Lavoro fuoricasa: cosa cambia con il Jobs Act

job-act-evid-beb85c89

Jobs Act, due parole (straniere) ormai entrate nel linguaggio comune per dire riforma del mercato del lavoro. L'ennesima, potrebbe dire qualcuno dal momento che l'Italia, a partire dalla riforma Treu per passare alla legge Biagi e poi alla riforma Fornero e perché no alla Giovannini, sembra diventato il paese delle riforme del lavoro. Quest'ultima, se poi sarà veramente l'ultima, appare carica di aspettative per la perdurante crisi in cui è nata. Come le altre leggi con il suo seguito di estimatori e detrattori: i primi volendo attribuire al solo cambiamento normativo un ruolo salvifico, i secondi a sottolineare le possibili contraddizioni che inevitabilmente finiscono per annidarsi in provvedimenti di così vasta portata come quelli previsti dalla legge delega, alcuni già operativi mentre per altri il Governo ha predisposto gli schemi di decreto legislativo per sottoporli all'esame delle commissioni parlamentari. Anche se ancora troppo presto per tirare le somme, operazione che si potrà fare forse a fine anno, tuttavia occorre dire, al di là degli eccessivi trionfalismi, che il giudizio non può che essere positivo. Almeno se si giudicano i tempi nei quali la manovra sta vedendo la luce e l'impostazione che il Governo sembra avere, nel tentativo, peraltro difficile, di cercare di portare a soluzione i problemi del lavoro, abbassare il tasso di disoccupazione, soprattutto quella giovanile e ridare competitività alle imprese e far progredire una nuova cultura del lavoro.

Job actINCENTIVARE L'OCCUPAZIONE STABILE

L'obiettivo principale della riforma, se la ripresa della economia confermerà i segnali positivi che si stanno intravedendo, è quello di incentivare l'occupazione stabile grazie alla disciplina del contratto a tutele crescenti e alla maggiore flessibilità delle norme in uscita (il superamento dell'articolo 18). I primi dati, grazie alle misure messe in campo anche in termini di benefici contributivi dal Governo sembrano incoraggianti e dovrebbero portare ad affermare una nuova logica nei rapporti tra imprese, lavoratori e Stato che più ci avvicina a quanto accade negli altri Paesi europei. Tuttavia il Governo pur avendo come filone principale quello del contratto di lavoro subordinato, attraverso l'istituto del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non ha voluto trascurare, nell'azione di riordino delle varie tipologie contrattuali, anche per effetto delle sollecitazioni da più parti pervenutegli, di

salvaguardare la pluralità delle forme contrattuali, anche quelle flessibili che danno risposte alle esigenze delle imprese come può essere per un pubblico esercizio (contratti a termine, part time, lavoro intermittente, voucher ecc.). Proprio per questo può essere condiviso l'impegno del Governo nella riforma degli Ammortizzatori sociali con l'obiettivo di ampliare le tutele per i lavoratori che ne erano privi e salvaguardando le specificità dei settori economici, ma occorre prevedere che l'equilibrio del fondo di solidarietà, allargato alle imprese con più di 5 dipendenti, consenta anche la riduzione in futuro del contributo se le gestioni dovessero risultare costantemente attive.

LA CULTURA DELLE RISORSE UMANE

Ma la riforma potrebbe non dare i risultati sperati, se il progetto di riorganizzazione dei Servizi per l'impiego non verrà adeguatamente supportato dal punto di vista delle risorse umane ed economiche. Solo se il governo Renzi sarà in grado di fornire efficienti servizi di ricollocazione e formazione si potrà rispondere alle critiche di frammentazione e precarizzazione che da molte parti si levano nei confronti di queste misure. Le intenzione sembrerebbero lodevoli, anche se una sperimentazione precedentemente svolta avrebbe potuto essere utile. è evidente che si profila un quadro nuovo (si pensi alla potestà organizzativa del datore di lavoro, al mutamento delle norme in materia di mansioni) che esige una nuova cultura nella gestione delle risorse umane. Ed un ripensamento del ruolo e dell'azione di organizzazioni sindacali e datoriali che, a differenza di visioni negative legate a timori di "disintermediazione", possono consentire di svolgere in maniera innovativa quelle sfide di cui ha bisogno il mondo del lavoro ed in particolare un settore come il nostro, caratterizzato da una forte dinamicità ma che deve recuperare quegli spazi di competitività per consentire un riposizionamento efficace delle imprese che consenta loro di sostenere i cambiamenti in atto.