

# GLI EFFETTI DEL JOBS ACT

di Elena Del Giudice  
UDINE

La rivoluzione copernicana del lavoro è iniziata, ma non conclusa. Il Jobs act è in vigore grazie al varo dei primi decreti attuativi, e altri lo saranno a breve, contribuendo a un cambiamento radicale delle regole.

**Da subito**

I neo assunti lo sono con il nuovo contratto a tutele crescenti con le diverse norme sui licenziamenti, sia individuali che collettivi, e in predico di beneficiare di ammortizzatori sociali che con i precedenti hanno poco in comune. Le regole, vale la pena ripeterlo, valgono solo per i neo-assunti, con l'eccezione del demansionamento, fino a ieri possibile nell'ambito di un confronto e di un accordo sindacale che ora invece non è più necessario. In caso di fallimento, veda si Lavorazioni Inox di Villotta di Chions, la prosecuzione dell'attività con il contratto d'affitto avviene conservando regole e trattamento economico in essere. Le assunzioni che opererà la newco che rileverà l'azienda dal fallimento tra quattro mesi, avverranno invece con le regole del Jobs act. Investiti immediatamente dalle regole volute da Renzi, i dipendenti delle società (spesso cooperative, ma non solo) che in caso di subentro in un appalto, diventano nuovi assunti dall'azienda aggiudicataria.

**Apprendisti**

Un'altra possibile conseguenza immediata potrebbe essere la riduzione delle assunzioni con contratto di apprendistato, dove è presente uno scambio tra formazione e basso salario, spesso fino a ieri utilizzato impropriamente come serbatoio per avere manodopera a basso costo e flessibilità in uscita. In questo caso, il contratto a tutele crescenti e a tempo indeterminato, comprensivo degli sgravi contributivi, può essere preferibile all'apprendistato (che di professionalizzate aveva poco). Così come è probabile che assisteremo a una riduzione importante dei contratti a tempo determinato (che oggi rappresentano circa l'80 per cento dei movimenti in entrata del mercato del lavoro) in favore di quelli a tempo indeterminato, sempre a tutele crescenti.

**I timori**

Sebbene consapevoli che il Jobs act ha bisogno di tempo per compiersi, i sindacati ritengono che già ora possa determinare pesanti effetti negativi. «E' possibile - spiega Maurizio Marcon, Fiom Cgil - che aziende oggi in difficoltà, accelerino operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione, sapendo che tra qualche mese potranno assumere beneficiando degli sgravi contributivi previsti dalle nuove norme. Da nessuna parte c'è scritto che ciò non sarebbe possibile. Del resto è quel che sta facendo la Fiat».

**L'obiettivo**

Come accennato, la "rivoluzione" non finisce qui. C'è la questione del salario minimo e dei livelli contrattuali, oggetto di un decreto ad hoc. Da tempo Confindustria preme per una semplificazione della questione "contratto". Troppi i 200 contratti categoriali, inefficiente l'attuale sistema di doppia contrattazione, nazionale e aziendale. Se arrivasse una norma che stabilisce per legge il trattamento economico minimo applicabile sull'intero territorio nazio-

## Le aziende "accelerano" la crisi per assumere con nuove regole

Alla Lavorazioni Inox la newco assorbirà i dipendenti col "metodo Renzi"

Confindustria spinge per disdire i contratti al fine di semplificarne il numero



Un picchetto sindacale alla Lavorazioni Inox di Villotta di Chions



Confindustria sta spingendo per rivedere i contratti nazionali

nale (salario minimo legale), ecco affrontata la seconda grande questione dopo l'articolo 18. A quel punto si andrebbe definendo un solo livello contrattuale, aziendale nel

caso dei grandi gruppi, o territoriale per le Pmi, dove scambiare salario con produttività, efficienza redditività.

**Le reazioni**

Tutto questo se, ovviamente,

nulla cambierà nell'impianto normativo. Ed è su questo che i sindacati si stanno muovendo, attraverso la raccolta di firme per una legge di iniziativa popolare, per i referendum

abrogativi e per inserire, nei contratti che si andranno a rinnovare, alcune regole di salvaguardia.

ElenaDelGiudice

**L'INTERVISTA**

UDINE

Il Jobs act? «E' fatto per ridurre gli spazi di autonomia contrattuale». Non è un generatore di competitività, ma «potrà aiutare ad agganciare la ripresa». E ancora, bene ha fatto l'Abi a disdire il contratto dei bancari, quello in essere «apparteneva ad un'altra era geologica». Federmeccanica farà la stessa cosa? Forse no, ma anche qui «il contratto andrebbe radicalmente rivisto». Così Maurizio Castro, già manager Electrolux dove ha "inventato" il modello partecipativo che ha fatto scuola per oltre un decennio, ex senatore del Pdl, commissario di Acc, esperto di relazioni industriali.

**Prima Abi poi Federcasse hanno disdetto il contratto nazionale. Che tipo di segnali stanno mandando?**

«La disdetta è sempre funzionale ad una rinegoziazione. Non esistono disdette che implicino l'abbandono della relazione tra le parti. Detto questo, va anche riconosciuto che vi sono settori, e il caso dell'Abi è clamoroso, che oggi si trovano ad avere un assetto competitivo regolato da un contratto nazionale pensato in un'altra era geologica, in anni in cui le banche erano la quintessenza della prosperità e dell'espansione e che oggi sono invece travolte dalla crisi competitiva. Da qui la necessità di rinnovare lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro, dei modelli organizzativi e del costo del lavoro».

**Quindi a suo avviso non c'è correlazione tra la mossa dell'Abi e, all'epoca, i decreti in arrivo sul Jobs act?**

«A me pare un atto forte dell'Associazione, ma tutt'altro che un atto di sfiducia nei confronti del sistema. Se si

## Castro: il sindacato conterà meno

Il padre del modello Electrolux, ex senatore Pdl, denuncia la fine della concertazione



L'ex senatore del Pdl Maurizio Castro, già manager di Electrolux

La riforma potrà aiutare ad agganciare la ripresa; il prezzo è la regolamentazione del lavoro con un bassissimo tasso di intermediazione tra le parti

vuole disinvestire dalle relazioni industriali, non si applicano i contratti, li si lascia morire. L'Abi ha scelto una strada diversa e ha dato un messaggio forte alla controparte che dice "adesso discutiamo davvero"».

**Per arrivare?**

«Ritengo a definire un buon contratto, sotto l'aspetto economico ma anche funzionale a migliorare l'organizzazione e l'efficienza».

**Pochi giorni fa Lorenzo Bini Smaghi ha criticato il modello contrattuale in vigore, con un peso eccessivo del li-**

nazionale e di quello aziendale, è evidente».

**E veniamo al Jobs act.**

«La filosofia del Jobs act, per sua natura, è pensata per ridurre gli spazi dell'autonomia contrattuale. Pensiamo agli 80 euro: un conto è se li dai a tutti con le detrazioni fiscali, un altro è se defiscalizzi i premi di risultato aziendale. Nel secondo caso passi attraverso un accordo sindacale, nel primo no. Ripensando all'articolo 8 del decreto legge 148 del 2011, questo consentiva solo per effetto di accordi sindacali di prossimità, anche separati, modifiche alla disciplina dei licenziamenti, delle mansioni, dei controlli a distanza; con il Jobs act sono materie già decise dalla legge senza interme-

Sono sempre a favore della contrattazione: è stata fatta una scelta diversa. Il pericolo è che senza tavoli di mediazione possa scoppiare l'antagonismo sociale

diazione sindacale».

**Fatto apposta per mettere all'angolo il sindacato?**

«Il governo immagina una regolamentazione del mercato del lavoro a bassissimo tasso di intermediazione, sia sindacale che datoriale. Cambia la filosofia applicata in precedenza».

**Con quali esiti? In meglio o in peggio?**

«Personalmente sono sempre stato a favore della concertazione, se non nazionale territoriale o aziendale. Non sono certo un conservatore, ma la mia base di piattaforma dà ri-

**Da maggio scatta l'indennità minima per i disoccupati**

Chiunque, sia che entri per la prima volta nel mondo del lavoro sia che cambi occupazione, da oggi verrà assunto con il contratto "a tempo indeterminato a tutele crescenti". La differenza principale rispetto ai precedenti contratti a tempo indeterminato è che cambiano le regole in caso di licenziamento (che diventa più semplice). Nel 2015 queste assunzioni beneficiano di uno sconto sul costo del lavoro fino a 8 mila 60 euro l'anno per tre anni, quindi ci si attende un boom di contratti a tutele crescenti, a scapito di altre tipologie. I lavoratori licenziati da maggio avranno diritto alla Naspi: un assegno pari al 75% della retribuzione media con un tetto di 1.300 euro. L'indennità dura 24 mesi ma l'importo, dopo i primi 4 mesi, si riduce del 3% al mese. Finita la Naspi si può avere diritto all'Asdi (per 6 mesi) se non si è trovato un lavoro e si è in condizioni di bisogno.