

Forum “virtuale” sul Jobs Act: parlano Poletti, Sacconi, Damiano, Treu, Cazzola e Massagli.

Il Jobs Act, con tutti i suoi decreti attuativi, è ormai un'operazione compiuta. Il governo ha dato il via libera agli ultimi quattro provvedimenti agli inizi di settembre. I diversi tasselli del complesso puzzle sono finiti al loro posto.

*Possiamo, dunque, mettere a punto le valutazioni che abbiamo raccolto in questi mesi dai principali protagonisti e analisti della riforma del mercato del lavoro varata dal governo Renzi. Una sorta di **forum virtuale** che chiude questo primo ciclo di interviste, in vista di una seconda tornata di opinioni privilegiate, questa volta raccolte dai leader delle parti sociali.*

Via, dunque, al nostro forum virtuale, basato su tre domande-chiave.

[1] Il Jobs Act è un percorso di riforma ormai quasi completato, almeno per quel che riguarda gli aspetti legislativi. Possiamo tirare le prime somme e fare un primo bilancio complessivo?



Polet
ti

«Portare a termine una riforma complessiva ed organica della normativa in materia di lavoro ha richiesto un impegno davvero straordinario, dati anche i tempi ristretti in cui l'abbiamo fatto. Bisogna tenere conto che abbiamo scritto i decreti di attuazione della delega entro sei mesi dalla sua approvazione, rispettando il limite temporale che ci eravamo dati. Si poteva avere qualche legittimo dubbio sulla possibilità che ce l'avremmo fatta. Invece, abbiamo dimostrato che si poteva fare.

Detto questo, credo sia ancora presto per fare un bilancio complessivo della riforma, anche perché alcune parti essenziali diventeranno operative nelle prossime settimane. Stiamo parlando di decreti che riguardano temi importanti – il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive – che rappresentano parti essenziali della riforma. Penso, comunque, che la riforma sia da considerare un intervento normativo articolato e complesso, espressione di una chiara volontà di costruire un mercato del lavoro più efficiente e, allo stesso tempo, più equo e inclusivo».



Sacco
ni

«Il Jobs Act è un percorso di riforma che si collega con quello che analogamente vuole cambiare il sistema educativo. Gli obiettivi sono condivisibili perché riguardano da un lato la riregolazione dei rapporti di lavoro e, dall'altro, la protezione del lavoratore soprattutto nel complesso del mercato del lavoro attraverso l'accesso a competenze che lo rendano occupabile».



Damiano
no

«Il bilancio è a luci e ombre. Il Governo ha fatto la scelta di spostare le tutele dal posto di lavoro al mercato di lavoro. Occorre che naturalmente le tutele nel mercato non diminuiscano, come ancora si verifica per la durata dell'indennità di disoccupazione. Il Governo, per esempio, si era impegnato a correggere questo aspetto. Ora che il cammino del Jobs Act è completamente avviato, penso che sia utile un approccio laico da parte di tutti, di chi lo ha sostenuto e di chi lo ha avversato. Se qualcosa non funziona, se si verificano comportamenti opportunistici di aziende che licenziano per assumere a condizioni più vantaggiose altri lavoratori, fatte le dovute verifiche, il Governo non abbia remore a correggere. Chi si è opposto, senza rinunciare al suo giudizio, è bene che si adoperi per utilizzare al meglio le novità, avendo sempre come metro di giudizio la difesa del lavoro e dell'impresa e la crescita dell'occupazione».



Treu

«Vorrei subito sottolineare che è la prima volta che un percorso così complesso si completa in tempi relativamente rapidi. Noi abbiamo avuto innumerevoli interventi che si sono succeduti nel corso del tempo, creando spesso incertezza. Ora, invece, ci troviamo di fronte a un insieme compiuto e chiuso di norme definito in pochi mesi. Sul piano del contenuto, poi, con il Jobs Act si riforma un ambito importante e ampio del diritto e del mercato del lavoro all'insegna di linee-guida europee. E' un'operazione che avremmo dovuto fare da anni, ma che invece è stata più volte rinviata o realizzata in maniera

parziale, spesso con misure contraddittorie modificate a ogni cambio di governo. Ora, al contrario, il disegno è arrivato in porto compiutamente e di questo ci danno atto anche negli altri Paesi».



Cazzo
la

«Il mio giudizio è complessivamente positivo, anche se il disegno generale, iniziato con l'exploit del contratto a tutele crescenti rischia di finire un po' ''a coda di pesce'' per effetto del testo istitutivo dell'ANPAL, che è parecchio deludente. Ci sono però delle giustificazioni. L'Agenzia è inquadrata in un progetto di centralizzazione delle politiche attive che necessita di una revisione costituzionale che ancora non c'è. Poi, mentre in altri casi (penso proprio al contratto di nuovo conio) è stato sufficiente cambiare le norme, nel campo delle politiche attive il Governo è stato costretto a fare i conti con le strutture e il personale esistente. Ma ne esce comunque un pasticcio: una sovrastruttura nazionale che coordina le Regioni, le quali restano, per ora, le titolari dei poteri. Sarebbe stato più opportuno posticipare i termini di esercizio della delega a riforma costituzionale avvenuta».



Massa
gli

«Parafrasando la più dirompente novità di questo progetto di riforma si può dire che il Jobs Act è stato un intervento di

forza innovativa decrescente. Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti segna un punto di svolta del nostro diritto del lavoro, enfatizzato dalla (temporanea) generosità dell'esonero contributivo per i nuovi assunti; gli interventi su NASpI e cassa integrazione correggono alcune storture che era giusto raddrizzare; gli altri decreti hanno poca o nulla carica riformatrice e molta confusione tecnica».

[2] Scendendo a un livello di maggiore dettaglio, quali sono i cambiamenti che considera più innovativi?



Polet
ti

«Tra gli aspetti che maggiormente qualificano la riforma ricordo, innanzitutto, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e il contrasto alla precarietà, che ha prodotto tanti danni a lavoratori e imprese. Si tratta di obiettivi perseguiti rendendo il contratto a tempo indeterminato economicamente meno costoso e giuridicamente meno incerto, e quindi più appetibile per le imprese rispetto ai contratti "precari", ed eliminando le forme contrattuali più precarie ed esposte a un uso "irregolare", come i co.co.pro., le co.co.co. e l'associazione in partecipazione. Voglio ricordare, ancora, l'estensione degli ammortizzatori sociali a 1.400.000 lavoratori finora esclusi, quelli delle imprese tra 5 e 15 dipendenti; il miglioramento, e l'estensione anche alle lavoratrici autonome, delle misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; l'estensione strutturale a due anni della durata della Naspi, sostegno al reddito per i lavoratori che hanno perso il lavoro e, in parallelo, il rafforzamento delle politiche attive per aiutarli a trovarne un altro».



Sacco
ni

«La nuova disciplina dei rapporti di lavoro si ricollega, dopo la negativa discontinuità della legge Fornero, al percorso avviato da Marco Biagi. Rimane in vita una pluralità di modelli contrattuali, viene semplificata la modulazione dell'orario di lavoro, sono più semplici i [contratti a termine](#), è migliorata la regolazione dei licenziamenti "economici" e "disciplinari" nei contratti permanenti. Per altro verso sono razionalizzati gli ammortizzatori sociali e viene fortemente sottolineata l'integrazione tra scuola e lavoro, tra apprendimento teorico e conoscenze pratiche».



Damia
no

«Va bene la semplificazione delle forme contrattuali con l'eliminazione delle forme più precarizzanti. Rimane tuttavia una sovrapposizione tra il lavoro a chiamata e i voucher: uno dei due si poteva (si potrebbe) eliminare. Va bene l'incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato, ma non può valere solo per il 2015».



Treu

«Si possono segnalare tre-quattro cambiamenti strutturali. Il primo riguarda le flessibilità. Finalmente c'è una risposta chiara al capitolo dei licenziamenti: qualche innovazione in

materia si era avuta con la riforma Fornero e anche prima. Ma ora finalmente abbiamo superato questo tormentone dell'articolo 18 e della reintegrazione del lavoratore. Non vi sono più margini di incertezza. La seconda novità rilevante tocca la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro: quella cosiddetta interna, relativa, per esempio, alla possibilità di modificare le mansioni del lavoratore o ai cosiddetti controlli a distanza. Altrettanto significativa è la revisione del sistema di protezione che attiene agli ammortizzatori sociali: oggi, con le ultime norme, possiamo dire di avere un sistema di sicurezza quasi universale, con l'estensione delle reti di tutela anche ai settori e agli ambiti prima scoperti».



Cazzo
la

«La ciliegina sulla torta è sicuramente il decreto n.23 sul contratto a tutele crescenti. Vi è contenuta una svolta di carattere radicale sul terreno delicatissimo del licenziamento individuale. La sanzione normale del licenziamento illegittimo diventa l'indennità risarcitoria, peraltro commisurata all'anzianità di servizio (il che lega ulteriormente le mani ai giudici). Vedremo come la giurisprudenza affronterà il caso della insussistenza del fatto materiale (che è il solo che consente la reintegra oltre al quello del licenziamento nullo, discriminatorio o intimato in forma orale). Può accadere che nella determinazione del fatto materiale non vi sia alcun elemento di responsabilità del lavoratore (pensiamo a ritardo di un treno). Si potrà procedere ugualmente al licenziamento? Sarebbe stato molto più corretto prevedere una forma di opting out ovvero di consentire al datore di lavoro condannato di optare per una più consistente sanzione economica. Io mi sono soffermato molto sul provvedimento che ha suscitato il

dibattito più intenso. Credo che vadano segnalati altri aspetti che in qualche modo proseguono ed integrano quanto disposto dalla legge n.92, la riforma Fornero. Mi riferisco alla riforma dell'Aspi e in generale della materia della disoccupazione e alla razionalizzazione della cassa integrazione. Si tratta di misure che, da un certo punto di vista, estendono le tutele ma ne redistribuiscono gli effetti e ne responsabilizzano i soggetti interessati. Altri provvedimenti – penso al decreto sulla conciliazione – sono soltanto aria fritta».



Massa
gli

«Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e quindi, sostanzialmente, il superamento (seppure per “svuotamento” e non per abrogazione) dell’articolo 18 è una novità tanto dirompente, quanto attesa. Non certo la medicina per tutti i mali, ma un forte segnale di modernizzazione. Parimenti interessante era la prima versione del contratto di ricollocazione, quando si immaginava di renderlo fruibile solo per i licenziati con la nuova normativa. Purtroppo la versione definitiva (assegno di ricollocazione) perde molto di quella originalità. Citerei infine il nuovo, e inedito per la nostra legislazione, assegno universale di disoccupazione integrativo della NASpI, l’intervento correttivo sulle mansioni e sulla videosorveglianza (quest’ultimo ancora in schema) e la discussa abrogazione del contratto a progetto».

[3] Quali sono, invece, i limiti o gli elementi sui quali si poteva fare di più?



Polet
ti

«La riforma del mercato del lavoro che abbiamo prodotto è frutto di un lavoro di squadra di cui sono molto soddisfatto, così come ho apprezzato e giudicato complessivamente positiva la collaborazione del Parlamento che ha permesso, in taluni casi, di apportare modifiche utili ai testi approvati. Non credo spetti a chi ha concretamente lavorato a costruire il nuovo quadro normativo dire se si sarebbe potuto fare di più e meglio. Saranno gli strumenti di monitoraggio dei risultati che abbiamo previsto (ed è una novità) a dirci, nel tempo, se le nostre scelte sono giuste. E se qualcosa dovesse non funzionare, saremo pronti ad apportare le opportune modifiche».



Sacco
ni

«Nel tempo che viviamo sarebbe necessaria una regolazione ancor più flessibile, ancor più semplice, ancor più certa. Così da incoraggiare le assunzioni. Ad esempio, merita di essere semplificata la gestione del rapporto di lavoro con riguardo alla salute e sicurezza del lavoratore. Meno adempimenti formali, più certezza delle disposizioni, più differenziazione tra i diversi gradi di complessità dell'impresa, possono produrre nell'imprenditore più attenzione agli aspetti sostanziali della sicurezza».



Damia
no

«Io avrei mantenuto la tutela dell'articolo 18 dopo un congruo periodo di prova. Un altro errore del Governo è stato di aver esteso la disciplina dei licenziamenti individuali anche ai licenziamenti collettivi, che seguono le procedure della legge 223/1991. Poco rassicurante è la soluzione sui controlli a distanza, dove mi pare utile affidare la materia al confronto tra le parti sociali».



Treu

«L'aspetto più negativo è quello che concerne le risorse disponibili. Il nuovo sistema di ammortizzatori va bene, come ho appena accennato, ma è poco finanziato. L'indennità di disoccupazione dura poco, meno che in altri Paesi. E, per di più, sono scarse anche le risorse destinate alle politiche attive».



Cazzo
la

«Il limite più grave è certamente, nel caso del contratto a tutele crescenti, la differenza tra vecchi e nuovi assunti, ma questa scelta fa parte delle regole del gioco. Poi, a voler dire qualche cosa di sinistra, diversamente dalla riforma Fornero, c'è uno squilibrio tra vecchie tutele che vengono meno e nuove che si aggiungono. Ma anche questo ha una spiegazione nella limitatezza delle risorse disponibili. È comunque un bene che la questione delle forme contrattuali sia

stata affrontata con ragionevolezza, compresi anche i contratti a progetto».



Massa
gli

«Il Jobs Act è sempre stato presentato come una occasione di modernizzazione del nostro diritto del lavoro. Dopo una legge delega e otto decreti (a cui si sommano un decreto legge e diversi capitoli della Legge di Stabilità) invero si ha l'impressione di aver assistito a una operazione certo coraggiosa in qualche passaggio, ma incapace di stravolgere l'impostazione novecentesca del nostro diritto del lavoro. Ancora una volta si è ancorato tutto il dibattito sul contrasto alla precarietà e sul lavoro dipendente, mentre nulla è contenuto nel Jobs Act a riguardo di partecipazione, welfare aziendale, lavoro sostenibile, impatto delle tecnologie sull'organizzazione del lavoro, lavoro in mobilità, sharing economy, connessione salari-produttività... ovvero i nodi coi quali si sta confrontando ora la più moderna economia occidentale».

[Vai alla rubrica Job Opinion Leader >>](#)