

Analisi del provvedimento presentato come la rivoluzione del mercato del lavoro italiano

# Jobs Act, tra pregi e occasioni mancate

Con la recente pubblicazione in Gazzetta ufficiale degli ultimi quattro decreti legislativi attuativi del ddl, il Jobs Act ha guadato il tratto. Un intervento normativo portato alla ribalta come la 'rivoluzione copernicana' di un ingolfato mercato del lavoro, quello italiano, tra i più -se non il più- equipaggiato di tutta la UE, ma anche il più impantato in una eccezionalità normativa che ha scalzato quasi del tutto, ed in via non più deregolatoria, la normalità. Una crisi costante e permanente ha costretto ad una disciplina, eccezionale appunto, per fronteggiare l'empasse occupazionale e messo a nudo due mali del sistema lavoro Italia in recessione: le eccedenze di personale, da un lato, ed il precariato, dall'altro, in ciò cristallizzando la stridente discrasia tra regime regolatorio legale e situazioni conflittuali da gestire. Una crisi che ha, al contempo, tolto i veli ad un continente sismico - e carsico- delle integrazioni salariali ed alla sterilità assoluta del sistema italiano di flexicurity; una flessicurezza malata, per quel che l'implementazione della Legge Biagi ha consegnato, tentata nell'inseguire modelli (Danimarca

per tutti), ma sempre malamente ispirata a, non conoscendosi nemmeno bene quale e come dovesse essere la via italiana.

Ma dov'è che il Jobs Act ha osato e dove, invece, poteva osare, perché no, più prepotentemente? Certamente, col decr. lgs 81/2015 "Codice dei contratti", la (de)proliferazione delle forme contrattuali atipiche è stata compiuta, il famigerato co.co.pro è andato in soffitta e, insieme ad esso, anche le collaborazioni occasionali e le prestazioni occasionali, corredati, poco o nulla, da garanzie sociali. Il peso della bilancia pende, dunque, per contratti più pesanti, ossia più blindati sotto il profilo delle garanzie, cioè il tempo indeterminato e determinato, e anche il part-time verticale ha trovato una prima risposta all'annosa querelle 'tempo di lavoro/orario di lavoro' da cui sganciare la maturazione della posizione previdenziale. Con legge, l'Italia risponde e recepisce il principio, cardine nella politica europea di flexicurity, secondo cui "il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale di lavoro", e sul tanto polemizzato contratto a tempo determinato a-causale ex L. 99/13 tempi e termini cer-

ti sono stati, anche in altra sede, chiariti, sia sotto il profilo del requisito dello 'Stop&Go' che sotto quello del diritto di precedenza.

Il contratto di apprendistato, da tempi immemori sviscerato come il vero veicolo dell'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, è stato, invece, aggreto dal Jobs Act in superficie. Incardinare, infatti, l'istituto in un più saldo sistema duale (apprendistato di 1° e 3° livello) non ha tenuto il contrappeso di una vera e propria ristrutturazione, per l'ennesima volta mancata. L'apprendistato professionalizzante è uscito declassato e, nella misura in cui la sua disciplina per nulla è stata riformata, fors'anche superfluo. Declassato perché, nella previsione ex art. 47 comma 4 del Codice sui contratti sulla possibile attivazione dell'apprendistato di 2° livello 'senza limiti di età, a favore di lavoratori in mobilità e fruitori di trattamento di disoccupazione, si scorre la precisa lettura miope degli effettivi trends della disoccupazione giovanile, e non solo in Italia. Autorevolissimi studi, tra i quali si annoverano quelli consegnati dalla Fondazione irlandese Eurofound, avvertono come,

alla ortodossa categoria NEETs si affianchi quella dei giovani adulti NEETs (trentenni ed over trentenni) a maggior rischio di esclusione e/o autoemarginazione sociale poiché vittime, e più sofferte, di un precariato lavorativo tradottosi in precarietà assoluta di vita. Dedicare, quindi, un contratto, l'apprendistato, ad una platea di lavoratori (di tutte le età e da reinserire) operanti in una disciplina estranea alla sua ratio giuridica e non elevare, invece, la soglia di età (fissa ai 29 anni) per titolarsene, equivale a voler negare una via già esistente di accesso dei giovani al mercato del lavoro. Un qualcosa che ricorda l'operazione 'emergenza' dalla saturazione veloce pensata dalle linee guida del 2013 per il tirocinio, trasformato, in due delle sue modalità, in vera e propria politica attiva del lavoro ed in ciò svestito totalmente della sua funzione primaria di orientare ed immettere al lavoro. Ma è (anche) in riferimento alla disposizione ex art. 47.4 che l'apprendistato di 2° livello appare quasi anche superfluo. Uno degli obiettivi del contratto indeterminato a tutele crescenti, dichiarato dai suoi stessi ideatori, è quello di garantire una stabilizzazione la-

vorativa rafforzata dalla formazione sul posto di lavoro su cui il datore è più propenso ad investire proprio in virtù di un lasso temporale contrattuale più esteso. L'acquisizione di una qualifica professionale tramite il contratto di apprendistato di 2° livello ridonda, quindi, rispetto ai risultati attesi del contratto a tutele crescenti, risultandone un doppione e, per assurdo, superfluo per giunta. Il Codice dei contratti avrebbe il condizionale è d'obbligo - potuto recuperare questa pecca con l'apprendistato di 3° livello e, a tal fine, sarebbe stato sufficiente sancire definitivamente per legge l'attivazione di detta forma contrattuale per i percorsi universitari, corsi post-lauream (Master e Corsi di Alta formazione) e Corsi di specializzazione; d'altronde, la sua durata minima legale è fissata a non meno di 6 mesi. L'articolo 45 ne enuncia, invece, solo la possibilità ("possono essere assunti") rimettendola all'autonomia regolamentare di Regioni e Province autonome. Agile concludere che, nelle more di un obbligo normativo, la scelta continuerà a cadere sull'opzione più conveniente, ossia il tirocinio; nella migliore delle ipotesi, il prodromo di carriere senza contribu-

ti. Ha, invece, impattato, il Jobs Act, e non malamente, sul sistema degli ammortizzatori sociali in coerenza di lavoro. Il contigente sismico delle integrazioni salariali pare, ora, poggiare su di una falda più solida ove si auspica che il nuovo meccanismo ad incastro CIG-CIGs-contratti di solidarietà- (nuovo) Fondo di integrazione salariale (sostitutivo dei contratti di solidarietà di tipo 'B') fluidifichi procedure che, la recessione in primis, ha sclerotizzato, tra deroghe, scopertura normativa di settore e pesanti criticità nella gestione delle crisi occupazionali. Così come i requisiti di eleggibilità per fruire dei trattamenti di disoccupazione in regime NASPI hanno avuto una riformulazione meno rigida (essendo stato rimosso il requisito della anzianità assicurativa) e più flessibile (estensione del periodo di riferimento risalente lo stato di disoccupazione nei casi previsti e specificati dalle Circolari Ministeriale 94 e 142/2015 idonei alla c.d. neutralizzazione). Resta qualche lieve perplessità sul soddisfacimento dei detti requisiti per gli eventi di disoccupazione involontaria verificantisi nello stesso anno di attivazione del contratto cessato e

sulla DIS-COLL per quei contratti di collaborazione coordinata attivati successivamente al 2015, specie in relazione al requisito retributivo che dia diritto ad un mese di contribuzione.

Ma, più di tutto, il legislatore del Jobs Act restituisce centralità alle parti sociali in un modo che poco spazio lascia alle interpretazioni: l'art. 51 del decreto sancisce che, ai fini dello stesso, i contratti collettivi di rinvio - salva diversa previsione - sono considerati quelli nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU. Trattasi di una disposizione che argina definitivamente quella da più parti lamentata come 'la piaga' dei CCNL cc.dd 'pirata', da cui si è originata una sorta di meta rappresentatività della contrattazione collettiva. Al contempo, il detto dispositivo stempera i 'chiaro-scuro' destabilizzanti (e, a volte, laceranti) della contrattazione di prossimità, restituendo al livello aziendale (in mancanza, territoriale) il ruolo, ad esso proprio, di continua contiguità alla realtà aziendale da gestire e di più affine familiarità per

la costruzione di un welfare aziendale efficace e partecipato sotto il profilo, sia della produttività e del benessere dei lavoratori, che quello della negoziazione.

Una partenza tra luci ed ombre, quindi, per la rivoluzione copernicana a firma Jobs Act. E resta ancora l'incognita ANPAL e politiche attive. Qui Garanzia giovani sta dimostrando a chiare lettere che troppo ancora c'è da fare, sia per il doppio binario operativo CPI e Agenzie per il lavoro che per la carente progettazione di gestione dei Programmi operativi Nazionali dedicati. Preoccupa soprattutto come e se la nascente rete ANPAL opererà effettivamente, stanti la (annunciata) riforma del Titolo V della Costituzione e le competenze regionali, delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome dal decreto attuativo fatte salve. I fatti, recenti e remoti, non offrono le più rosee prospettive. Certo è che, perché il Jobs Act sia davvero #lavorabuona, il sistema di politiche attive deve essere concertato e, soprattutto, sincronico affinché non si ottenga come risultato una ennesima Italia a diverse velocità.

**Gabriella La Nunziata**

*Analista e progettista*

*Mercato del lavoro*

**Adapt** Professional Fellow

