

Con il voto di fiducia ottenuto settimana scorsa in terza lettura al Senato **il Jobs Act è (finalmente!) diventato legge** dello Stato: ora il Governo ha sei mesi di tempo per emanare i decreti delegati necessari per attuarlo.

Il primo ad essere emanato già nei prossimi giorni sarà quello relativo al **definitivo superamento dell'articolo 18**, così da rendere fruibile il nuovo contratto a tempo indeterminato ad indennizzo crescente secondo l'anzianità di servizio in caso di licenziamento già del prossimo 2 gennaio, con annesso contratto di ricollocazione, ed in modo da far decollare contestualmente l'incentivazione economica prevista nella legge di stabilità 2015, che consta nell'**esonero contributivo fino €8.060/annui per ogni nuovo assunto a tempo indeterminato**. A condizione che non sia stato assunto con tale tipologia contrattuale nei 6 mesi precedenti.

L'attenzione mediatica si è finora concentrata solo su questo aspetto del Jobs Act. Ma ve n'è un altro a nostro avviso altrettanto dirimente: **l'adozione di un codice semplificato del lavoro in 60 articoli** e traducibile in inglese, con la contestuale abrogazione di oltre 100 (cento!!) leggi che regolano la materia. Una innovazione di portata enorme!

Si potrà così abbandonare la medievale impostazione italiana della *job property*, per cui ogni singolo lavoratore diventa quasi "proprietario" del posto di lavoro che occupa per dare piena attuazione alla moderna strategia europea della *flexicurity*. Che, in sintesi, significa privilegiare il contratto a tempo indeterminato, prevedendo l'impiego di ammortizzatori passivi solo per periodi brevi legati a crisi aziendali congiunturali e non strutturali. Ma anche strutturare i servizi al lavoro **mettendo al centro l'attività di ricollocazione**, per aiutare le persone che lo perdono a transitare velocemente verso le aziende ed i settori in crescita. E significa pure limitare l'utilizzo dei contratti a termine, introducendo causali giustificative, durate massime, limiti percentuali di utilizzo, ed indennità di fine rapporto (direttiva europea 1999/70) e liberalizzare la somministrazione di lavoro tramite agenzia per gestire il fabbisogno di flessibilità delle aziende e delle persone, rimuovendo dalla legge tutte le causali giustificative al suo utilizzo, la durata massima, i limiti percentuali di utilizzo (direttiva europea 104/2008), con la contestuale abrogazione di tutte le forme di cattiva flessibilità che sono state introdotte in Italia nei decenni scorsi (e che negli altri stati europei non esistono) principalmente al fine di aggirare l'ostacolo finora insormontabile dell'articolo 18 e contestualmente di abbassare il costo del lavoro, con il

conseguente sfruttamento dei lavoratori.

Si prevede che il codice semplificato del lavoro sarà pronto entro la fine del primo trimestre 2015:
l'Europa del diritto del lavoro si avvicina.

Scarica l'articolo 