Jobs Act, ecco pregi e qualche difetto dei decreti attuativi

21 – 02 – 2015 MICHELE ARNESE

Conversazione di Formiche.net con Emmanuele Massagli, presidente del think tank Adapt, l'associazione fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere studi e ricerche su lavoro e relazioni industriali.

Pregi, difetti e incertezze. E' quello che scorge nei decreti attuativi del Jobs Act approvati ieri dal consiglio dei ministri **Emmanuele Massagli**, presidente del think tank Adapt, l'associazione fondata da **Marco Biagi** nel 2000 per promuovere studi e ricerche su lavoro e relazioni industriali. Massagli è stato in passato anche coordinatore della segreteria tecnica del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

"Noi rottamiamo un certo modello di diritto del lavoro e l'art. 18", ha detto ieri sera Matteo Renzi dopo il consiglio dei ministri. Concorda?

Bisogna distinguere la semplificazione per slogan dai contenuti reali dei decreti presentati. Questi, invero, non contengono molte delle soluzioni più drastiche che erano state anticipate nei giorni scorsi e che, come ADAPT, ci avevano preoccupato per la grossolanità tecnica e concettuale.

Massagli, comunque il governo Renzi sui licenziamenti ha rottamato o no l'articolo 18 anche per i licenziamenti disciplinari? E che ne è stato della tutela crescente per i licenziamenti collettivi?

Sì, l'articolo 18 è stato rottamato anche da un punto di vista tecnico, visto che non è più il riferimento della normativa dei licenziamenti per i nuovi assunti (ma applicare la novità ai soli nuovi assunti vuole dire che il periodo di "svuotamento" dell'articolo 18 potrebbe teoricamente durate una quarantina d'anni…).

Comunque i licenziamenti disciplinari sono stati resi più semplici o no?

Certamente sono stati resi più semplici anche i licenziamenti disciplinari, per quanto permangano diversi dubbi tecnici che stanno dividendo la dottrina e bisognerà aspettare le prime sentenze per capire se la giurisprudenza troverà qualche strada per limitare la portata innovativa della norma. Circa i licenziamenti collettivi nulla di fatto: rimane il testo originale del Governo. Quindi: se l'azienda non applicherà correttamente i criteri di scelta dei lavoratori in sede di licenziamento collettivi, questi comunque non potranno essere reintegrati in caso di vittoria in processo, bensì solo indennizzati con la tutele crescente.

Lei primi parlava di "grossolanità tecnica e concettuale" di alcune soluzioni. A cosa si riferisce?

Penso all'annuncio di abrogazione di tutte le forme atipiche, che, semplicemente, non c'è. Le forme contrattuali abrogate "senza se e senza ma" sono solo due: l'associazione in partecipazione e il job sharing. In tutto si tratta di 42.000 contratti circa su 22 milioni di occupati…

E che fine faranno cococo e cocopro?

Le famose collaborazioni a progetto (505.000 contratti circa) continueranno a esistere nei settori ove sono regolati da accordi collettivi, ovvero negli ambiti dove sono più diffuse: call center, ricerche di mercato, recupero crediti etc… Le collaborazioni che "salteranno" davvero credo siano largamente meno della metà. Non vi è inoltre alcun intervento fortemente restrittivo sulle partite IVA, forma che interessa almeno 5.500.000 lavoratori.

Ma perché dite allora che il decreto ha sapore di antico su cococo e cocopro?

Il sapore "antico" o, meglio, anacronistico, è quello della tecnica scelta: siccome la collaborazione a progetto negli anni si è prestata ad abusi, anche numerosi, invece che perfezionarla e controllare meglio, si decide di risolvere il "problema" alla radice, abrogando in toto la tipologia contrattuale (ma abbiamo visto che non è proprio così). E' come dire: siccome ogni anno molti irresponsabili si mettono alla guida dopo aver bevuto o fatto uso di droghe o eccedono nella velocità causando incidenti, perché non vietare l'uso delle automobili a tutti?

E che cosa c'è di "antico", allora?

Ciò che è statalisticamente antico è la normazione tutta attestata sull'abuso, mentre l'intento del legislatore dovrebbe essere anche, se non soprattutto, quello di aiutare chi opera in modo corretto e virtuoso, generando valore. E anche le collaborazioni ha progetto hanno un loro uso virtuoso nei settori dove leggono più della subordinazione standard le situazioni particolari del mercato del lavoro (si pensi alle indagini porta a porta, alla costruzione di app e siti internet etc…).

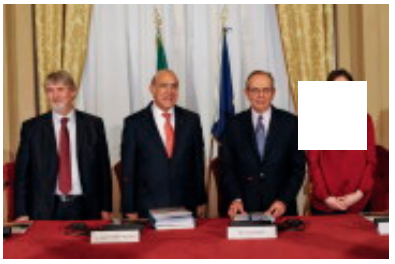
Con questo intervento si rottama davvero la Legge Biagi?

In senso tecnico no. Il riferimento normativo rimane quello per molte materie, seppure modificato. Ciò detto cambia

certamente la filosofia di fondo e quindi anche la tecnica. Non lo dico solo per la diversa concezione della flessibilità contenuta nei decreti (che purtroppo sembrano sposare la tesi che la precarietà sia colpa delle norme, giudizio francamente troppo semplicistico), quanto per l'assoluta indifferenza, se non antipatia, che tutto questo disegno riformatore ha verso le parti sociali e la contrattazione collettiva. A differenza del Jobs Act renziano, la legge Biagi sapeva che per non essere teorici e fare norme lontane dalla realtà era importante il confronto con le associazioni datoriali e sindacali e, per non poche materie, addirittura il rimando diretto della regolazione alla loro autonomia negoziale.

Nel complesso, comunque, non pensa che ci siano stati più passi in avanti sulla strada delle riforme e delle innovazioni?

Certamente vi sono dei passi avanti. A mio parere il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è un passo avanti rispetto al "vecchio" tempo indeterminato. Anche le norme sul contratto a termine, sulla conciliazione, sull'outplacement, sugli incentivi economici in legge di stabilità sono migliorative. Vi sono però anche dei grossi punti di domanda: il superamento del Testo Unico dell'Apprendistato così operato mi pare un errore e una complicazione; il disegno complessivo è certo per quanto concerne i licenziamenti, ma ancora una volta incerto per quanto concerne gli ammortizzatori sociali: la Commissione Bilancio della Camera ha dichiarato esplicitamente che non vi sono le risorse per ampliare l'ASPI e la cassa integrazione come annunciato dal governo; manca ancora la bozza di decreto sulle politiche attive che, l'insuccesso della Garanzia Giovani lo dimostra, sono il principale ritardo delle nostre regole sul mercato del lavoro.



CHI HA LETTO QUESTO HA LETTO ANCHE:

Jobs Act, un decreto che guarda al passato?

20 – 02 – 2015 FRANCESCO SEGHEZZI

Ecco la lezione della Fiat al Sud

14 – 02 – 2015 GIULIANO CAZZOLA

Jobs Act e Fca, che combinano Landini e Barbagallo?

13 – 02 – 2015 GIULIANO CAZZOLA

TI POTREBBERO INTERESSARE ANCHE:

Jobs Act, ecco novità e delusioni dei decreti attuativi

Jobs Act, ecco come Renzi e Sacconi hanno aggirato l'articolo 18. Parla Massagli...

Jobs Act, ecco fatti e commenti

Sponsor
(4WNet)

Stare al passo con UBS. Il mercato si muove velocemente. Ecco come UBS può aiutarvi.

Jobs Act e articolo 18, che cosa è davvero successo

Jobs Act, pregi e difetti dei decreti renziani