

---

# APPUNTI SULLE PRIME ANTICIPAZIONI CIRCA IL JOBS ACT DI RENZI

---

IL NEO-SEGRETARIO DEL PD LANCIÀ ALCUNE ANTICIPAZIONI, ANCORA UN PO' GENERICHE E CON QUALCHE DIFETTO DI IMPROVVISAZIONE, CIRCA I CONTENUTI DEL SUO ATTESSISSIMO PROGETTO DI LEGGE PER IL LAVORO, CHIEDENDO A TUTTI GLI INTERLOCUTORI OSSERVAZIONI, ANCHE CRITICHE, E PROPOSTE DI INTEGRAZIONE: ECCO LE MIE

*Commento a caldo alla E-News di Matteo Renzi n. 381, 8 gennaio 2014*

Le osservazioni che seguono costituiscono soltanto un primo commento a caldo alle anticipazioni che il neo-segretario del Partito Democratico ha fatto dei contenuti del suo progetto per il lavoro.

Nulla da dire circa le prime due sezioni (A e B) del documento, nelle quali si indicano alcune misure, ancora generiche ma ragionevoli, di semplificazione burocratica, miglioramento dell'efficienza e trasparenza delle amministrazioni, detassazione dei rapporti di lavoro (qui, pur mantenendo i piedi per terra, si può pensare a qualche cosa di più incisivo), incentivazione dello sviluppo dell'occupazione in alcuni settori particolari. Qualche cosa di un po' più preciso è contenuto nella terza sezione (C), dedicata alle **nuove regole**. Riporto qui sotto in grassetto i sei punti contenuti in questa sezione, con le mie osservazioni.

**I. *Semplificazione delle norme*. Presentazione entro otto mesi di un codice del lavoro che racchiuda e semplifichi tutte le regole attualmente esistenti e sia ben comprensibile anche all'estero.**

Qui il solo rilievo critico, ma non è rilievo di poco conto, riguarda il termine temporale. Lungo tutta la sua campagna per le primarie e persino nei giorni immediatamente successivi alle primarie stesse Matteo Renzi ha insistentemente promesso che il *Codice semplificato* sarebbe arrivato entro tre mesi; ora i mesi diventano otto. Questo allungamento del termine ha un significato inequivocabile sul piano del contenuto. Il *Codice semplificato* a cui pensava il candidato alle primarie era ancora [quello che egli stesso l'anno prima, il 15 novembre 2012, aveva presentato come oggetto del proprio programma](#), nero su bianco: solo quello, o qualche cosa di molto simile a quello, avrebbe potuto essere varato entro il termine brevissimo di tre mesi. Ora, invece, l'allungamento del termine a otto mesi, ovvero a “dopo

le ferie”, significa che, rispetto a quel testo, ci saranno quanto meno alcune profonde rielaborazioni. Sarà interessante capire quali siano le parti che il neo-segretario intende riformulare, e in quale direzione.

## **II. Riduzione delle varie forme contrattuali, oltre 40, che hanno prodotto uno spezzatino insostenibile. Processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti.**

Nella prima parte di questo secondo punto c'è una curiosa concessione alla leggenda metropolitana alimentata dalla vecchia sinistra politica e sindacale, secondo la quale i tipi di contratto di lavoro possibili oggi sarebbero più di 40, per gran parte introdotti dalla legge Biagi del 2003. I lettori di questo sito sanno che ho sempre sfidato i sostenitori di questa duplice sciocchezza a indicare quali sarebbero gli oltre 40 tipi di contratto di lavoro e quali, in particolare, quelli istituiti *ex novo* dalla legge Biagi, che non fossero soltanto vecchi tipi cui era stato dato un nuovo nome: nessuno è stato mai in grado di raccogliere questa mia sfida, perché in realtà **A)** le forme giuridiche di contratto di lavoro in Italia non superano la quindicina (comprese quelle del contratto di lavoro intermittente, a termine, a domicilio, a tempo parziale, la collaborazione autonoma continuativa, l'associazione in partecipazione, lo *staff leasing* o somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, e poche altre); **B)** esse preesistono tutte alla legge Biagi (anche se alcune sono state da questa rinominate e regolate in modo parzialmente nuovo rispetto a prima), tranne lo *staff leasing*, che tuttavia non è affatto una forma di lavoro precario, bensì un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con applicazione dell'articolo 18; onde non si capisce davvero perché - se non per la sua denominazione inglese - la sinistra politica e sindacale se la sia presa tanto con questa forma moderna di lavoro stabile e molto ben protetto. Certo, se incrociamo ciascuno dei tipi contrattuali esistenti con le possibilità di part-time “orizzontale” e “verticale”, o di rapporto con o senza patto di prova, con o senza patto di non concorrenza, e così via, allora possiamo arrivare anche molto oltre i 48 tipi contro cui polemizza la vecchia sinistra: possiamo individuare centinaia di combinazioni. Così stando le cose, vien da chiedersi quali di questi tipi contrattuali ora Matteo Renzi intenda sopprimere e perché. Se dovesse prendersela anche lui con lo *staff leasing*, comincerei a dubitare della sua capacità di liberarsi dei tabù della vecchia sinistra.

Quanto alla seconda parte di questo secondo punto - “Processo verso un contratto di inserimento a tempo indeterminato a tutele crescenti” - preoccupa un po' quel “processo verso”, espressione pericolosamente tratta dal sindacalese: che vuol dire? Forse che anche questa, come il *Codice semplificato*, è questione su cui lo staff del neo-segretario non ha ancora le idee chiare e occorre rinviare tutto al settembre prossimo? Resta comunque almeno il fatto positivo della menzione del “contratto a tempo indeterminato a protezioni crescenti”: rispetto alle chiusure che il PD vecchia gestione ha fatto registrare fin qui, questo va salutato come un passo avanti positivo.

## **III. Assegno universale per chi perde il posto di lavoro, anche per chi oggi non ne**

**avrebbe diritto, con l'obbligo di seguire un corso di formazione professionale e di non rifiutare più di una nuova proposta di lavoro.**

Qui le osservazioni sono due. La prima è che l'assicurazione universale contro la disoccupazione per tutto il lavoro dipendente esiste già, è stata istituita dalla legge Fornero 28 giugno 2012 n. 92, si chiama Assicurazione Sociale per l'Impiego-ASpl e almeno in linea teorica è già soggetta alla condizione della disponibilità di chi ne fruisce per le ragionevoli offerte di lavoro che gli/le vengono offerte e per le iniziative di formazione o addestramento necessarie per accedervi. La seconda osservazione è che il vero problema - su questo terreno - è come implementare questa condizionalità, che oggi di fatto non è operante. Non si risolve questo problema dettando una o più regolette burocratiche: per esempio, che "non potrà essere rifiutata più di una proposta di lavoro" lo dice già la legge; ma questo non significa molto sul piano pratico. Il problema è quello di stabilire quale sia una proposta di lavoro che non possa essere ragionevolmente rifiutata. Un metodo per risolvere questo problema è costituito dal "**contratto di ricollocazione**": sarà interessante vedere se il *Jobs Act* farà proprio questo metodo. Per ora, l'indicazione contenuta nel punto III appare assai scarsamente significativa.

**IV. Obbligo di rendicontazione online ex post per ogni voce dei denari utilizzati per la formazione professionale finanziata da denaro pubblico. Ma presupposto dell'erogazione deve essere l'effettiva domanda delle imprese. Criteri di valutazione meritocratici delle agenzie di formazione con cancellazione dagli elenchi per chi non rispetta determinati standard di performance.**

Le spese sostenute per un corso di formazione professionale possono essere rendicontate minuziosissimamente, senza che quel corso insegni un mestiere utile ad alcuno dei suoi frequentatori. Quello che conta - e che in Italia non viene quasi mai rilevato - per la valutazione dell'efficacia di un corso, quindi della produttività della spesa per la sua attivazione, è il tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi. Suggerisco allo staff di Matteo Renzi, se su questo capitolo vuole davvero introdurre qualche cosa di incisivo, di dire chiaro e tondo che si intende attivare un sistema di rilevazione a tappeto dei tassi di coerenza di ciascun corso finanziato con denaro pubblico, e che verrà tagliato il finanziamento ai corsi che avranno prodotto meno di tre quarti di sbocchi occupazionali coerenti con la formazione impartita, senza guardare in faccia nessuno. Questo è il solo modo serio in cui far incominciare a prevalere l'interesse dei lavoratori-utenti e delle imprese sull'interesse degli addetti al servizio. A chi affidare questa rilevazione? Per esempio alle centinaia di dipendenti dell'ISFOL (Istituto per lo Studio della Formazione dei Lavoratori), dei cui lavoro è altrimenti difficile oggi apprezzare appieno una utilità congrua con i costi dell'organismo.

**V. Agenzia Unica Federale che coordini e indirizzi i centri per l'impiego, la formazione e l'erogazione degli ammortizzatori sociali.**

Qualche cosa di questo genere è stato già stato istituito recentemente, con dubbie

prospettive operative. Perché qui il problema nasce dalla assurda ripartizione costituzionale delle competenze legislative e amministrative: allo Stato quelle relative alle politiche passive del lavoro (Cassa integrazione, trattamenti di disoccupazione), alle Regioni quelle relative alle politiche attive (misure per il reinserimento dei disoccupati nel tessuto produttivo). Se l'*Agenzia Unica* a cui pensa lo staff di Matteo Renzi vuol essere qualcosa di più di quella già istituita, questo comporta una riforma costituzionale: auguri. Altrimenti, mi sfugge il contenuto pratico di questo quinto punto.

#### **VI. Legge sulla rappresentatività sindacale e presenza dei rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori nei CDA delle grandi aziende.**

L'espressione "legge sulla rappresentatività sindacale", con la quale si voleva probabilmente dire "legge sulle rappresentanze sindacali aziendali", è davvero troppo generica. E, nella sua genericità, anche un po' preoccupante: perché su questa materia sono stati stipulati recentemente due importanti accordi interconfederali, rispettivamente nel 2011 e nel 2013: molti tra coloro che li hanno sottoscritti sono comprensibilmente preoccupati dall'eventualità che una nuova legge sconvolga l'equilibrio faticosamente raggiunto con quegli accordi. Due parole per chiarire che la legge interverrà soltanto in via sussidiaria, per regolare i casi nei quali quegli accordi non si applicano, sarebbero state assai opportune: anche perché c'è chi invece l'intervento legislativo su questa materia lo intende in modo assai meno rispettoso dell'autonomia del sistema delle relazioni industriali.

Quanto, infine, alla previsione della "presenza dei rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori nei CDA delle grandi aziende", le perplessità sono molto più forti: non mi sembra davvero questo il modo in cui si può affrontare il problema del vistoso ritardo del nostro Paese sul terreno delle pratiche di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione aziendale, rispetto ai Paesi del centro e nord-Europa. Le forme possibili di partecipazione sono numerose; e tra queste la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione delle grandi imprese è forse quella che presenta controindicazioni di maggior peso. Per incominciare, l'effetto sicuramente non incentivante per gli investimenti in Italia delle grandi multinazionali, della cui importanza prioritaria, pure, il neo-segretario del PD si mostra pienamente consapevole.

La speranza è che le due settimane che ci separano dal varo del progetto dettagliato servano a fugare le molte perplessità suscitate da queste prime anticipazioni. È difficile, tuttavia, liberarsi dall'impressione che queste pecchino un po' di improvvisazione e di qualche difetto di competenza specifica. Non chiedo di meglio che trovare nelle prossime esternazioni del progetto buoni motivi per ricredermi.



Stampa questa pagina



**Consiglia** 118 persone consigliano questo elemento. Consiglialo prima di tutti i tuoi amici.