tasca propria, ovvero, rinunciando a parte dei suoi profitti.
Dato per scontato che questo non avverrà, a meno che non si creda che coloro i quali delocalizzano la propria attività produttiva all'estero lo facciano perché sono persone malvagie e non perché mossi dal desiderio di incrementare i margini di profitto (riducendo i costi), l'unica soluzione per il datore di lavoro sarà allora quella di licenziare il personale considerato in esubero.

Ecco che allora, il governo, sarà costretto ad agevolare il cosiddetto "licenziamento economico"; perché se i lavoratori non possono pagare di tasca propria, il momento di "crisi" del datore di lavoro, attingendo dalla CIG parte del loro stipendio, diverrà necessario, per quest'ultimo, avere la possibilità di liberarsi di loro.
Si tratta quindi di un ulteriore passo del governo, che, se da un lato si avvicina agli interessi degli imprenditori dall'altro calpesta le teste dei lavoratori; perché, se non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca, allora non è neanche possibile tutelare i guadagni degli imprenditori senza che ci siano ripercussioni sulle condizioni della classe lavoratrice.

AMMORTIZZATORI SOCIALI 2

Con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

1.Rimodulazione dell'assicurazione sociale per l'Impiego (Aspi);

2. Incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

3. Universalizzazione del campo di applicazione dell'Aspi;

4. Eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'Aspi, di una prestazione limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica, con previsione di obblighi dl partecipazione alle iniziative di attivazione proposta dai servizi competenti.

Per i soggetti che godranno degli ammortizzatori sociali, verranno individuati meccanismi che prevedano un loro coinvolgimento attivo nella ricerca di nuova occupazione (previsto un adeguamento delle sanzioni e della modalità di applicazione di esse per il soggetto che non si renderà disponibile ad una nuova occupazione).

L'Aspi è una prestazione economica erogata dall'INPS in favore dei lavoratori che involontariamente abbiano perso il proprio posto di lavoro.

Il punto di maggiore interesse è senz'altro l'ultimo. Se nel punto precedente viene esplicitata la volontà di universalizzare il campo di applicazione dell Aspi, nel punto successivo si legge l'intenzione di introdurre un elemento discriminatorio (*indicatore della situazione economica*), al fine di segnare un confine tra coloro che potranno usufruirne liberamente e coloro i quali saranno costretti agli "***obblighi dl partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti***".

Il testo, inoltre, continua sottolineando che chiunque usufruisca di questo ammortizzatore, sarà coinvolto nella ricerca attiva di una nuova occupazione e, nel caso in cui dovesse sottrarsi a questo obbligo, dovrà vedersela con delle sanzioni ad hoc, pensate apposta per l'occasione.

La domanda che spontaneamente sorge è la seguente: cosa si intende per "iniziative di attivazione"? e perché devono essere rivolte, esclusivamente, a chi possiede una situazione economica più critica?

La volontà sembra essere quella di seguire il modello tedesco, subordinando l'erogazione degli ammortizzatori sociali alla necessità che, i soggetti beneficiari, vengano coinvolti in programmi di lavoro obbligatori, a bassa remunerazione e per finalità private.

Inoltre dato che l'obbligo, per i soggetti con maggiori difficoltà economiche, consiste nell'impossibilità di rifiutare i programmi di attivazione che gli vengono proposti, questo comporta anche l'impossibilità di poter rifiutare le condizioni alle quali vengono proposti questi "programmi".

Decidendo poi di universalizzare il campo di applicazione dell'Aspi, coinvolgendo così un numero maggiore di persone, quella che era l'ultima forma di assistenza economica possibile per un lavoratore disoccupato, è stata ora trasformata in un'arma di coercizione che, mentre da una lato continua ad offrire una prestazione economica indispensabile al disoccupato (*"rimodulata" come si legge nel primo punto*), dall'altro lato rende quest'ultimo un soggetto passivo, impossibilitato a cercare autonomamente un nuovo lavoro e costretto "dai servizi competenti" ad accettare qualsiasi condizione lavorativa. Sostanzialmente, se un lavoratore che riceve l'Aspi viene chiamato a svolgere un lavoro peggiore in termini economici rispetto al precedente, non può rifiutare la "gentile offerta"!

In Germania questo processo è avvenuto tempo fa con l'introduzione della legge Hartz che oltre a prevedere percorsi obbligatori di orientamento al lavoro e sistemi proporzionali di erogazione dell'Aspi, ha anche totalmente subordinato l'erogazione degli indennizzi di disoccupazione alla possibilità di creare un mercato del lavoro low cost, nel quale, i soggetti disoccupati spesso vengono riassunti dalla stessa impresa a condizioni di lavoro peggiori, con contratti precari e senza alcuna possibilità di contrattazione.

Si tratta quindi di combattere la disoccupazione introducendo una nuova forma di lavoro forzato, nel quale lo stato assume direttamente la funzione di agenzia di collocamento, mettendo a disposizione, degli interessi delle imprese, una massa indistinta di ex-lavoratori, i più poveri dei quali, saranno costretti ad accettare qualsiasi condizione retributiva e di lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI 3

Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (delega di sei mesi)

Il Governo dovrà procedere al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro secondo i seguenti principi:Il Governo dovrà procedere al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro secondo i seguenti principi:

1. Razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti;

2. Razionalizzazione dagli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;

3. Istituzione dell'Agenzia Nazionale per l'Occupazione;

4. Valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

5. Iintroduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo;

6. Valorizzazione del sistema informatico per la gestione del mercato del lavoro e semplificazione amministrativa.

7. Semplificazione delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro (delega di sei mesi)

Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, il Governo è delegato a semplificare e razionalizzare le tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, attraverso l'adozione di un testo organico semplificato e secondo i seguenti principi:

1. Secondo le indicazioni del Parlamento Europeo, promozione del contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro;

2. Previsione per le nuove assunzioni del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio;

3. Revisione della disciplina del demansionamento, permesso in caso di processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, su parametri oggettivi e comunque senza intaccare la retribuzione;

4. Revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica;

5. Introduzione del compenso orario minimo applicabile sia per le prestazione di lavoro subordinato, sia ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovviamente nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dai sindacati;

6. Possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi;

7. Abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato;

8. Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva attraverso l'istituzione dell'Agenzia Unica per le Ispezioni del Lavoro.

Questi principi non fanno altro che coronare quanto già enunciato nei punti precedenti.
Diviene, infatti, ovvio il tentativo dello Stato di porsi sul mercato come anello di congiunzione tra lavoratori e datori di lavoro, attraverso la realizzazione di un Agenzia nazionale dell'occupazione e promuovendo il "***collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo***".
L'Unione Europea, a quanto pare, non si è dimostrata d'accordo con la precedente riforma del lavoro firmata da Renzi. Infatti quest'ultima agevolava forme contrattuali a tempo determinato,

considerate atipiche sia dalla giurisdizione italiana e sia dalle normative europee.
Per questo motivo l'Unione Europea ha ammonito il governo italiano e lo ha esortato a modificare ulteriormente il panorama delle forme contrattuali esistenti, al fine di privilegiare l'adozione della forma a tempo indeterminato.
È bene sottolineare che questo ammonimento riguarda soltanto la forma, perché in termini di contenuti l'Unione Europea si è dimostrata più che favorevole con le attuali riforme italiane del mercato del lavoro (da lei richieste).
Per questo motivo, al governo è bastato ridefinire le tutele previste dal contratto a tempo indetereminato, affinchè inglobassero le recenti modifiche alla normativa sul lavoro, così da venire incontro alle richieste europee. Il risultato è stato definito: contratto a tutele crescenti.
Questo nuovo regime contrattuale era già stato citato nel ddl n.1481 proposto da Ichino nel 2009. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato costituito da due fasi: un periodo di prova (*della durata di 6 mesi per Ichino*) e un periodo di consolidamento del rapporto.
È prevista inoltre la possibilità, al termine del periodo di prova, di licenziare il proprio dipendente sia per motivi disciplinari, sia per motivi economici, tecnici o organizzativi (così come avevamo ipotizzato parlando della riduzione di CIG e CIGS).
In caso di licenziamento non disciplinare i lavoratori, che hanno maturato il primo anno di anzianità di servizio, godono del diritto al contratto di ricollocazione e al trattamento complementare progressivo che ammonta al 90% dello stipendio per il primo anno, 80% per il secondo, 70% per il terzo e 60% per il quarto per un totale massimo di 40.000 euro l'anno, per un periodo non superiore ai 4 anni.
Ma, il godimento di questo trattamento è condizionato all'impegno del lavoratore di porsi a disposizione dell'agenzia per le attività di ricollocamento. Tramite la stipulazione del contratto di ricollocazione, infatti, le imprese si impegnano a fornire assistenza intensiva alla ricerca della nuova occupazione.
A questo fine, le imprese hanno l'obbligo di predisporre iniziative di formazione o di riqualificazione professionale affidate ad enti bilaterali, o consorzi d'imprese, finanziati interamente dalle imprese aderenti (*contributo stimato allo 0,5% del monte salari*).

Sapevate che ...

Durante il dibattito svoltosi attorno al Jobs Act è stata tirata in ballo, oltre alla proposta di Ichino, anche quella fatta da Tito Boeri. Vediamo brevemente in cosa si differenziano.

La proposta di Boeri prevede l'introduzione di un contratto unico di ingresso articolato in 2 fasi: una fase di ingresso della durata massima di 3 anni e una fase di stabilità.

Le differenze rispetto alla proposta di Ichino sono le seguenti:

Flessibilità: Ichino propone l'introduzione della nozione di licenziamento per motivi economici, tecnici e organizzativi. Allo stesso tempo, al fine di tutelare i lavoratori in uscita dal mercato del lavoro, nel caso in cui il lavoratore abbia maturato vent'anni di anzianità di servizio, l'onere della prova circa il giustificato motivo economico, tecnico ed organizzativo del licenziamento dovrà essere attribuito al datore di lavoro. La proposta di Boeri prevede, invece, la permanenza di due regimi diversi in materia di indennità contrattuale entro però stretti limiti temporali, che non possono superare i primi tre anni del rapporto lavorativo.

Sussidi di disoccupazione: entrambe le proposte affrontano il problema dell'inadeguatezza del livello dei sussidi attuali. Tito Boeri suggerisce l'incremento di un punto dell'aliquota contributiva per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. Pietro Ichino propone, invece, cambiamenti maggiori, attraverso l'introduzione di un trattamento complementare progressivo che sia condizionato alla sottoposizione da parte del lavoratore ai programmi di formazione e reinserimento offerti tramite il "*contratto di ricollocazione*".

Reinserimento lavorativo: al centro della proposta di Ichino vi è l'introduzione del "contratto di ricollocazione" che le imprese sono obbligate a stipulare con il lavoratore licenziato. Questo contratto impegnerebbe le imprese ad assistere il lavoratore licenziato nella ricerca della nuova occupazione, attraverso la predisposizione iniziale di formazione o di riqualificazione professionale. A tal fine, si individua nel "contratto collettivo" tra imprese lo strumento dedito alla creazione di questi enti di ricollocamento.

Contributi previdenziali: in quest'ambito solo Pietro Ichino propone delle riforme, disponendo che i contributi pensionistici siano determinati in misura uguale per tutti i rapporti, così che la media della contribuzione annuale venga portata al 30% del salario lordo, e che il versamento sia esteso anche alle prestazioni di durata inferiore a tre anni.

Salario minimo: solo il progetto di Boeri propone dei cambiamenti in materia, tramite l'introduzione del salario minimo nazionale orario.

È facilmente osservabile come l'introduzione di questa forma contrattuale, così come proposta da Ichino, sia in linea con i principi volti a riformare gli ammortizzatori sociali (CIG e Aspi) e con la volontà del governo di creare un'unica agenzia del lavoro nazionale.
Si tratta quindi, non solo di piegare le forme contrattuali alle esigenze di flessibilità dell'attuale sistema economico, semplificando le possibilità di licenziamento attraverso contratti precarizzanti e liberalizzando il "*licenziamento economico*", ma si vuole creare un circuito, in cui la forza lavoro inoccupata possa essere impiegata nel minor tempo possibile, riducendo i costi previdenziali dello Stato e a vantaggio dei datori di lavoro, che potranno assumere personale privo della possibilità di rifiutare offerte di lavoro.
I lavoratori si troveranno costantemente in una doppia morsa, da una parte sostenuta dalle condizioni di lavoro precarie e dalla possibilità di essere lasciati a casa non appena un datore di lavoro vede calare i propri profitti, e dall'altro lato dallo Stato, che, non nascondendo il proprio favore per gli interessi imprenditoriali, subordina l'erogazione di contributi economici alla possibilità di svendere al peggiore offerente l'ex lavoratore ora disoccupato.
E come se non bastasse, per assecondare ulteriormente la volontà di massimizzare lo sfruttamento del lavoratore, ecco che si vuole rivedere la normativa riguardante il controllo a distanza del dipendente.
Così, potendo scegliere tra uno che beve due bicchieri d'acqua al giorno e uno che ne beve quattro sceglierò il primo; così come sceglierò colui che resiste meglio alla fatica, magari senza mangiare e per di più senza lamentarsi del suo stipendio da fame, piuttosto che un altro che pretende delle pause lavorative, un pasto pagato al giorno e per di più uno stipendio dignitoso.

2
UN CONFRONTO CON SPAGNA E GERMANIA

Passiamo ora ad analizzare alcune riforme del mercato del lavoro che sono state portate avanti in Spagna e in Germania, questo perché in esse abbiamo riscontrato parecchie analogie con il Jobs Act ed in generale con la visione del mercato del lavoro e dello Stato sociale che i governi nostrani puntano a realizzare.
Quali sono i vantaggi che, secondo il governo, il Jobs Act dovrebbe portare? La nuova regolamentazione riguardante la flessibilità in entrata e in uscita dovrà rilanciare l'economia italiana, incentivando le imprese ad assumere nuovi lavoratori e facendo diminuire così l'alto tasso di disoccupazione, tirando fuori dalla crisi imprese e lavoratori, insomma, "salvare la capra e i cavoli". Avendo visto le caratteristiche fondamentali della riforma nella parte precedente, qui di seguito vediamo quali sono stati gli effetti di manovre simili già attuate in Spagna e in Germania.
L'esperienza spagnola ci può offrire un utile esempio di quali siano le conseguenze dirette alla liberalizzazione dei contratti a tempo determinato. Vedremo insieme come queste non coincidano affatto con ciò che millanta l'attuale governo a guida Renzi.

Nel 1984 il governo spagnolo, per far fronte all'alto tasso di disoccupazione, varò delle riforme atte a liberalizzare l'uso dei contratti a tempo determinato, eliminando la loro natura temporanea e rendendo ammissibili ripetute proroghe dello stesso contratto. Uno studio condotto da Garcia-Perez, Ioana Marinescu e Judit Vall Castello ci mostra come, già dopo 15 anni, si potesse riscontrare:

1. Un aumento dei contratti temporanei: i contratti a tempo determinato passano dal 10% degli anni'80 al 30% negli anni '90. Questo perché, da una parte le imprese intensificano a dismisura l'utilizzo di questo tipo di contratto, privilegiandolo rispetto a uno a tempo indeterminato; dall'altra perché, durante l'arco di una vita lavorativa, una singola persona assunta dopo la riforma passa dallo stato di occupazione a quello di disoccupazione più frequentemente di prima, stipulando quindi un maggior numero di contratti.

2. Una diminuzione delle ore lavorate durante l'anno: la somma di questi contratti a tempo determinato però non equivale

ad un contratto a tempo indeterminato. Le persone entrate nel mercato del lavoro dopo la riforma hanno lavorato 313 giorni in meno nell'arco di 15 anni (21 giorni in meno all'anno). Questo anche perché un lavoratore, tra un contratto e l'altro, trascorre un periodo medio/lungo di inattività.

3. Un abbassamento dei salari: gli individui che sono entrati nel mercato del lavoro spagnolo dopo la riforma hanno visto una riduzione delle retribuzioni dell'11,8%. Di questo dato solo l'8% è imputabile alla riduzione di ore lavorate, mentre il restante 3,8% è dovuto a un abbassamento generale delle retribuzioni. La possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, peggiorativi rispetto quelli a tempo indeterminato per salari, condizioni e diritti, colpisce anche le condizioni dei lavoratori assunti prima della riforma: la tendenza vede le aziende licenziare i lavoratori con maggiori tutele. Questi lavoratori, nel migliore dei casi, potranno poi reinserirsi nel mercato del lavoro solo con i nuovi contratti privi delle tutele di cui godevano prima.

Si inasprisce così il divario tra contratti a tempo determinato (sempre più utilizzati) e quelli a tempo indeterminato (sempre meno).
In sostanza se la finalità di questa riforma spagnola (al pari di quella italiana) doveva essere quella di aumentare l'occupazione, vediamo come nella realtà ciò non sia avvenuto. Ad un tasso di disoccupazione pressoché invariato si accosta invece un generale peggioramento delle condizioni lavorative. "Più contratti" non significa né più lavoro, né migliori condizioni lavorative.
Se il confronto con la Spagna ci mostra i pesanti effetti che la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato ha sulle condizioni dei lavoratori, la riforma Hartz IV in Germania, modello ispiratore del Jobs Act, ci aiuta ad analizzare cosa significhino altri aspetti della riforma renziana.
Le 4 riforme Hartz I-IV dal 2002 varate dalla "commissione Hartz" sotto il governo Schroeder avevano come obbiettivo dichiarato quello di dinamicizzare il mercato del lavoro per ridurre la disoccupazione, creando nuove possibilità occupazionali (precarie) e introducendo una maggiore flessibilità attraverso la riconfigurazione degli orari, la promozione di attività autonome e il riordino del lavoro.

Ma vediamo più nello specifico, quali sono gli aspetti principali su cui si fondano queste leggi: introduzione dei "mini-jobs" o "posti di lavoro a 1 euro", la fusione del sussidio di disoccupazione con il sussidio sociale. I mini-jobs sono tutti quei lavori a basso numero di ore che prevedono una remunerazione massima di 400 € al mese. In Germania sono stati introdotti con lo scopo di riattivare l'occupazione e sono stati inizialmente spacciati come l'anticamera di un'assunzione a tempo indeterminato. In realtà però, come ha reso noto l'agenzia federale del lavoro, l'assunzione con altri tipi di contratti rimane un caso molto raro. Ciò che rimane dei mini-jobs è quindi lavoro temporaneo e sottopagato.

Dal 2003 in avanti i lavoratori assunti con questo tipo di contratto sono aumentati notevolmente, al punto da poter affermare che un lavoratore su quattro in Germania rientra nella categoria degli "scarsamente retribuiti". Si sta parlando di oltre 7 milioni di persone, per 5 delle quali il mini-job costituisce l'unica forma di sostentamento. I restanti 2 milioni lo combinano con un'altra occupazione, spesso part-time, per arrotondare. All'incremento sostanziale di tali contratti si accompagna un altrettanto sostanziale diminuzione dei contratti stabili a tempo pieno. Insomma un esercito di lavoratori sottopagati al pieno servizio delle esigenze aziendali, con un trattamento nettamente peggiorativo rispetto al sempre più esiguo numero di lavoratori "garantiti".
Ma se quindi è evidente che ai lavoratori questo tipo di contratto non porta alcun beneficio, chi rimane avvantaggiato dalla formula dei mini-jobs? Aziende ed imprenditori.
I mini-jobs, da un lato rispondono all'esigenza di aver un maggiore/minore numero di lavoratori a seconda del periodo e delle esigenze produttive, dall'altro sono una modalità di assunzione a costo estremamente ridotto per l'azienda (salari nettamente più bassi rispetto alla media, nessun contributo da pagare allo stato da parte dell'azienda). Ciò permette alle aziende di mantenere una posizione fortemente concorrenziale all'interno del mercato globale, soprattutto nei confronti di quei paesi di recente "sviluppo" in cui il costo del lavoro è ancora molto basso. Spesso questi lavoratori fanno ore in più rispetto a quelle previste dal contratto, nonostante il tetto di 400 Euro imponga un limite alle ore lavorate (ad es. un salariato con 5 Euro/h può lavorare 80 ore al mese, non un'ora in più) e così le aziende ricorrono al lavoro nero. Infatti come calcola il sindacato del commercio NKV, più del 50% delle imprese del settore utilizza mini-jobs e paga in nero le ore extra. Se è vero che la disoccupazione diminuisce, questo avviene a discapito delle condizioni e dei salari dei lavoratori: ci saranno sì più lavoratori e contratti ma con condizioni peggiori.

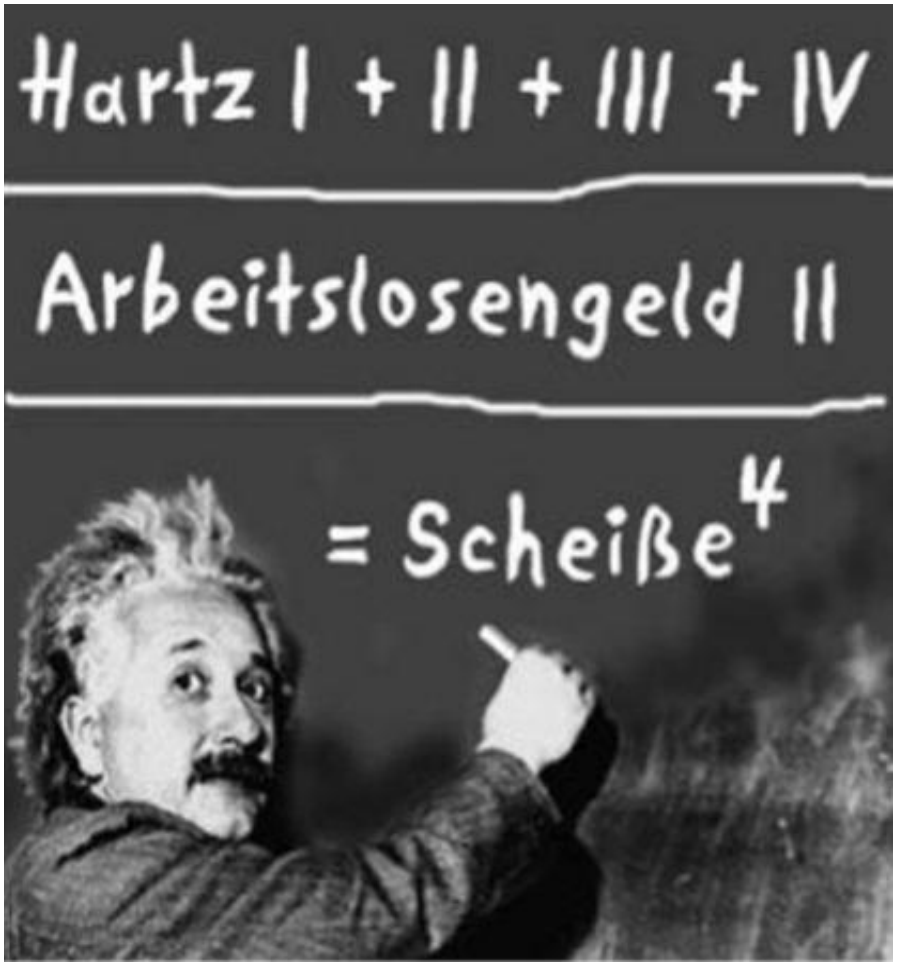
Possiamo quindi affermare con tranquillità che dietro la sbandierata volontà di abbassare il tasso di disoccupazione (cosa in parte riuscita) c'è, per le aziende un generale abbassamento del costo del lavoro e per i lavoratori un aumento dei contratti precari e sottopagati.
Bisogna poi prendere in considerazione la fusione del sussidio di disoccupazione con il sussidio sociale. Infatti, il sistema delle prestazioni sociali in Germania, prima delle riforme Hartz, era caratterizzato dall'indennità di disoccupazione I, erogata al lavoratore disoccupato dopo un impiego di almeno 6 mesi e per una durata variabile, dal sussidio di disoccupazione e dal sussidio sociale.
Attraverso le leggi Hartz, però, il sussidio di disoccupazione (erogato al termine del periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione al disoccupato ancora senza lavoro) viene fuso con il sussidio sociale (erogato a coloro che non raggiungevano il minimo esistenziale socioculturale, nonostante i sussidi percepiti o in mancanza di questi) per creare la nuova indennità di disoccupazione II. Che implicazioni ha questo nuovo sussidio sociale per i lavoratori? Chi percepisce l'indennità di disoccupazione II è costretto ad accettare qualsiasi lavoro gli venga proposto, pena una riduzione dell'assegno assistenziale del 30% per tre mesi. C'è da sottolineare come, tra questi lavori, rientrino anche attività con retribuzioni al di sotto di quanto previsto dai contratti, fatta eccezione per offerte di lavoro a condizioni che siano al di sotto del 30% della paga normale. Ciò ha comportato una drastica riduzione del numero di beneficiari di queste indennità e l'inclusione forzata di migliaia di persone, in passato fruitori di assegni sociali, nelle liste di disoccupazione. Inoltre il ricatto in atto è palese: o accetti qualsiasi lavoro ti venga proposto (con contratti ovviamente sempre peggiori) o perdi il diritto di parte dell'indennità. Il governo Schroeder ha giustificato questa manovra dicendo che il vecchio sistema di sussidi era da riformare perché fungeva come disincentivo per i lavoratori a cercare o ad accettare una nuova occupazione.

La volontà dichiarata è quindi quella di spronare i lavoratori disoccupati a cercare subito un altro lavoro.
Per concludere: abbiamo ritenuto fondamentale riprendere e analizzare i precedenti storici, in quanto utilissimo strumento di comprensione ed analisi del presente. Nessuna riforma o avvenimento storico può essere interpretato senza tener conto del contesto socio-economico in cui è inserito, di ciò che l'ha preceduto, o delle sue ripercussioni sul piano sociale. Solo questo metodo di analisi può smascherare tutte le menzogne che ci vengono propinate dai vari governi per giustificare le loro politiche: "salvare capra e cavoli" non è possibile! Come ci mostrano queste esperienze, e come verrà spiegato nel dettaglio nel capitolo successivo, gli interessi dai lavoratori e quelli di aziende e imprenditori non sono affatto coincidenti: abbiamo visto infatti come ad un maggiore profitto delle imprese corrisponda un maggiore sfruttamento e precarietà per i lavoratori, come "abbassare il tasso di disoccupazione" si traduca in più lavoro ma con peggiori condizioni, come la crisi delle imprese diventi debito per chi ha lavorato duro tutta una vita.

La 25° ora, ovvero una controtendenza "una tendenza è tale se esistono le sue controtendenze"

Come vedremo più approfonditamente nella terza sezione che segue questo specchietto, la tendenza generale del modello economico capitalista, come dimostrato dal rilevamento dei tassi di disoccupazione, è quella di espellere forza lavoro dai cicli produttivi, quindi ridurre il salario complessivo, cosa resa possibile dall'aumento della cosidetta "composizione organica del capitale", ovvero dall'investimento in nuovi macchinari e tecnologie che possano aumentare la produttività e quindi "liberare" lavoratori eliminando cosi anche i costi che producono per l'azienda.
Gli stati uniti sono un ottimo esempio al riguardo, su cui non ci dilungheremo in questa sede.
Se invece spostiamo l'attenzione sulla Germania delle leggi Hartz notiamo che i governi hanno modo di utilizzare efficacemente questa tendenza all'incontrario, ovvero riducendo la composizione organica del capitale in alcuni settori industriali e del terziario, la produttività diminuisce e quindi si rende necessario reinserire lavoratori nei cicli produttivi, abbassando i tassi di disoccupazione.
Tutto ciò è possibile però, tenendo ferma la necessità primaria di salvaguardare i profitti, solo abbassando vertiginosamente le tutele di stabilità e il salario.
I cosidetti "minijob" nascono proprio da qui, lavori la cui paga massima si aggira intorno ai 400 euro mensili. Grazie a questo è possibile ridurre di qualche punto la produttività senza perdere mordente sul mercato.
In poche parole siamo di fronte ad una prospettiva di "cinesizzazione" del lavoro, dove da un lato lo stato taglia continuamente salario indiretto nell'ordine della sanità, istruzione, ammortizzatori sociali e in cambio fornisce

poche briciole di elemosina tra un minijob e l'altro. Chi ha qualifiche sarà costretto a reimmetterle immediatamente sul mercato anche a prezzo inferiore pena la svalutazione delle stesse, chi non ne possiede si aggirerà vicino alla soglia di sopravvivenza, malgrado la ridotta disoccupazione. I dati che arrivano dalla Germania parlano di un aumento del tasso di povertà dal 12% al 16% in soli due anni.
Il quadro è quello di un immenso regalo fatto alle aziende sulle nostre spalle, ma ci spiace dover ribadire che "non è mai esistito un paese che volontariamente sfrutti le 'cause antagonistiche alla caduta tendenziale del saggio di profitto'. La Germania, per quanto efficiente, non è sola sul mercato" e, per quanto consapevolmente si posso giocare con la 'composizione organica del capitale', presto o tardi ci si ritroverà con una nuova caduta dei tassi di occupazione, ma con delle condizioni generali del mercato del lavoro prossime alla barbarie.



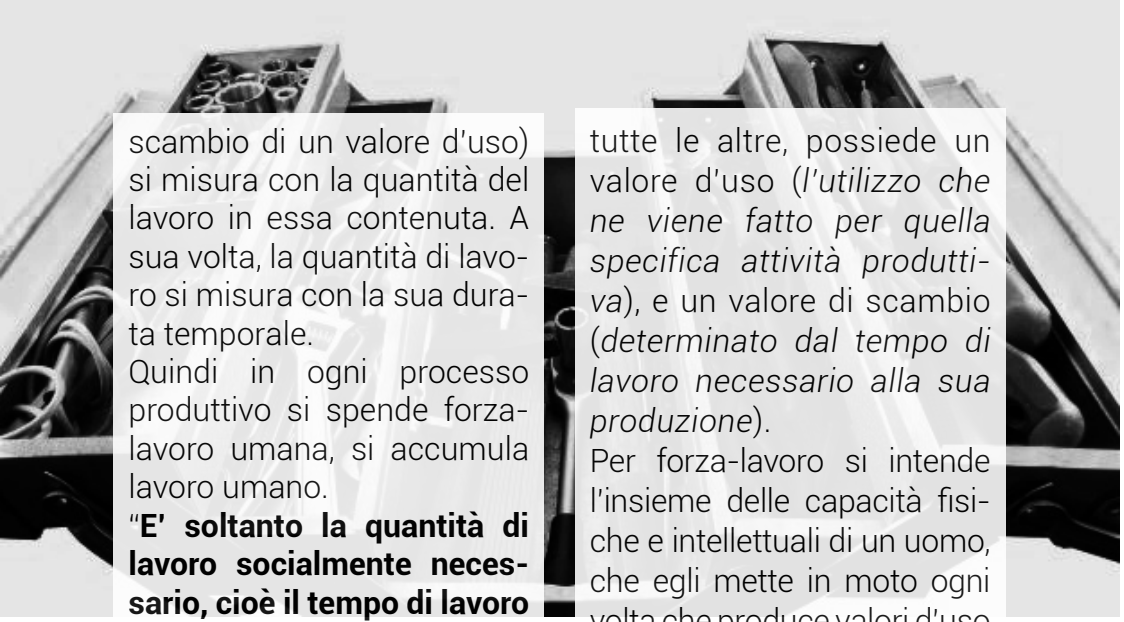
3
PERCHÈ LA FLESSIBILITÀ? ESIGENZE STRUTTURALI ALLA BASE DELLA RIFORMA

Causa della forte domanda di lavoro flessibile, la riorganizzazione mondiale del processo produttivo che mira ad aumentare i profitti capitalistici, grazie ad uno sfruttamento intensivo della forza-lavoro, pagando sempre meno il costo del lavoro e andando a colpire il sistema dei diritti acquisiti dai lavoratori dei paesi industrializzati.
Ma il fatto che i capitalisti vogliano pagare sempre meno i lavoratori non è da additare a giustificazioni di tipo morale (della serie: i padroni sono cattivi e avari). E' nel meccanismo stesso dell'attuale sistema economico di produzione che vanno ricercate le cause per cui tali fenomeni si verificano.
Andiamo dunque ad analizzare (sicuramente in maniera non esaustiva a causa dell'ampiezza dell'argomento) come funziona questo sistema economico e come si collocano i lavoratori al suo interno.
Per farlo però, occorre fornirsi degli strumenti adeguati. Quindi andiamo a cercare nella cassetta degli attrezzi, rappresentata dalla critica dell'economia politica di Karl Marx. Quegli strumenti che ci consentiranno di avere un prospettiva molto più completa dei fenomeni oggetto d'analisi.

01.**Cassetta degli attrezzi**

.La merce

L'attuale sistema economico si basa sulla produzione di merci; la merce è un qualcosa che mediante le sue qualità soddisfa bisogni umani di un qualsiasi tipo. Essa va considerata secondo un duplice punto di vista, in base alla sua qualità, e in base alla sua quantità. La qualità, o l'utilità di una cosa, ne fa un valore d'uso, che si realizza nel consumo ed è un portato del corpo stesso della merce. La quantità, o il valore di scambio, rappresenta invece la proporzione nella quale valori d'uso differenti si scambiano tra di loro. Ad esempio, 40 tavoli con 20 armadi. Questa equazione ci dice che in due cose differenti esiste un qualcosa di comune, e della stessa grandezza. Questo "qualcosa" è ciò che ci consente di determinare il valore di una merce.
L'unica qualità che ogni merce ha in comune con tutte le altre è l'essere il prodotto del lavoro. Quindi, un valore d'uso (una merce, un bene) ha valore solo perché in esso viene oggettivato, materializzato, lavoro umano, lavoro in generale (non conta di che tipo). La grandezza del valore di una merce (quindi del valore di



scambio di un valore d'uso) si misura con la quantità del lavoro in essa contenuta. A sua volta, la quantità di lavoro si misura con la sua durata temporale.
Quindi in ogni processo produttivo si spende forza-lavoro umana, si accumula lavoro umano.
"**E' soltanto la quantità di lavoro socialmente necessario, cioè il tempo di lavoro socialmente necessario per fornire un valore d'uso, che determina la sua grandezza di valore**" (Marx, Il Capitale).

Il valore di una merce è dato, quindi, dal tempo di lavoro socialmente necessario in essa incorporato. Se per produrre un armadio occorrono 4 ore, mentre per produrre un tavolo ne occorrono 2, l'armadio incorporerà il doppio del valore rispetto al tavolo.

.La forza-lavoro

Anche il lavoro dell'operaio, che nel capitalismo costituisce una merce come tutte le altre, possiede un valore d'uso (*l'utilizzo che ne viene fatto per quella specifica attività produttiva*), e un valore di scambio (*determinato dal tempo di lavoro necessario alla sua produzione*).
Per forza-lavoro si intende l'insieme delle capacità fisiche e intellettuali di un uomo, che egli mette in moto ogni volta che produce valori d'uso di qualsiasi genere. Il valore di scambio della forza-lavoro, invece, viene determinato come quello di qualsiasi altra merce, cioè dal tempo di lavoro necessario alla produzione, o meglio alla riproduzione, di questo articolo specifico. Riprodurre forza-lavoro, significa garantire quei mezzi di sussistenza che possano permettere all'individuo di potersi ripresentare giorno dopo giorno nel suo luogo di lavoro. Quindi, "**il valore della forza-lavoro è il valore dei mezzi di sussistenza necessari per la conservazione del possessore della forza-lavoro, e della sua famiglia**".

Il tempo di lavoro necessario per la produzione della forza lavoro si risolve quindi nel tempo di lavoro necessario per la produzione di quei mezzi di sussistenza. Ovviamente la somma dei mezzi di sussistenza deve anche includere i mezzi di sussistenza dei figli della forza lavoro, che deve riprodurre sé stessa attraverso la procreazione. Deve contenere le spese per l'educazione e l'istruzione, per far raggiungere le abilità che vengono richieste dal grado di sviluppo della società.
Il volume dei cosiddetti bisogni necessari, come pure il modo di soddisfarli, non è dato a priori, è un prodotto della storia, e può essere quindi molto più ampio dei semplici mezzi di sussistenza primari e necessari alla mera sopravvivenza. Quindi, **a differenza di tutte le altre merci, la determinazione del valore della forza lavoro contiene un elemento storico, che lo fa variare in funzione del tempo e del luogo.**

.Il plusvalore (ovvero l'origine del profitto)

L'attuale sistema economico, diviso in classi, comprende da una parte coloro che posseggono i mezzi di produzione, con capitali da investire nei processi produttivi, dall'altra coloro che sono in possesso soltanto della loro forza-lavoro, i proletari, acquistati dal capitalista secondo il loro valore di mercato (cioè il salario).

Il capitalista non investe capitale senza poi avere un ritorno economico. Ovvero, il capitalista investe una determinata quota di capitale per poi avere dei profitti. Capiamo ora come il capitalista ottiene i suoi profitti.

La formula su cui si basa il modo di produzione capitalista è la seguente: **D-M-D'**.
Dove **D** corrisponde all'investimento di partenza del capitalista; M sono le merci dalla cui lavorazione dovrà ottenere il profitto; ed infine **D'** è la somma di capitale inizialmente investito più il profitto

raggiunto dal capitalista (quindi **D'>D**). Ma andiamo a vedere nello specifico tramite quali procedimenti il capitalista riesce ad ottenere questo profitto. Per prima cosa, dividiamo **il capitale (C)** investito all'inizio del ciclo produttivo dal capitalista in **capitale costante (c)** e **capitale variabile (v)**.

Il capitale costante è la parte di capitale che si converte in mezzi di produzione, ovvero materie prime e mezzi di lavoro, ed è chiamato costante in quanto non cambia la propria grandezza di valore nel processo di produzione, ma non fa altro che trasferirsi nel valore del prodotto. Se, ad esempio, un determinato macchinario costa € 1000 e la sua durata è di 10 anni, vorrà dire che in 10 cicli produttivi il macchinario cederà un valore di € 100 nel prodotto per ogni ciclo, per poi essere buttato.

Il capitale variabile, invece, è quella parte di capitale destinata a pagare i salari dei lavoratori, ed è variabile in quanto nel processo di produzione riproduce il proprio equivalente, oltre ad un eccedenza, il plusvalore.

Il punto cruciale da comprendere **è che l'operaio, lavorando, produce molto più valore di quanto egli valga.** Questa è una caratteristica immanente, data, del lavoro umano. Il panettiere che lavora 8 ore, produce un quantitativo di pane infinitamente superiore a quello che gli serve per vivere.

Quindi, il Capitale anticipato per la produzione si compone di **c+v** (***C = c+v*** *dove intendiamo con c il valore dei mezzi di produzione consumati nella produzione, mentre per v la forza-lavoro consumata nella produzione*).

Poniamo, ora, una giornata lavorativa pari a 8 ore. Marx ci spiega che di queste 8 ore, ad esempio, 3 serviranno per riprodurre il salario dell'operaio (*lavoro necessario*) e le restanti 5 ore saranno lavoro gratuito che l'operaio esegue (*pluslavoro*). Da quest'ultima parte della giornata lavorativa il capitalista estorcerà il c.d. **plusvalore (p)** che andrà a costituire il profitto del capitalista.

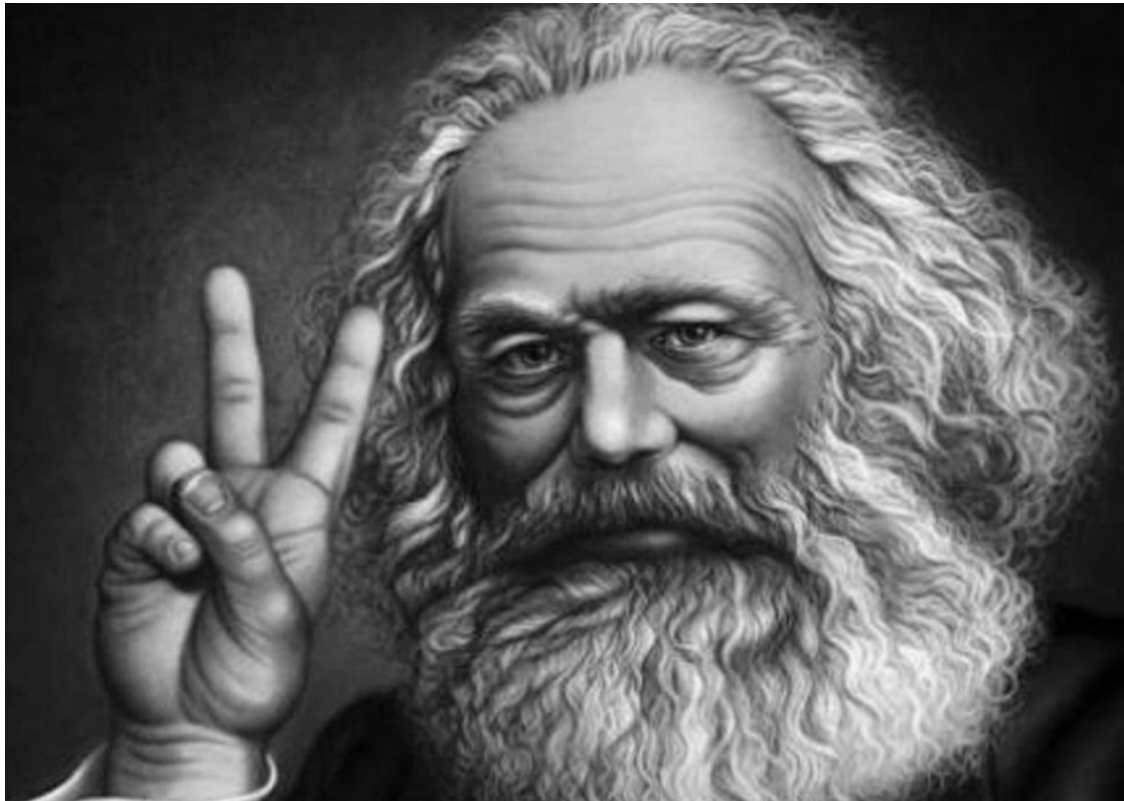
Quindi nella parte di giornata lavorativa in cui produce il valore giornaliero della forza-lavoro, cioè in cui esegue il lavoro necessario alla riproduzione del suo salario, l'operaio non fa che riprodurre la quota di capitale variabile anticipata dal capitalista, non produce cioè nuovo valore.

Nella seconda parte della giornata lavorativa, invece, l'operaio spende sempre la sua forza-lavoro, ma per lui stesso non crea nessun valore; lo crea per il capitalista. Infatti, "**Il profitto del capitalista deriva dal fatto di avere da vendere qualcosa che non ha pagato. Il plusvalore, rispettivamente profitto, consiste appunto nell'eccedenza del valore della merce sul suo prezzo di costo, cioè nell'eccedenza della somma totale di**

lavoro contenuta nella merce sulla somma di lavoro pagato in essa contenuta". (Marx, Il Capitale, Libro terzo)

Se la forza lavoro venisse utilizzata solo per aggiungere ai fattori produttivi tanto valore quanto essa costa, verrebbe utilizzata solo per una minima frazione della giornata lavorativa. Nel nostro esempio, bastano 3 ore di lavoro per produrre un valore pari al salario dell'operaio, cioè il valore giornaliero dell'operaio. Ma la sua caratteristica è proprio quella di necessitare di mezzi di sussistenza di un valore molto inferiore rispetto al valore che può produrre, in una giornata lavorativa completa.
Il valore creato dall'impiego del lavoro vivente e i costi giornalieri di mantenimento dello stesso, sono 2 grandezze del tutto distinte. Il primo rappresenta il valore d'uso della forza lavoro, l'altro il valore di scambio della forza lavoro.
E il valore di scambio della forza lavoro, somministrato all'operaio per la perpetuazione della sua esistenza, è una grandezza molto più piccola della grandezza del valore che egli crea col suo lavoro giornaliero, e che sta alla base dello scarto esistente tra **D** e **D'**, nella relazione **D-M-D'**.
Ancora, in altri termini: **che sia necessaria una frazione della giornata lavorativa per produrre una quantità di valore equivalente a mantenere in vita l'operaio non impedisce all'operaio di lavorare una giornata intera.**
Il valore della forza lavoro e la sua valorizzazione nel processo lavorativo sono due grandezze differenti. E ancora, la forza lavoro ha un valore d'uso specifico, quello di essere fonte di valore, e di più valore di quanto ne abbia essa stessa.
Il denaro si è trasformato in capitale. Il guadagno avviene e non avviene nella sfera della circolazione. Avviene attraverso la mediazione della circolazione, ma non avviene nella circolazione, poiché questa non fa altro che dare inizio al processo di valorizzazione, il quale avviene nella produzione. A partire dal primo minuto di lavoro vi è creazione di valore, inizia il processo di creazione del valore: e il processo di valorizzazione è un processo di creazione di valore prolungato al di là di un certo punto. Oltre il punto in cui il valore prodotto uguaglia il valore dei mezzi di sussistenza dell'operaio, cioè il suo salario. Riassumendo:

_ Il capitalista compra mezzi di produzione e materia prima, che hanno un loro valore (*corrispondente ad un determinato tempo di lavoro*).
_ Il capitalista compra forza lavoro, che gli costa un valore uguale al valore dei mezzi della sua sussistenza.
_ Impiega la forza lavoro nel processo produttivo, e per produrre un quantitativo di valore pari al suo salario la forza lavoro impiega una frazione della giornata lavorativa. Produce quindi del valore, che aggiunge al valore delle materie prime e dei mezzi di produzione, superiore al suo costo sul mercato, dato dal valore dei mezzi della sua sussistenza.
_ Il resto della giornata è pluslavoro, che arricchisce le tasche del capitalista.

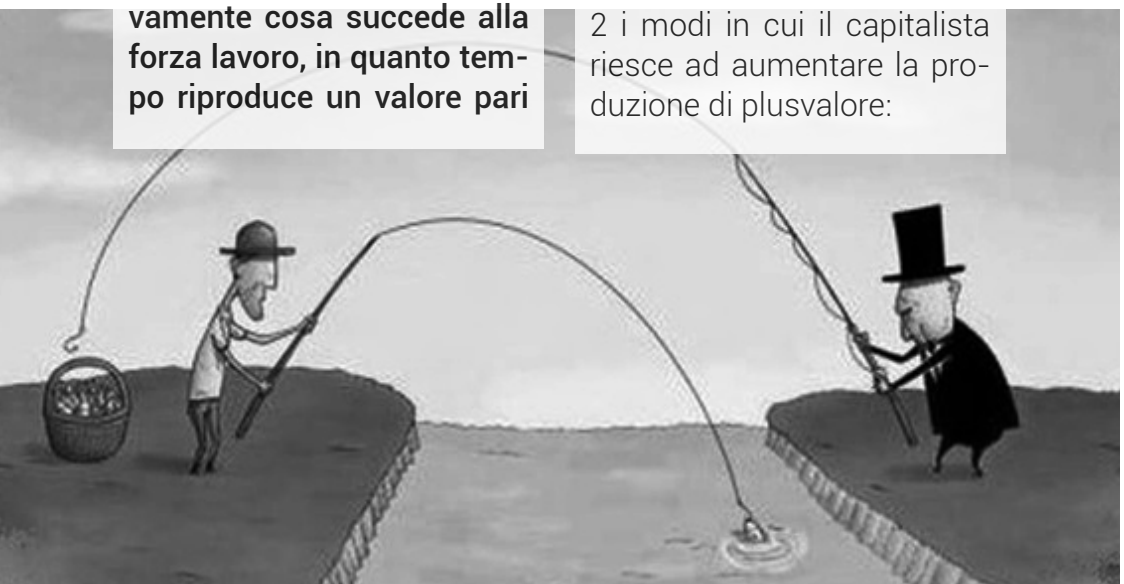


.Il saggio del plusvalore

E' possibile quantificare il grado di sfruttamento della forza lavoro, osservando la relazione tra la parte della giornata lavorativa impiegata alla riproduzione di un valore pari al salario dell'operaio, e la parte della stessa impiegata per la produzione di plusvalore, a vantaggio del capitalista. **Il saggio del plusvalore è l'espressione esatta del grado di sfruttamento della forza lavoro da parte del capitale**. Esso è espressone dell'analisi del nuovo valore creato con il lavoro dell'operaio, e tralasciando il valore del capitale costante, **analizza esclusivamente cosa succede alla forza lavoro, in quanto tempo riproduce un valore pari al suo salario, e quanto è il suo grado di sfruttamento.**
Il saggio di plusvalore si calcola, quindi, con il rapporto tra pluslavoro e lavoro necessario (pluslavoro/lavoro necessario).
Ma andiamo a vedere graficamente come si compone la giornata lavorativa:

A_____B_____C
AC= giornata lavorativa
AB= lavoro necessario
BC= pluslavoro

Ovviamente, maggiore sarà la parte di pluslavoro, maggiore sarà il plusvalore estorto al lavoratore e maggiori saranno i profitti per il capitalista. Storicamente, sono 2 i modi in cui il capitalista riesce ad aumentare la produzione di plusvalore:



1. Allungando la giornata lavorativa, restando costante il lavoro necessario si allunga così la parte del pluslavoro (e abbiamo in questo caso il c.d. **plusvalore assoluto**);

A_____B_____C___D
AD è ora l'intera giornata lavorativa
BD= pluslavoro
AB= lavoro necessario (resta uguale al primo esempio)

2. 2. intensificando la produttività del lavoro, cioè accorciando la parte di lavoro necessario; ne deriva un corrispondente cambiamento nel rapporto di grandezza tra le due parti costitutive della giornata lavorativa (in questo caso si ottiene il c.d. plusvalore relativo). La produttività del lavoro si aumenta essenzialmente in due modi: tramite imposizione di ritmi di lavoro più elevati, o tramite impiego di mezzi di produzione più efficienti. Si ha quindi un mutamento nel processo lavorativo, per il quale si abbrevia il tempo di lavoro richiesto socialmente per la produzione di merci. Una minore quantità di lavoro acquista la forza di produrre una maggiore quantità di valori d'uso. Trasformando le condizioni tecniche e sociali del modi di produrre, il capitale diminuisce anche il valore della forza lavoro, mediante l'aumento della forza produttiva del lavoro, e abbrevia la parte della giornata lavorativa necessaria alla riproduzione di tale valore (soprattutto se tale aumento della forza produttiva del lavoro avviene in quei rami della produzione i cui prodotti determinano direttamente il valore della forza lavoro).
Quindi, la merce prodotta più a buon mercato fa calare il prezzo della forza lavoro, in relazione alle altre merci, che è poi quello che si osserva storicamente.
La concorrenza nel mercato, rappresenta il motivo per il quale il capitalista deve aumentare la potenza produttiva del lavoro, con la quale può conquistare fette di mercato sempre maggiori,

sottraendole ad altri capitalisti in virtù dei prezzi minori delle sue merci. Ma riprendendo il nostro schema:

A__E__B_____C

AE=lavoro necessario (con AB=lavoro necessario prima dell'aumento della produttività del lavoro)
AC=giornata lavorativa (uguale al primo esempio)
EC=pluslavoro (con BC=pluslavoro prima dell'aumento della produttività)

Come vediamo, il rapporto tra il plusvalore (il profitto) e il valore del lavoro necessario (salario), si risolve in un aumento del primo, a seguito dell'introduzione del progresso tecnico. **L'attività del lavoratore è sempre più a vantaggio del capitalista, a meno che non si introduca qui un'altra variabile, cioè la lotta che il lavoratore può condurre contro il capitalista**, per rivendicare una parte maggiore di quella stessa giornata lavorativa, che quindi venga ripartita in misura maggiore in funzione del suo salario, e meno in funzione del profitto. Ed è qui che entra in gioco **l'elemento soggettivo**, poiché **questo rapporto viene essere regolato da precise leggi economiche, ma si determina nello scontro tra lavoratori e capitalisti.** Quanto i lavoratori possono tenere per sé, della loro giornata lavorativa, deriva infatti dal grado di organizzazione dei lavoratori stessi, e dalla forza che riescono ad esprimere contro la classe dei capitalisti.

. Il saggio di profitto

Il saggio di profitto è la misura del rapporto che intercorre tra il plusvalore(p) e i costi della produzione (c e v). Il saggio del profitto (π') **ci dice quanto il capitale totale immesso nel processo produttivo si è valorizzato, in che percentuale**. Marx ci ha indicato una formula per evidenziare questa variazione percentuale; il c.d. **Saggio di Profitto** (π'), è uguale al plusvalore diviso il Capitale totale anticipato (composto da c + v).

π' = p / C
C = c+v, quindi
π'= p/ c+v
(p=plusvalore; c = capitale costante; v = capitale variabile)

Occorre considerare, come detto precedentemente, che i capitalisti cercano costantemente nuove tecniche di produzione, per aumentare i loro profitti. Ogni capitalista, infatti, cercherà in ogni modo di trovare nuovi metodi di produzione, per diminuire il costo della merce finale, così da conquistare nuovi mercati. A tal fine doterà di nuovi mezzi di lavoro l'operaio, oppure acquisterà macchinari nuovi, di maggiore efficienza. Così facendo, il Capitale inizialmente anticipato per la produzione dal capitalista aumenterà (soprattutto per via del maggior volume di materia prima che entra nella produzione a seguito dell'innovazione tecnica). Nello specifico, avremo un aumento del capitale costante. Ma se il capitale costante (c) aumenta, il saggio di profitto (π') diminuisce. Basta dare uno sguardo alla formula sopra riportata: aumentando c avremo un aumento del denominatore e avremo sicuramente un risultato più basso, ovvero un saggio di profitto più basso.

Facciamo qualche esempio:

Poniamo, a giornata lavorativa e salario dati, un capitale variabile **(v) di 100 €**. Poniamo che **€100** sia il salario di un operaio per **1 giorno**, e che questo operaio esegua tanto lavoro necessario quanto pluslavoro (*ovvero che metà giornata lavorativa l'operaio lavori per sé e metà per il capitalista*). Il valore totale da esso prodotto sarebbe **€ 200**, mentre il plusvalore **€ 100**. Il saggio di plusvalore (*p/v, ovvero 100/100= 1 che in percentuale diventa 100*) è del **100 %**. Consideriamo ora anche materie prime e macchinari, la cui massa di valore, immessa nella produzione, aumenta insieme al progresso tecnico. Ma un aumento di c porta ad ave-

re saggi di profitto decrescenti, pur avendo saggi di plusvalore sempre uguali.

Se c = 50, v = 100, allora π' = 100/150 = 0,6 (66%)
Se c = 100, v = 100, allora π' = 100/200 = 0,5 (50%)
Se c = 200, v = 100, allora π' = 100/300 = 0,33 (33%)
Se c = 300, v = 100, allora π' = 100/400 = 0,25 (25%)

Come possiamo notare, a grado di sfruttamento del lavoro invariato, lo stesso saggio di plusvalore si esprime in saggi di profitto decrescenti; "**… questo graduale aumento del capitale costante in rapporto al capitale variabile avrà necessariamente per risultato una graduale caduta del saggio generale di profitto pur restando invariato il saggio di plusvalore, ovvero il grado di sfruttamento del lavoro da parte del capitale**".
Questa è, per sommi capi, la teoria della caduta tendenziale del saggio medio di profitto. **Protraendosi questo meccanismo per decenni, in tutti i settori, ne consegue che il capitale fa sempre più fatica a valorizzarsi. Occorre sempre un più grande quantitativo di C per iniziare una produzione effettivamente profittevole,** e questo meccanismo, da un lato obbliga i capitalisti a unirsi tra di loro per accrescere la base di capitale fisso dalla quale iniziare la produzione, e dall'altro elimina i capitalisti che non sono più in grado di reggere lo scontro, cioè di immettere nel processo produttivo una tale mole di capitale.

Si parla di tendenza in quanto ci sono le c.d. **cause antagonistiche**, che ne ostacolano il regolare sviluppo. Infatti, abbiamo visto che tra i modi che il capitalista ha a disposizione per incrementare i propri profitti vi è l'aumento della produttività del lavoro, ovvero l'aumento del grado di sfruttamento del lavoro. In questo caso si estrarrà dal pluslavoro dell'operaio il plusvalore relativo, ad esempio imponendo dei ritmi di produzione più elevati.
"**Generalmente il metodo di produzione del plusvalore relativo consiste nel mettere l'operaio in grado di produrre di più con lo stesso dispendio di lavoro, e nello stesso tempo mediante l'aumento della forza produttiva del lavoro. Lo stesso tempo di lavoro aggiunge al prodotto complessivo lo stesso valore di prima, benché questo valore di scambio inalterato si rappresenti ora in più valori d'uso e benché quindi cali il valore della merce singola**". (Marx, Il capitale, Libro Primo)

Del resto, se una merce costa di meno, vuol dire che essa incorpora meno lavoro socialmente necessario per la sua produzione.

Quindi, ponendo che grazie all'aumento del capitale costante il capitalista sia riuscito a produrre più merci, la quota di plusvalore estorta all'operaio rimane, però, sempre la stessa (per capirci, il salario pagato all'operaio rimane costante), semplicemente ora la quota di plusvalore prodotta dall'operaio è spalmata su più merci prodotte (poiché l'operaio ha lavorato per un periodo di ore eguale a prima).
Questo è vero a saggio di plusvalore costante (come nell'esempio sopra). Ma se supponiamo un aumento del saggio di plusvalore, ovvero se aumentassimo il livello di sfruttamento del lavoro estorcendo quindi plusvalore relativo, avremmo una delle c.d. cause antagonistiche della caduta tendenziale del saggio medio di profitto. Ovvero, una di quelle cause che contribuisce a ostacolare, rallentare e parzialmente paralizzare la caduta del saggio di profitto.

Quindi, per iniziare cicli produttivi sempre più profittevoli, e alla luce del fatto che la giornata lavorativa non può essere allungata all'infinito per ottenere plusvalore assoluto, il capitalista dovrà sempre di più investire in capitale costante **(c)** al fine di aumentare la produttività, e abbassare il tempo di lavoro necessario, e per far fronte al relativo abbassamento del saggio di profitto **(π)**, dato dall'aumento di **c**. Si andrà quindi a controbilanciare l'aumento di **c**, con la diminuzione di capitale variabile **(v)**, mantenendo quindi costante denominatore.
La diminuzione di **v** si può ottenere quindi riducendo i salari (*e con la flessibilità si hanno in media salari più bassi*), quindi andando a diminuire il tempo di lavoro necessario, o licenziando, ovvero espellendo forza-lavoro dai cicli produttivi (*aumentando però la produttività del lavoro andando ad aumentare il pluslavoro per ogni lavoratore*).

.02 **Oltre la flessibilità**

La ristrutturazione del mercato del lavoro va inquadrata proprio nell'ottica in cui i capitalisti hanno sempre più difficoltà nell'estorcere plusvalore, quindi devono obbligatoriamente abbassare i costi del capitale variabile, ovvero abbassare i salari. Altro che flessibilità. In termini concreti, si sta parlando di abbassamento drastico dei salari e intensificazione dello sfruttamento del lavoro! Infatti, per capire questa tendenza al continuo abbassamento dei salari è proprio al quadro analitico prima esposto che occorre fare riferimento.

A nostro modo di vedere, la flessibilità e la precarietà non possono essere analizzate singolarmente tramite delle pure categorie sociologiche che ne vadano ad analizzare solo le differenze, ad esempio, rispetto alla flessibilità dell'occupazione e della prestazione (dove con la prima si intende la possibilità di far variare in più o in meno la quantità di forza-lavoro utilizzata; mentre con la seconda si intende l'articolazione differenziale dei salari, le modificazioni degli orari, le improvvise variazioni necessarie per fare fronte a occasionali disfunzioni del ciclo produttivo).
E' invece in rapporto alla modificazioni del processo produttivo che la flessibilità, a nostro avviso, va analizzata. Quindi in rapporto alla riorganizzazione mondiale del lavoro.

L'organizzazione taylor-fordista del lavoro aveva notevolmente aumentato la produttività del lavoro rispetto al vecchio modello organizzativo. Henry Ford assimilò i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro di Taylor ed introdusse nella fabbrica la catena di montaggio, con la quale gli operai restano immobili davanti alla loro postazione, svolgendo sempre le medesime operazioni, semplificate e parcellizzate, mentre il nastro della catena trasporta i pezzi da una parte all'altra dello stabilimento. Grazie a ciò è stato possibile produrre beni standardizzati

a basso costo in grande quantità. Ma ancora in quella fase, era sempre l'operaio che doveva adeguarsi al macchinario. La catena di montaggio ne facilitava le mansioni, e rendeva più semplice la produzione rispetto al passato, ma la porosità del lavoro, ovvero i tempi morti, permaneva.

Consideriamo, comunque, che tale organizzazione del lavoro era favorita da tutta una serie di rigidità caratterizzanti quella fase storica (*ci riferiamo alla prima metà del secolo scorso*). Ad esempio, vi era una forte richiesta di beni a basso costo e vi era un mercato molto rigido. Tant'è che si produceva senza tener conto delle effettiva richiesta del mercato. Al riguardo, famosa è la frase di Ford per cui "**tutto ciò che si produce si vende**". Quindi, si producevano enormi quantità di prodotti standardizzati a basso prezzo, per un mercato di potenziali consumatori che volevano per la prima volta acquistare un nuovo prodotto (*parlando di Ford, basta far riferimento al celebre "modello T", che rappresentò la prima automobile per milioni di americani*).
Oggi, grazie all'introduzione della microelettronica nei processi produttivi, il rapporto macchina/uomo è stato invertito. Il nuovo modello organizzativo della produzione, infatti, prevede che sia il macchinario, o meglio, il robot ad adattarsi ai movimenti dell'operaio (*oltre non si può più andare*). La porosità del lavoro è oggi realmente ridotta al minimo se non del tutto eliminata.
Filosofia alla base del nuovo modello organizzativo è il *just in time*, espressione inglese che significa "appena in tempo". Tale modello organizzativo, ideato in Giappone da Toyota, punta a produrre solo ciò che si è già venduto o che si prevede di vendere in tempi brevi, eliminando in tal maniera le scorte di magazzino e gli elevati costi di stoccaggio (*problemi presenti, invece, nel modello fordista*), tramite la valorizzazione esclusivamente di quelle operazioni in grado di generare effettivamente valore aggiunto al prodotto ed eliminando ogni tipo di spreco. Questa mutata filosofia organizzativa mira a risolvere i problemi legati alle scorte di magazzino e agli sprechi (*con relativi blocchi di capitale*).
Nel settore automobilistico, ad esempio, si è affermato, sulla base di questi principi, il *World Class Manufacturing (WCM)*, modello che punta ad un'intensificazione dei ritmi di lavoro tramite l'utilizzo nella produzione di sofisticati sistemi computerizzati che permettono di calcolare i movimenti degli operai al fine di ridurre al minimo i movimenti che possono ridurne la produttività. La porosità del lavoro, in questo senso, è effettivamente eliminata. Dalla giornata lavorativa del singolo operaio si riuscirà ad estorcere quanto più plusvalore possibile, grazie proprio ai calcoli al millesimo di secondo dei movimenti che l'operaio deve eseguire nello svolgimento delle proprie mansioni.

A causa dell'introduzione della microelettronica, le rigidità proprie dell'organizzazione fordista del lavoro sono completamente saltate, e con esse è venuta meno anche molta della forza contrattuale dei lavoratori e l'esigenza di vincolare l'operaio alla pianificazione aziendale. Mentre per le imprese è diventata vitale la capacità di adeguare i volumi produttivi agli andamenti mutevoli della domanda. E' cioè richiesta flessibilità. In altre parole, le imprese devono avere la possibilità di assumere e licenziare a loro piacimento, non essendo più vincolate alle rigidità del mercato tipiche della fase fordista.

Ma un maggiore investimento in macchine, nel ciclo produttivo, che abbiamo visto corrispondere ad un aumento del capitale costante, ha l'effetto di far diminuire la forza-lavoro impiegata. Tale aspetto è reso del tutto evidente oggi, dove grazie ai processi produttivi computerizzati, sostanzialmente, il lavoro che precedentemente poteva essere svolto da, ad esempio, 10 operai oggi è svolto solo da uno. Quindi, **nel corso del tempo abbiamo avuto un'enorme espulsione di forza-lavoro dai cicli produttivi.** Ciò ha determinato un sostanziale aumento dell'Offerta di lavoro. Ora, in un qualsiasi corso base di micro-economia, viene spiegato che se l'Offerta di lavoro eccede la Domanda di lavoro ciò provocherà una

riduzione dei salari. Ecco palesato l'arcano mistero dietro al quale si celava l'abbassamento dei salari! E' evidente che se i capitalisti hanno a disposizione una grande quantità di forza-lavoro, non hanno alcun problema a imporre salari bassi.

Diminuendo l'impiego di forza-lavoro nei processi produttivi, però, diminuisce la capacità complessiva del sistema di estorcere plusvalore, in quanto è dallo sfruttamento della forza-lavoro che si riesce ad ottenere una somma di valore ex-novo, e non dall'utilizzo massiccio di macchinari che non aggiungono valore ma spalmano semplicemente nelle varie merci prodotte il loro valore iniziale.

Abbiamo sostanzialmente visto che l'aumento della flessibilità corrisponde ad un abbassamento dei salari ed in generale all'aumento dello sfruttamento dato dall'introduzione della microelettronica dei processi produttivi (grazie alla sua capacità di far diminuire il tempo di lavoro necessario e conseguentemente aumentare la parte di plusvalore e plusvalore). Si è cercato di spiegare come questi fenomeni siano spiegabili solo alla luce di una effettiva comprensione del sistema economico nel suo complesso. Abbiamo, infatti, visto che l'abbassamento dei salari, piuttosto che l'intensificazione dello sfruttamento del lavoro (ovvero la possibilità di diminuire il tempo di lavoro necessario) sono solo dei modi che i capitalisti hanno a disposizione per cercare di estorcere più plusvalore ai lavoratori.

La causa principale per cui oggi è richiesta sempre maggiore flessibilità da parte delle imprese è, quindi, da ricercarsi nella riorganizzazione globale del processo produttivo, attuata allo scopo di ridurre i salari e poter disporre della quantità di forza-lavoro necessaria a seconda dell'andamento dei mercati.

4
CONCLUSIONI

Nell'analizzare la riforma del mercato del lavoro di Matteo Renzi & Co. siamo partiti dall'analizzare la riforma in quanto tale, ed in particolare i punti che ci sembravano più rilevanti, per poi passare a vedere se questa riforma fosse, così come vorrebbero farcela passare, davvero una ricetta per risolvere la crisi occupazionale, una novità nel panorama italiano ed europeo rispetto alle varie misure imposte negli anni passati dai vari governi susseguitesi al potere. Per trovare una risposta abbiamo fatto un confronto con le precedenti riforme europee ed in particolare con quella tedesca (*in quanto modello ispiratore*) e quella spagnola (*in quanto caratterizzata da aspetti molto simili a quelli del Jobs Act*). Abbiamo avuto modo di vedere che alla fine, anche se con nomi diversi, si sono portate avanti le stesse politiche: abbassamento dei salari, liberalizzazione dei contratti a termine, maggiore flessibilità.
In seguito, abbiamo cercato di capire le cause economiche che stanno alla base delle varie riforme e quindi le cause che hanno spinto a ricercare maggiore flessibilità.
Abbiamo visto come la flessibilità sia stata una necessità dell'economia di mercato capitalistica da un determinato momento in poi. Questo ci ha permesso di comprendere come tutte le riforme susseguitesi abbiano perseguito i medesimi interessi e cioè quelli di abbassare il costo del lavoro ed aumentare la produttività per far fronte alle sempre maggiori difficoltà che i capitalisti hanno storicamente avuto nell'estorcere plusvalore e porre degli argini alla caduta tendenziale del saggio medio di profitto.
Il leit motiv che ha accompagnato tutto il processo di approvazione del Jobs Act è stato che con tale riforma si sarebbe fatto il bene di tutti. Ma questo in realtà non avviene. Chissà perché, ma ad ogni riforma del mercato del lavoro corrisponde poi un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro della classe lavoratrice!
Ci siamo quindi chiesti a chi fanno veramente comodo queste riforme, quali interessi vanno veramente a tutelare. E si può chiaramente capire come questi interessi siano quelli di una determinata fetta di società, ovvero quelli di Confindustria, della grande e media imprenditoria, in una parola: la borghesia.
Seppur viene ripetuto incessantemente che sia possibile fare gli interessi di tutti, abbiamo cercato di chiarire come ciò non sia possibile ed in particolar modo abbiamo cercato di chiarire che gli interessi di lavoratori e padronato sono tra loro in contrapposizione: l'aumento di produttività richiesta dalla classe borghese significa abbassamento delle condizioni di lavoro della classe lavoratrice. E per contestare queste riforme noi non possiamo certo parlare a quella parte di società alla quale queste riforme fanno comodo, ma dovremmo necessariamente confrontarci con chi, come noi, subisce queste politiche.
Ora, avendo palesato il fatto che le riforme del mercato del lavoro non vengono portate avanti in base a quelle che possono essere le tattiche e le strategie (*o le convinzioni politiche*) di un deter-

minato schieramento politico, ma vengono effettuate come risposta alle esigenze strutturali del sistema economico, va da sé che mettere in campo una sterile opposizione contro il Jobs Act in quanto tale, senza tener conto delle esigenze strutturali che ne stanno alla base, ci sembra riduttivo (*come se concentrassimo tutta la nostra attenzione su un minuscolo taglietto al dito quando abbiamo tutto il braccio in cancrena!*).

L'opposizione al Jobs Act (*e ai successivi decreti attuativi che sono poi quelli che andranno ad incidere realmente sulle nostre condizioni di vita*) deve passare anche parallelamente ad un opposizione all'economia di mercato capitalista di cui ne è emanazione. Il problema non è il Jobs Act in sé, ma la struttura economica sulla quale questo si basa. Ed è proprio tale struttura economica il problema.

Avviare un processo che possa far acquisire ai lavoratori e agli studenti quel senso di appartenenza ad una medesima classe sociale diametralmente contrapposta ad un'altra è oggi fondamentale.

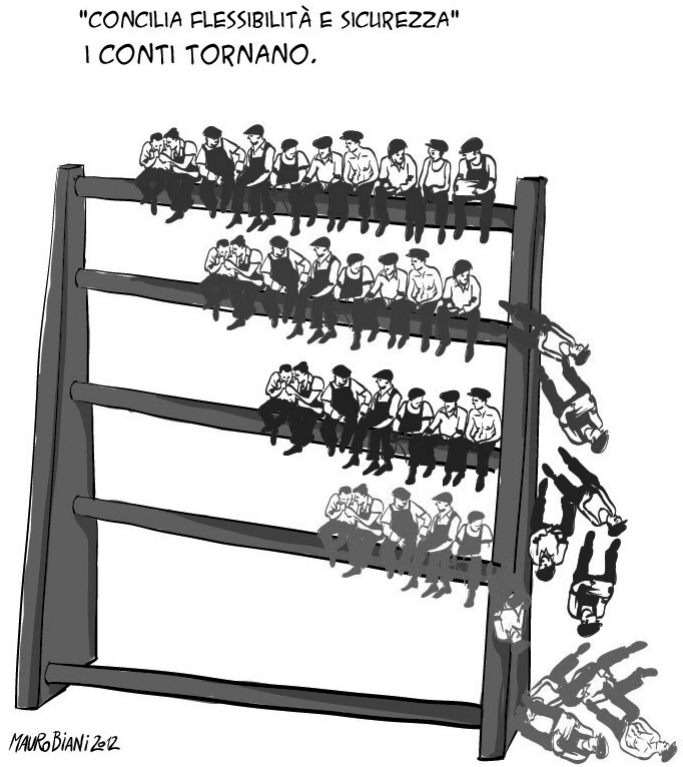
La frammentazione all'interno della classe lavoratrice che la flessibilità ha prodotto, la divisione ideologica montata a pennello dalla borghesia tra categorie di lavoratori "privilegiati" e "non privilegiati", sono degli elementi che vanno ad ostacolare questo processo di acquisizione di tale consapevolezza, che un tempo invece era quasi scontata.

Ci troviamo di fronte ad una legge delega estremamente vaga, "una delega in bianco" al governo che assume così, ormai sempre più spesso, funzione legislativa (*al contrario di quanto sosterebbero le regole della democrazia italiana che, come possiamo ben notare, all'occorrenza vengono stravolte proprio dagli stessi che le sostengono*).

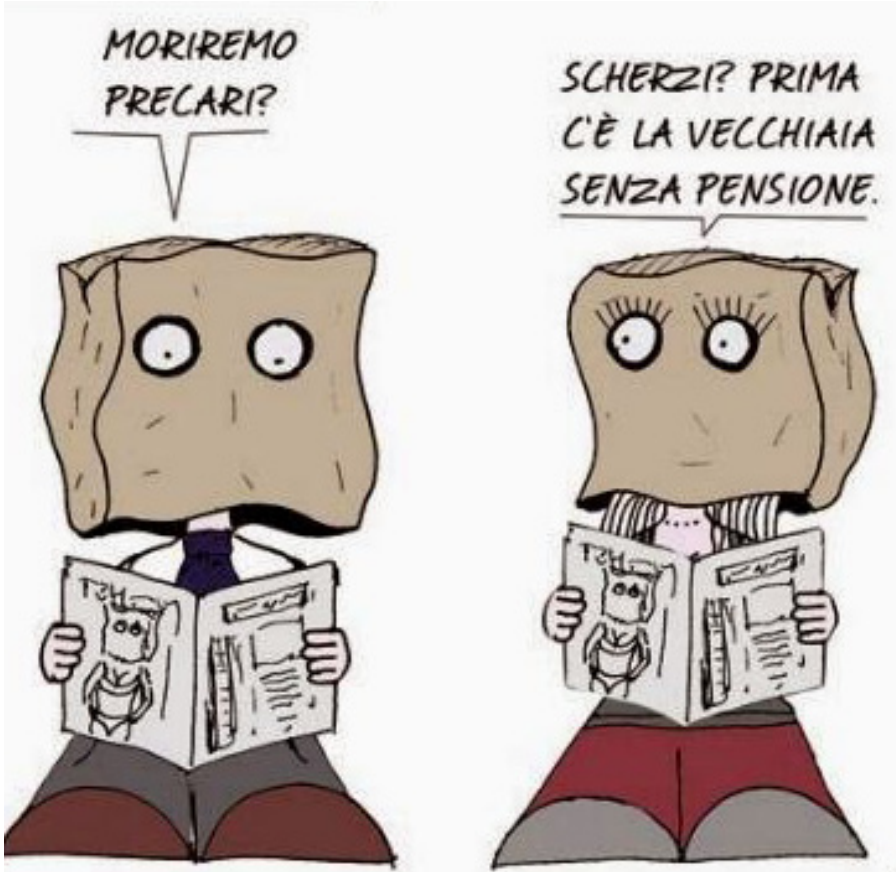
Il dato importante è che ciò che inciderà sulla nostra vita saranno i successivi decreti attuativi.

Quindi la partita è lontana dalla sua conclusione. Non pensiamo che una assemblea di studenti universitari sia in grado di avviare un processo di ricomposizione di classe, ma nel nostro piccolo cerchiamo di diffondere tra gli studenti di estrazione proletaria la consapevolezza di appartenere alla medesima classe sociale e parallelamente cerchiamo di contrastare i processi di aziendalizzazione e di selezione di classe all'interno del mondo della formazione. Crediamo che la lotta contro il Jobs Act e i suoi decreti attuativi, indipendentemente dalla presenza di cartelli elettorali di qualsiasi colore, se saprà essere determinata, organizzata e il più ampia possibile, potrà cambiare significativamente le sorti dell'attacco che stiamo subendo.

Non ci accontentiamo di misure di welfare di carità sociale, non vogliamo le briciole, gli scarti di un banchetto molto ma molto più abbondante. Rivendichiamo innanzitutto la possibilità per tutti di poter accedere all'università, senza barriere economiche che ne ostacolino l'accesso e il proseguo degli studi; chiediamo occupazione sicura e salari che



ci consentano una esistenza più giusta e dignitosa.
Ma, pur consapevoli e coscienti dell'utilità di questo piano minimo di rivendicazioni, la nostra prospettiva è a più lungo termine. Infatti, come abbiamo potuto capire, finché questa società e le leggi che la regolano rimarranno basate sull'esigenza strutturale di ottenere sempre maggiori profitti da parte delle imprese e finché questi profitti verranno fatti sulle spalle e sulla pelle dei lavoratori, allora noi non potremo far altro che continuare a lottare per un cambiamento radicale della società!



5
APPENDICI

01.**Decreto Poletti e confronto con la Spagna**

I motivi che ci hanno spinto a prendere in considerazione la Spagna potrebbero essere non comprensibili, proviamo quindi a spiegare brevemente perché nella seconda parte dell'opuscolo si è presa in considerazione la riforma del mercato del lavoro in Spagna negli anni '80.
Occorre precisare che all'interno dell'opuscolo non è stata inserita un'analisi rispetto alla "prima parte" del Jobs Act, ovvero al decreto Poletti, entrato in vigore a maggio 2014. Infatti, sebbene i cambiamenti apportati dal decreto Poletti in ambito di contratti a termine ed apprendistato sono stati discussi nelle assemblee che hanno portato alla realizzazione di questo lavoro, abbiamo in seguito deciso di non inserire questa parte nell'opuscolo per poterci concentrare sulla riforma che in quei mesi (ottobre-dicembre 2014) era in discussione.
E proprio a partire dalle modifiche apportate dal decreto Poletti in materia di contratti atipici, siamo andati a vedere gli effetti provocati da una simile riforma in un altro paese, la Spagna appunto. Ovvero siamo andati a vedere quali sono stati gli effetti di una maggiore liberalizzazione dei contratti a tempo determinato. Se, infatti, nelle intenzioni dei legislatori spagnoli vi era l'intento di ridurre la disoccupazione (leitmotiv utilizzato ad ogni riforma), in realtà una maggiore liberalizzazione dei contratti a tempo determinato non ha assolutamente provocato una diminuzione della disoccupazione. L'unica cosa ad essere diminuita sono stati i salari medi dei lavoratori spagnoli.

Principali modifiche decreto Poletti:

_ Acasualità contratto a termine per l'intera durata dei 3 anni e più ampia possibilità di proroghe;
_ Per quanto riguarda l'apprendistato, sostanzialmente il datore di lavoro ora potrà assumere nuovi apprendisti senza aver l'obbligo di regolarizzare i vecchi apprendisti, essendo tra l'altro svincolato dall'obbligo di specificare il tipo di formazione che starebbe fornendo all'apprendista.

02. **Decreti attuativi in materia di licenziamenti e ammortizzatori sociali**

Il 7 marzo 2015 sono stati approvati, e quindi ufficialmente in vigore, i primi due decreti attuativi della legge delega "Jobs Act" con lo scopo di esplicitare al meglio le applicazioni della riforma. Nello specifico, è stato introdotto il contratto indeterminato a tutele crescenti, in vigore dal 1 marzo 2015, che prevede una revisione delle norme in materia di licenziamenti. Inoltre, i decreti stabiliscono le norme per l'erogazione dei nuovi ammortizzatori sociali e del contratto di ricollocazione. Andiamo a vedere nel dettaglio gli effetti che tali decreti portano sul posto di lavoro.

LICENZIAMENTI:

1. LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Ad oggi si ritiene che il giustificato motivo oggettivo sussista qualora sia una necessità dell'azienda quella di licenziare dei lavoratori per motivi di produttività e/o di organizzazione. Si differenzia dal motivo soggettivo in quanto quest'ultimo è legato al lavoratore preso in considerazione e non alle esigenze dell'azienda (ad esempio inadempimento del lavoratore sul posto di lavoro). Con il Jobs Act se il giudice riterrà non corretto il movente che ha portato al licenziamento in quanto non sussiste il giustificato motivo oggettivo vi saranno diverse situazioni:

_ per un datore di lavoro con a carico meno di 15 dipendenti NON è previsto il reintegro del licenziato ma solo un risarcimento pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, mensilità che saranno minimo due e massimo sei.

_ per un datore di lavoro con a carico dai 15 dipendenti in su, quindi (ex) tutelati dall'art.18, NON è previsto il reintegro ma solo risarcimento pari a due mensilità per ogni anno di servizio, mensilità che saranno minimo 4 e massimo 24. E' chiaro che con questo decreto il contesto del licenziamento e la possibilità di fare ricorso diventa una situazione schematica ridotta quasi ad essere una formula matematica e non più legata alla volontà del giudice. Per il lavoratore significa non avere più nessuna possibilità di riprendersi il posto di lavoro e avere un risarcimento pari agli anni in servizio, mentre per il datore di lavoro significa avere l'opportunità di calcolare in anticipo gli effetti economici del licenziamento sulla sua azienda.

Viene introdotta la formula della riconciliazione facoltativa incentivata, qualora non si proceda al giudizio. Il datore di lavoro offre una somma (esente da imposizione fiscale e contributiva) pari ad un mese per ogni anno di servizio, tra un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità. Con l'accettazione, il lavoratore rinuncia alla causa.

2. LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO, O INTIMATO IN FORMA ORALE

Un licenziamento è ritenuto discriminatorio quando avviene per motivi di credo politici, religiosi, sesso, razza, lingua, età, partecipazione a scioperi e/o sindacati.
E' ritenuto nullo quando è legato a matrimonio, gravidanza, congedi parentali. Rispetto a questi casi rimane in vigore la norma precedente che prevede la nullità del recesso, la reintegra del lavoratore e la condanna al pagamento di minimo 5 mensilità per il datore di lavoro. Il lavoratore può in alternativa rinunciare al reintegro sul posto di lavoro in cambio di 15 mensilità.

3. LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Il licenziamento collettivo è considerato tale quando vengono licenziati almeno 5 lavoratori in ogni unità produttiva (o più unità ma collocate nella stessa provincia) in un periodo di 120 giorni in un azienda con almeno 15 lavoratori dipendenti. Come per i licenziamenti individuali è ELIMINATO l'obbligo di reintegro dei lavoratori. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia commesso un errore quale, ad esempio, non tenere conto di criteri per la scelta dei dipendenti da licenziare, esso sarà costretto a pagare un'indennità pari a due mensilità per un anno di servizio, mensilità che saranno minimo 4 e massimo 24 Così lasciata la clausola che permette al datore di lavoro di commettere "errori " nella scelta del personale, potrebbe rivelarsi la soluzione per poter licenziare anche coloro che dispongono di un contratto a tempo indeterminato esente (in teoria, a causa dell'incostituzionalità della retroattività legislativa) dalla presente riforma del lavoro. Bisogna capire quali sono i criteri di scelta sopra citati e aspettare casi giudiziari concreti per poter capire come si evolverà la questione.

4. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Il licenziamento disciplinare rientra in quei casi di motivi soggettivi di cui parlato prima. Qualora un giudice riterrà accolto il ricorso di un lavoratore licenziato, le situazioni saranno diverse: - per un' azienda con meno di 15 dipendenti, NON è previsto il reintegro del lavoratore ma solo un'indennità risarcitoria pari ad una mensilità per ogni anno di lavoro, mensilità minimo 2 e massimo 6 - per un'azienda grande, con 15 o più dipendenti, il reintegro del lavoratore è previsto ESCLUSIVAMENTE SE, in sede giudiziaria, viene dimostrata l'insussistenza del fatto materiale; al reintegro si aggiungerà un' indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr (che corrisponde al periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione), dedotto il c.d. "aliunde perceptum" e il c.d. "aliunde percipiendum". L'indennità ha un limite massimo di 12 mensilità (oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione). Nelle altre ipotesi è prevista un' indennità risarcitoria pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio (minimo 4, massimo 24 mensilità).

Con questa normativa non spetta più al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei fatti, ma spetterà al lavoratore, esclusivamente in sede giudiziaria, provare la sua estraneità. Quindi indipendentemente dal capo di accusa è previsto il licenziamento, senza possibili attenuanti dovuti alla minore o maggiore gravità dei fatti (prendere 50 euro o prenderne 10000) e il lavoratore si trova ad essere colpevole fino a prova contraria.

NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI: NASPI, ASDI, DIS-COL

La **NASpI** (*Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego*) va a sostituire dal 1 maggio 2015 le vecchie ASPI e MINI-

ASPI del 2012 ed è Il nuovo sussidio che viene riconosciuto a:

1. I lavoratori dipendenti che hanno perso involontariamente la propria occupazione e che sono in presenza congiunta di 3 requisiti:
_ stato di disoccupazione;
_ abbiano alle spalle almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti allo stato di disoccupazione;
_ abbiano accumulato almeno 30 giornate di lavoro effettive nei 12 mesi precedenti allo stato di disoccupazione;
2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta.

3. Sono esclusi dalla nuova NASpI i lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazione e gli operai agricoli sia a tempo determinato che indeterminato.

La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore all'importo di 1195 euro, la nuova indennità per la disoccupazione è pari al 75% della retribuzione mensile più un 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. Non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo. L'indennità viene erogata mensilmente per la metà delle settimane retribuite negli ultimi 4 anni precedenti il licenziamento. La durata massima di fruizione della Naspi scende però a 78 settimane a inizio 2017.
I lavoratori stagionali, in assenza di correzioni, dovrebbero avere quindi l'indennità per un numero di mesi inferiore rispetto all'Aspi.
Con la NASpI si ha una decurtazione dell'importo del 3% ogni mese: dal quinto mese di fruizione per le disoccupazioni nel 2015 e dal quarto per quelle del 2016.
Il lavoratore avente diritto alla NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.
Con la nuova NASpI vi è però una condizione che non è da sottovalutare agli occhi di noi lavoratori.
Il disoccupato che riceve questo sussidio è obbligato a partecipare alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti e se non lo dovesse fare perde l'accesso alla nuova NASpI. E' chiaro che se il lavoratore è sottoposto all'obbligo di corsi di formazione per potersi aggiornare ed essere ricollocato, sarà anche obbligato ad accettare qualsiasi lavoro gli verrà proposto e ad ogni condizione, anche se ad esempio lo stipendio sarà inferiore alla somma ricevuta dalla NASpI (vedi contratto di ricollocazione)
Ma in realtà può percepire la NASpI e intanto svolgere attività sia autonoma che dipendente da integrare al sussidio, purchè esso non sia superato dal nuovo reddito.
Il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

1. perdita dello stato di disoccupazione;
2. inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni entro modi e scadenze istituzionali;
3. inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione;
4. raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
5. acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI; violazione delle regole di condizionalità: permanenza stato di disoccupazione e partecipazione ai progetti di riformazione professionale;

L'**ASDI** è l'assegno di disoccupazione destinato a coloro che hanno esaurito la NASpI e si trovano ancora senza lavoro e in gravi difficoltà economiche. La dotazione del fondo è pari ad euro 300 milioni nel 2015. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS. L'assegno prevede una convivenza parziale, non ben specificata, nei tempi e nelle quote dell'assegno con attività da dipendente, ai fini di incentivare la ricerca di lavoro. L'importo è pari al 75% di quanto percepito nell'ultimo trattamento con la NASPI per una durata massima di 6 mesi.
La **DIS-COL** è l'indennità di disoccupazione destinata ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto (co.co.co e co.co.pro.), iscritti alla Gestione separata INPS, per eventi di disoccupazione che si verificano tra il 1 maggio 2015 e il 31 dicembre 2015. Sono esclusi amministratori, sindaci, pensionati e titolari di partita IVA. Per ricevere l'indennità è necessario soddisfare congiuntamente tre requisiti:

_ Stato di disoccupazione;
_ Possono far valere tre mesi di contribuzione dall'anno solare precedente all'evento di disoccupazione;
_ Possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi. L'indennità è pari al 75 per cento dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al già detto importo l'indennità è pari al 75 per cento di questo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e 1195 euro. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di euro 1300 nel 2015. A partire dal primo giorno del quinto mese di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente del 3 per cento al mese. La DIS-COL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro a questo evento; la durata massima rimane comunque 6 mesi. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, la DIS-COL è sospesa fino ad un massimo di cinque giorni. Il beneficiario di DIS-COL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La DIS-COL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi All'eventuale estensione della DIS-COL agli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Il contratto di ricollocazione è destinato ai lavoratori in stato di disoccupazione che godono della NASpI ed è inserito nel programma di politiche di attivazione e formazione del disoccupato, che in questo caso viene gestito a livello regionale. Il contratto prevede il rilascio di un contributo in denaro, un voucher di ricollocamento, il cui ammontare è inversamente proporzionale al profilo di occupabilità.

Il lavoratore disoccupato deve rivolgersi a una struttura privata accreditata presso la Regione per la ricerca di lavoro ed effettuare la procedura di definizione del suo profilo di occupabilità. In pratica, in base alle esperienze, ai requisiti, titoli, e caratteristiche del lavoratore, viene stabilita la facilità o difficoltà di trovargli una nuova occupazione. In base a questo profilo personale di occupabilità, viene attribuita al disoccupato una "dote individuale di ricollocazione" e viene rilasciato il voucher. Vi è però l'obbligo da parte del lavoratore di sottoporsi alle iniziative di ricerca e di qualificazione proposte dall'agenzia e l'obbligo di accettare qualsiasi lavoro viene lui proposto. Nel caso in cui il disoccupato rifiuti l'offerta di lavoro, viene dimezzata l'indennità di disoccupazione per il primo rifiuto e gli viene tolta completamente dal secondo rifiuto in poi. Questo significa accettare qualsiasi occupazione anche se con un salario nettamente inferiore all'indennità ricevuta per lo stato di disoccupazione. Il contratto di ricollocazione entrerà in vigore in seguito all'approvazione del decreto legislativo in materia di servizi per l'impiego e politiche attive per il lavoro.

CHE COS'È L'ASSEMBLEA DI SCIENZE POLITICHE?

L' Assemblea nasce durante le mobilitazioni dell'autunno del 2005 per opporsi alla riforma Moratti di scuola e università.

Da allora si impegna, attraverso assemblee, iniziative, seminari e momenti di mobilitazione, a contrastare quelle politiche che, dal centrodestra al centrosinistra, stanno smantellando il diritto allo studio, imponendo una sempre più rigida selezione – di classe – al suo ingresso, aumentando tasse e tagliando borse di studio, legando sempre di più il sapere e gli insegnamenti alle esigenze del mercato e rendendo l'università un'azienda (con tanto di consiglio di amministrazione!), letteralmente una fabbrica che produce nuovi lavoratori e nuove menti da vendere e sfruttare sul mercato del lavoro.

In un luogo dove il sapere viene impartito in maniera nozionistica senza possibilità di un approccio critico. Pensiamo che incontrarci e discutere fra noi studenti su quanto ci viene insegnato e su quanto accade nel mondo che ci circonda sia il prima passo di una scelta. Scegliere di partecipare alla vita della nostra facoltà senza seguire a tutti i costi i tempi imposti dalle lezioni e dagli esami, scegliere di non assorbire come spugne le nozioni offerte a lezione nell'ottica di ripeterle meccanicamente all'esame, scegliere di non essere clienti. Scegliere di porsi in prima persona di fronte a tutto ciò che vogliamo e che ci viene negato, mantenendo una nostra autonomia di pensiero, soprattutto rispetto all'istituzione universitaria e agli specialisti della politica.

Siamo consapevoli del ruolo che l'università riveste all'interno del sistema economico capitalista, essa studia i metodi produttivi e di ricerca, palesandosi così come un luogo di divulgazione dell'ideologia dominante e delle logiche di sfruttamento del lavoro che ci hanno resi sempre più poveri e precari. È per questo motivo che abbiamo sempre cercato di essere anche al fianco di chi lotta e resiste sul proprio posto di lavoro.

E' attraverso l'autorganizzazione e la discussione assembleare che vorremmo arrivare a discutere, confrontarci e affrontare insieme le problematiche che qui ci troviamo a vivere ogni giorno.

"E' con il lavoro di tutti/e che si potrà smettere di rinunciare e iniziare a costruire."

Assemblea di Scienze Politiche

Milano, Maggio 2015

Info e contatti :

Mail

scienzepolitichemilano@inventati.org

Blog

spomilano.noblogs.org

Dove ci troviamo ?

L'assemblea si ritrova ogni Lunedì e Giovedì alle ore 14.30 allo Spazio Occupato della Facoltà di Scienze Politiche, via Conservatorio, 7.

Prima stampa: Febbraio 2015
Ristampa: Maggio 2015

Maggio 2015
Milano