

I giovani e il lavoro

***Dinamiche del lavoro, servizi per l'impiego,
occupazione giovanile, prospettive future***

Prof. Roberta Nunin

Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università di Trieste

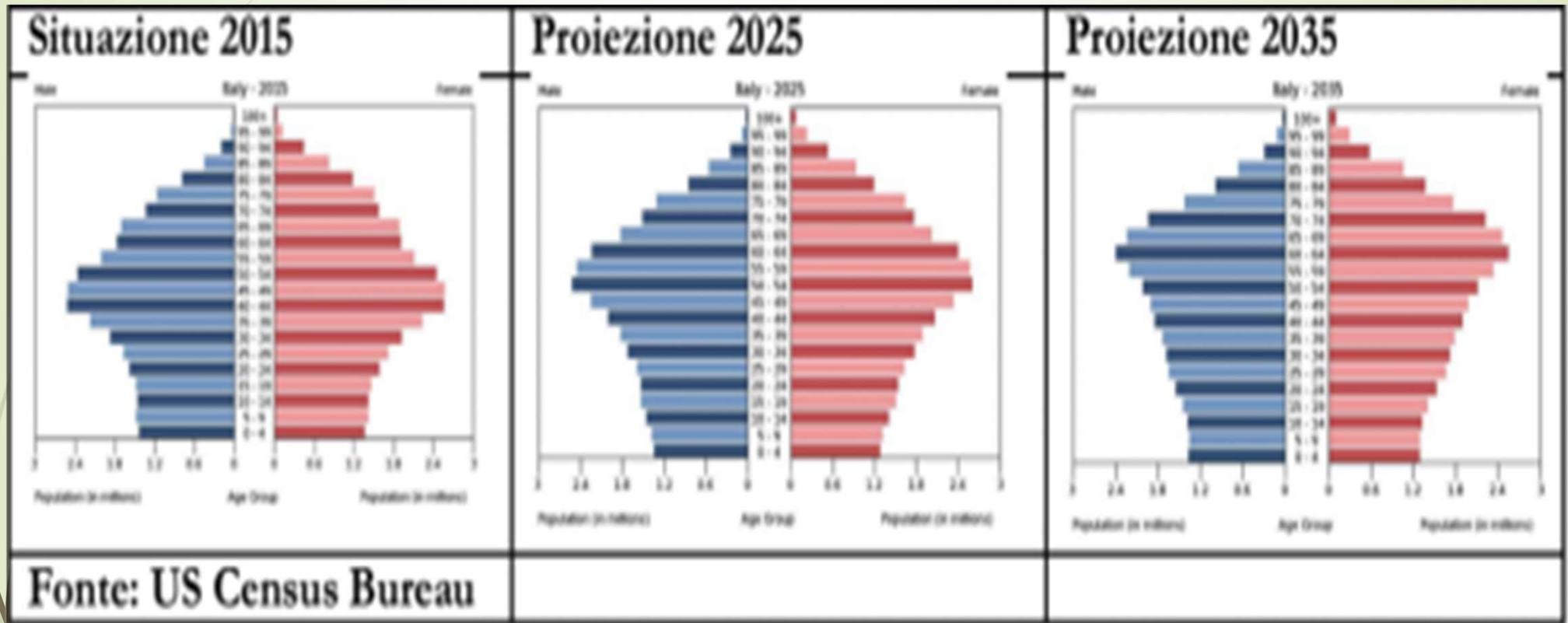
Università di Trieste, Seminario JobUNITS 20 settembre 2023



Come cambia il contesto

- Progresso tecnologico
- Cambiamenti demografici
- Mobilità di imprese e manodopera
- Preferenze personali (lavoro vs. tempo libero)

La «piramide» demografica italiana

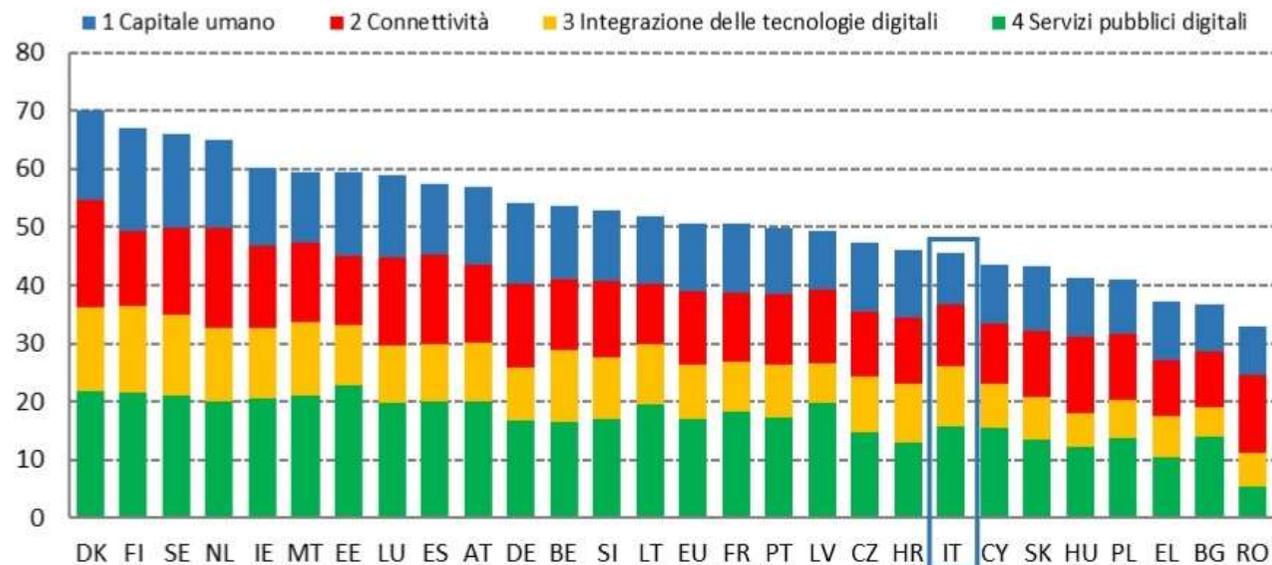


► La diffusione delle competenze digitali in Italia

► (Fonte: il Sole 24ore)

	Italia	UE
	posizione in classifica	punteggio
DESI 2021	20	45,5
	punteggio	50,7

Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI), Ranking 2021





Come cambia il lavoro

- ▶ Negli ultimi vent'anni i cambiamenti nel mondo del lavoro si sono accentuati ancora di più rispetto a quanto avvenuto alla fine del Novecento.
- ▶ Cambiano le imprese (globalizzazione, delocalizzazione, digitalizzazione, ecc.).
- ▶ Cambiano le tipologie di contratti di impiego (moltiplicazione dei possibili contratti di lavoro, aumento delle forme di collaborazione parasubordinate e autonome, *smart work (lavoro da remoto)*, lavoro tramite piattaforme, ecc.)
- ▶ Questi cambiamenti accentuano in molti casi la posizione di maggiore «debolezza» contrattuale del lavoratore subordinato.
- ▶ L'impatto della pandemia ha ulteriormente complicato il quadro

«...fondata sul lavoro»: il lavoro nella Costituzione

- Il lavoro è al centro della nostra Costituzione repubblicana del 1948.
- Art. 1 : L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».
- Ma anche art. 2, art. 3 e art. 4...
- ...e artt. 35-41
- Tre parole chiave:

lavoro, dignità, cittadinanza sociale



La definizione di «lavoro subordinato»...

- ▶ La Costituzione e la legge dedicano una particolare attenzione per la situazione di possibile maggiore «debolezza» del **lavoratore subordinato**.
- ▶ **L'art. 2094 del codice civile italiano definisce il “prestatore di lavoro subordinato”: chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.**
- ▶ Nozione di subordinazione: indica la soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro



... e quella di lavoro «autonomo»

- ▶ Il lavoro autonomo si caratterizza invece per l'**autonomia organizzativa (auto-organizzazione) di chi lavora** (si pensi, ad es., a un libero professionista o ad un artigiano...).
- ▶ Non sempre però la distinzione tra lavoro subordinato e autonomo è così netta, ed esistono delle forme di collaborazione «autonoma» che possono presentare, ad esempio, dei caratteri di dipendenza economica (si pensi all'ipotesi nella quale il collaboratore «autonomo» lavora per un unico committente).
- ▶ *In questi casi il legislatore cerca di estendere alcune delle tutele del lavoro subordinato anche al lavoro autonomo.*

Il lavoro e i «lavori»

Negli ultimi trent'anni abbiamo assistito in tutti i Paesi europei ad un aumento importante, accanto al modello 'tradizionale' del contratto di lavoro subordinato a durata indeterminata e a tempo pieno, di altre tipologie contrattuali, connotate da una maggiore **flessibilità**, che talora però può trasformarsi per il lavoratore in **precarietà**.





Il lavoro subordinato “tipico”

- A durata indeterminata e ad orario pieno
- E' il c.d. modello di lavoratore “fordista” sul quale è stato costruito nel Novecento il diritto del lavoro : maschio, impiegato a tempo pieno e con contratto indeterminato, in un'impresa industriale medio-grande
- Oggi sempre meno contratti, soprattutto nel caso di primo inserimento lavorativo (e quindi per i giovani) seguono questo modello...
- **Crescita dei contratti di lavoro c.d. «atipici» (a termine, a orario ridotto, ecc.)**



La «moltiplicazione» delle tipologie d'impiego

La strategia per combattere la disoccupazione è passata in Italia anche attraverso una «moltiplicazione» delle possibili modalità d'impiego.

Obiettivi:

- - maggiore flessibilità per spingere i datori ad assumere;
- - consentendo, ad esempio, un più agevole scioglimento del vincolo;
- - consentendo flessibilità di tipo organizzativo;
- - consentendo una «mediazione» nella fornitura di manodopera;

- *Non sempre la flessibilità è precarietà, ma può diventarlo.*



Il contratto di lavoro «a termine» (o «a tempo determinato»)

La specialità del contratto risiede nella sua **durata predeterminata**

- Non serve una specifica ragione per assumere «a termine» solo per i primi 12 mesi (per i successivi 12 ci vuole una giustificazione: esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività; ragioni sostitutive; incrementi temporanei e significativi di attività).
- Necessità della forma scritta
- Possibilità di proroga (sopra i 12 mesi, solo in presenza delle causali ; max 4 proroghe in 24 mesi); rinnovo solo in presenza delle causali.
- Continuazione del rapporto dopo la scadenza del termine: c'è un breve termine di tolleranza (con una maggiorazione corrisposta al lavoratore), decorso il quale se il rapporto continua si considera a tempo indeterminato
- Successione dei contratti a termine: possibile ma con degli intervalli, per evitare abusi



Il c.d. «LAVORO INTERINALE» (o «SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA»)

- IL RAPPORTO PREVEDE IL COINVOLGIMENTO DI TRE SOGGETTI:
- - LAVORATORE
- - AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE
- - UTILIZZATORE
- Il lavoratore è assunto dall'agenzia (a tempo determinato o indeterminato – e in quest'ultimo caso nei periodi in cui non è in missione deve ricevere un'indennità di disponibilità)
- Quindi viene da questa avviato presso un'azienda “utilizzatrice” dove in concreto presterà il suo lavoro
- Datore di lavoro resta però sempre l'agenzia



Il part-time (o «lavoro a tempo parziale»)

- ▶ IL LAVORO A PART-TIME (TEMPO PARZIALE) È UN RAPPORTO DI LAVORO SPECIALE CARATTERIZZATO DA UN REGIME DI ORARIO INFERIORE RISPETTO A QUELLO PIENO (QUEST'ULTIMO È L'ORARIO DI LAVORO "NORMALE" EX LEGE PARI A 40 ORE SETTIMANALI O L'EVENTUALE MINORE ORARIO DI LAVORO "NORMALE" FISSATO DAI CONTRATTI COLLETTIVI)
- ▶ TIPOLOGIE:
- ▶ PART-TIME **VERTICALE, ORIZZONTALE E MISTO**
- ▶ IL CONTRATTO DEVE ESSERE STIPULATO IN FORMA SCRITTA, MA SOLO AI FINI DELLA PROVA



Occupazione e titolo di studio

- ▶ Attualmente il tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni) in Italia è intorno al 22%
- ▶ In Italia meno del 30% dei 30-34enni possiede una laurea (la strategia dell'UE Europa 2020 aveva posto ai Paesi membri l'obiettivo di almeno il 40%)
- ▶ Anche i dati regionali degli ultimi anni dimostrano che, in momenti di crisi nei quali si registra l'aumento della disoccupazione, quest'ultimo è in gran parte riferibile a persone con un titolo di studio basso o intermedio (licenza media o diploma) mentre per i laureati il dato è assai più contenuto
- ▶ Studiare ed investire sulla propria formazione è sempre una buona scelta...
- ▶ **Un problema importante: i NEET (not in employment, education or training)**



La ricerca del lavoro

- In Italia il primo canale di ricerca del lavoro è ancora quello che potremmo definire «informale», legato alle conoscenze dirette, ai rapporti familiari, di amicizia ecc.
- Però è importante sapere che la **rete dei servizi per l'impiego** presente sul territorio può essere un importante supporto (gratuito) in questa ricerca, aiutando anche a mettere bene a fuoco le competenze di chi è alla ricerca di un'occupazione.
- *La legislazione italiana prevede poi delle norme speciali a sostegno del collocamento lavorativo di chi si trovi in una situazione di particolare difficoltà (vi sono, ad esempio, delle norme specifiche per il collocamento lavorativo delle persone disabili), con l'obiettivo di cercare di prevenire possibili discriminazioni*

Il «mercato del lavoro» e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

- ▶ Per chi è alla ricerca di un impiego vi sono dei soggetti operanti sul territorio, sia pubblici che privati, che hanno l'obiettivo di favorire l'incontro tra chi cerca lavoro e chi lo offre
- ▶ **Servizi pubblici per l'impiego**
- ▶ **Agenzie private (che spesso svolgono anche attività di somministrazione di manodopera e che devono avere una serie di caratteristiche – forma giuridica, capitali, requisiti di locali ed amministratori, ecc. – previsti dalla legge a garanzia degli utenti)**
- ▶ Vi è dunque un mix pubblico e privato in questo campo, ma con una importante attività di regia da parte del sistema pubblico, che vede un ruolo di rilevante centralità delle Regioni
- ▶ Per sostenere l'occupazione vengono anche periodicamente introdotti dei sistemi di **incentivi economici** per le assunzioni, che cercano di spingere i datori di lavoro ad assumere (e talora ad assumere con tipologie di contratti «stabili») e che spesso riguardano proprio i lavoratori giovani.
- ▶ Questi incentivi possono essere introdotti a livello nazionale, ma anche a livello regionale.



Tirocinio (o «stage»): non è un contratto di lavoro subordinato!

- ▶ Un tirocinante (o stagista) non è un lavoratore subordinato.
- ▶ Dunque se da un lato questi soggetti, che frequentano un luogo di lavoro per avere un «primo contatto» con il mondo del lavoro non sono soggetti agli obblighi di un lavoratore, dall'altro non godono nemmeno dei diritti di un lavoratore dipendente.
- ▶ Bisogna fare attenzione alle possibili situazioni di sfruttamento.



L'apprendistato

- Si tratta di un contratto speciale di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con finalità formative, rivolto soprattutto ai giovani fino ai 29 anni di età
- In questo modello di contratto di lavoro subordinato convivono un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed una rapporto con finalità formative a tempo determinato
- Non è però un contratto a termine

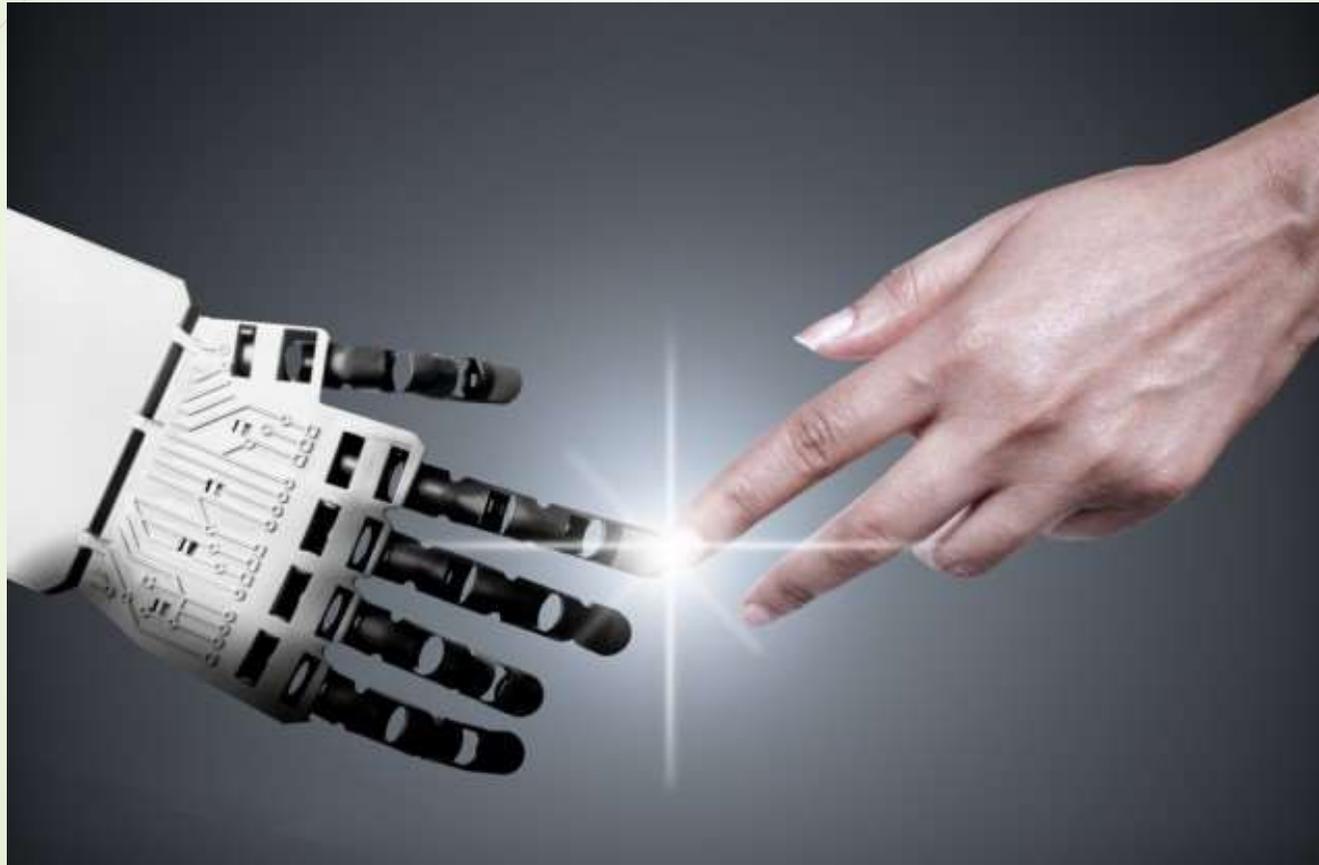


Le tre tipologie di apprendistato

- Il legislatore prevede tre possibili articolazioni del contratto (oggi v. d. lgs. 81/2015):
 - **1) apprendistato per la qualifica professionale;**
 - **2) apprendistato professionalizzante;**
 - **3) apprendistato di alta formazione e ricerca.**
- Obiettivo: aprire l'apprendistato ad una pluralità di opzioni formative, seguendo l'esempio di altri Paesi europei che lo utilizzano in modo ampio per strutturare percorsi formativi in alternanza

Welcome to the machine.

Le prospettive del lavoro nel XXI° secolo



La rivoluzione tecnologica





La grande trasformazione digitale: come cambia il lavoro

- ▶ Le stime dell'impatto dell'automazione sulle diverse professioni / mansioni lavorative come oggi noi le conosciamo sono ancora assai diversificate.
- ▶ Sicuramente nella «grande trasformazione» del lavoro compiti e mansioni meramente esecutivi saranno sempre meno importanti e subiranno un forte effetto di sostituzione ad opera dell'automazione.
- ▶ Anche le aziende in molti casi si modificheranno (molte lo stanno già facendo...) se vorranno restare sul mercato, diventando **delle «learning organizations»** dove saranno sempre più diffuse figure professionali «ibride» e dove dovrebbe esserci una più stretta integrazione tra lavoro, formazione continua, ricerca.

Il lavoro tramite piattaforme digitali e i rischi di un' «economia dei 'lavoretti'»



- L'occupazione che transita attraverso le piattaforme digitali presenta tratti particolari
- I rapporti di lavoro, infatti, non poggiano sui contratti finalizzati al ricorso diretto o indiretto alla manodopera ma su contratti atipici, comprensivi sia delle obbligazioni reciproche fissate dall'accordo tra utente e committente, che dei termini per usufruire della piattaforma.
- Autonomi o subordinati? Incertezza sull'inquadramento...
- Rilevanza del ruolo dell'utente del servizio e della sua valutazione del servizio stesso
- Rischio: molto lavoro, poche tutele, pochissima stabilità...



Il lavoro «agile» o «smart» (v. legge n. 81 del 2017)

- ▶ Regolato di recente dal legislatore (l. 81/2017) e definito come “*modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*”.
- ▶ Si è cercato di regolare quello che in passato era identificato “lavoro da remoto” o “telelavoro (che fino ad oggi ha avuto poca diffusione).
- ▶ Le novità normative in rema di *smart working* vogliono incoraggiare la diffusione di forme di flessibilità, legate, tra l'altro ad una prestazione di lavoro senza orari rigidi, sedi fisiche fisse, con “mezzi di produzione” (pc, smartphone, tablet, ecc.) tecnologici e leggeri, legata al risultato.
- ▶ Tutti questi cambiamenti comportano un necessario ripensamento dell'assetto tradizionale del nostro diritto del lavoro.

Come affrontare la grande trasformazione (e come coglierne le opportunità)

- Importanza cruciale delle **politiche attive del lavoro** (l'attore pubblico – Stato e Regioni – deve fare la sua parte)
- - *Assistenza ai lavoratori (in particolare a quelli meno qualificati) nelle transizioni*
- Centralità della **formazione continua**
- **Investimenti più robusti sulla scuola, l'università e la ricerca**
- **Potenziamento degli strumenti «classici» del diritto del lavoro** in chiave di tutela contro possibili «nuove schiavitù» tecnologiche
- **I rischi della «gig economy» vanno monitorati e governati**
- Nelle politiche per il lavoro è necessario operare sempre anche in una logica di **gender mainstreaming**, valutando le ricadute di genere delle stesse.



Alcune parole chiave per il lavoro del futuro

- Competenze
- Formazione (life-long learning)
- Digitale e Innovazione
- Inclusione
- Pari opportunità

Grazie per l'attenzione!

