

Appunti per una valutazione dell'impatto del Jobs Act sulle relazioni industriali e sulle politiche organizzative delle imprese

Il Jobs Act, emanato dal Governo Renzi e in corso di implementazione con i relativi decreti delegati, evoca il precedente di Obama: ma, a differenza del suo modello, **non contiene interventi diretti di politica industriale a sostegno dei settori portanti dell'economia nazionale**, bensì modifica il quadro regolatorio vigente, soprattutto in materia di licenziamenti individuali e collettivi, per agevolare la prevista ripresa, indotta da rilevanti fattori esogeni (rapporto dollaro/euro, prezzo del petrolio, quantitative *easing* della BCE e riduzione dello spread, eventi propulsivi straordinari quali Expo e Giubileo). Il Jobs Act funge cioè da acceleratore (o almeno da non inibitore), e non già da generatore, dello sviluppo economico.

I contenuti della riforma si applicano alle sole assunzioni successive alla sua entrata in vigore: viene cioè ribadita l'esistenza di quel "doppio mercato del lavoro", con il mantenimento a favore di taluni segmenti sociali e professionali più conservatori di privilegi negati ai nuovi entrati o ai soggetti più mobili, che tante volte ha suscitato la censura degli organismi internazionali. È tuttavia, in relazione all'alta densità simbolica dei provvedimenti assunti lungo la traiettoria della "liberalizzazione" dei licenziamenti, una scelta pragmatica, adottata per non acuire la lacerazione conflittuale, e che vanta numerosi precedenti (per tutti, la riforma Dini delle pensioni).

In termini di politiche del lavoro, il Jobs Act rappresenta una potente "mutazione genetica", una cesura irreparabile con una lunga tradizione iniziata nel dopoguerra. Per la prima volta, infatti, si investe in modo vigoroso, e persino brusco, sulla "disintermediazione" dei rapporti collettivi e individuali di lavoro rispetto all'influenza determinante delle associazioni di rappresentanza, sindacali e datoriali, e si attutisce significativamente lo spazio regolatorio affidato all'autonomia contrattuale delle parti sociali.

Due esempi fra i più evidenti di disintermediazione: si consideri la differenza tra la riduzione berlusconiana del carico fiscale sui redditi da lavoro realizzata attraverso la defiscalizzazione dei premi di risultato generati dalla contrattazione collettiva aziendale e quella renziana realizzata attraverso la detrazione fiscale automatica e universale di **80 euro mensili**; e parimenti si consideri la deroga consentita alle norme dello Statuto dei Lavoratori in materia di **licenziamenti, mansioni e controllo a distanza** dal berlusconiano art. 8 della l. n. 148/11 nel solo caso di conforme contratto di prossimità comparandola con quella disposta in modo diretto, automatico e pieno dal renziano Jobs Act.

Altri esempi interessanti: **l'anticipazione del t.f.r. nella retribuzione** corrente come fonte di detrimento dei fondi chiusi governati dalla contrattazione nazionale di categoria; il ricorso, come fattore di deflazione del contenzioso davanti all'autorità giudiziaria ordinaria, all'offerta

Appunti per una valutazione dell'impatto del Jobs Act sulle relazioni industriali e sulle politiche organizzative delle imprese

“automatica” di conciliazione, anziché all'arbitrato; **la cancellazione dal novero dei licenziamenti disciplinari soggetti alla reintegra** di quello, previsto invece come tale dalla Legge Fornero, in cui la fattispecie invocata non rientri fra quelle espressamente previste dalla contrattazione nazionale di categoria come causa legittima di risoluzione del rapporto; la cancellazione della reintegra per i licenziamenti collettivi irrispettosi dei previsti criteri di legge (età, anzianità, ecc.), tale da rendere superfluo l'accordo sindacale “protettivo”; nella riforma degli ammortizzatori sociali, il privilegio riconosciuto all'indennità di disoccupazione, istituito ad applicazione automatica, rispetto alla cassa integrazione guadagni straordinaria, istituito a necessaria intermediazione sindacale.

Mentre i licenziamenti collettivi nel nostro Paese si segnalavano già dalla l. n. 223/1991 come facilmente “agibili” in termini di durata della procedura e di costo degli indennizzi rispetto agli standard OCSE, va riconosciuto che la nuova disciplina dei licenziamenti individuali, portando a compimento l'impianto “europeo” disegnato dalla Legge Fornero nel 2012 quale esito del c.d. “lodo ABC”, rende il nostro sistema assolutamente allineato ai parametri dei competitori internazionali più evoluti.

Va dunque dato atto al Governo Renzi di **aver cambiato con il Jobs Act lo stesso profilo identitario della cultura politica della sinistra italiana**. I rischi per una fluida ed efficace applicazione del Jobs Act sono rappresentati: sul versante sindacale, da una campagna per la “neutralizzazione” degli effetti della riforma della disciplina dei licenziamenti attraverso specifiche clausole contrattuali “inibitorie” attinte a livello aziendale o territoriale (sul modello di quanto occorse con la Legge Biagi); e, sul versante giurisprudenziale, da iniziative seriali funzionali alla dilatazione forzata e impropria della nozione di licenziamento discriminatorio, fino a una sua identificazione para-automatica con tipologie soggettive determinate dalla militanza sindacale, dall'orientamento sessuale o religioso, dall'appartenenza etnica, ecc. secondo il modello del “tipo normativo di vittima”.

Andranno poi valutati sul campo gli esiti della rottura dell'asse riformista tra Cisl e Uil che ha caratterizzato gli ultimi quindici anni di storia sindacale. Per effetto del Jobs Act, **aumenta in misura nitida la diretta potestà organizzativa del datore di lavoro**, che vede aumentata sia la flessibilità in entrata in virtù della ribadita acausalità del contratto a termine e delle sue opportunità di durata e di reiterazione, sia la flessibilità in uscita in virtù della marginalizzazione della tutela reale; in questa stessa direzione, muovono anche le norme in materia di mansioni e di controlli a distanza.

Appunti per una valutazione dell’impatto del Jobs Act sulle relazioni industriali e sulle politiche organizzative delle imprese

È un quadro nuovo, che esige una non meno nuova cultura di gestione delle risorse umane. A livello aziendale, i riferimenti evocati dal Governo Renzi ribadiscono, da un lato, il trend in atto di dilatazione del tradizionale perimetro sinallagmatico della regolazione del rapporto di lavoro (non solo prestazione verso mercede, ma anche previdenza complementare in forme diverse dai fondi chiusi, fondi sanitari integrativi, ripristino dell’“ascensore sociale” attraverso la messa a disposizione di “scaffali formativi”, borse di studio, ecc., servizi a trazione comunitaria come Tagesmutter, asili-nido, *snowy-day-care-children*, ecc., “carrelli della spesa, ecc.) e, dall’altro, richiamano un rallentamento delle esperienze partecipative, un superamento dei modelli consociativi e invece un *revamping* di prassi paternalistiche (Luxottica, FCA).

A valle della Grande Crisi, **vanno infine valutati i modelli di riposizionamento competitivo delle imprese italiane**, e soprattutto delle PMI, alla luce degli incentivi congiunturali alle assunzioni a tempo indeterminato e al rimodellamento delle tipologie contrattuali. In particolare, va esaminato il tema cruciale del perdurante deficit di produttività del nostro sistema economico, programmando un coerente completamento del Jobs Act con ulteriori interventi che riducano strutturalmente il costo del lavoro almeno nei settori ad alta densità manifatturiera e di diretto supporto ai consumi interni o esposti alla concorrenza internazionale in misura significativa e che incrementino il numero e la flessibilità delle ore di lavoro effettive.

Maurizio Castro

Scarica il pdf 