

## Jobs Act: simbolo o strumento per la crescita?

di Sergio Vergari  
07 aprile 2015

Il Jobs Act cambia il paradigma del lavoro, perché sposta l'attenzione dal posto di lavoro al mercato del lavoro. Il superamento, in gran parte, dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e il potenziamento degli strumenti di sostegno dei lavoratori sul mercato del lavoro sono due facce della stessa medaglia. Il focus passa dalla tutela dei posti di lavoro allo sviluppo di un mercato del lavoro dinamico e capace di promuovere la (ri)occupazione. In tale prospettiva, le imprese e i lavoratori sono chiamati a misurare la qualità delle rispettive relazioni sulla base degli obiettivi conseguiti e da conseguire, non con il criterio dei diritti da affermare.

La riforma del lavoro sopprime definitivamente ogni possibilità di concezione proprietaria del posto di lavoro e parla ai protagonisti del mercato del lavoro un linguaggio nuovo.

Al datore di lavoro si chiede di investire di più sui rapporti di lavoro stabili. A ciò contribuiscono i vantaggi sul costo del lavoro, ma anche le maggiori facilità di recesso e la certezza dei costi e dei tempi d'interruzione del rapporto.

Al lavoratore si dice: «Se perdi il posto di lavoro, non sei solo: hai il sostegno pubblico del tuo reddito in forma più estesa che in passato e hai gli aiuti professionali per reperire una nuova occupazione».

Il Jobs Act, sotto tale luce, nasce indubbiamente come strumento di cambiamento, sebbene le norme, da sole, possano fare poco se il contesto generale e le organizzazioni competenti non assecondano l'innovazione e la spinta per la crescita.

Per tali obiettivi di sviluppo lo Stato, le Regioni e gli enti locali dovrebbero remare tutti nella stessa direzione. Nell'attuale fase, invece, sembrano contare di più le questioni di geografia istituzionale, con uno Stato sempre più impegnato nella riduzione dei compiti delle Regioni e degli enti locali e nella promozione di visioni deteriori dei livelli decentrati.

Se è vero che lo sviluppo della crescita richiede un sistema pubblico coeso e forte, non è affatto detto, come insegna la storia di questo Paese, che forza e coesione possano derivare dal rafforzamento del ruolo dello Stato a discapito della responsabilizzazione dei territori.

In questo quadro, il Jobs Act è una leva per la crescita?

Le premesse che ne hanno accompagnato la formazione orientano per la risposta positiva.

Le nuove norme si pongono, come si diceva, a favore degli investimenti in capitale umano. La legge di stabilità per il 2015 ha introdotto per quest'anno l'esonero contributivo totale, nel limite di 8.060 euro, per chi assume a tempo indeterminato o converte a tempo indeterminato rapporti sorti a termine.

A ciò si accompagna la decisione di superare le collaborazioni a progetto connotate da elementi di dipendenza funzionale dai soggetti committenti e costruite come alternativa economica ai rapporti di lavoro subordinato (circa 200.000 in Italia).

Su entrambi i

punti non mancano, in realtà, talune perplessità.

In primo luogo,

il sostegno alle assunzioni a tempo indeterminato, che ha fatto da contraltare alla riduzione del campo di applicazione del reintegro nei licenziamenti, è garantito solo per il 2015 e non costituisce, per tale ragione, una misura strutturale. La sua valenza di strumento di «guerra al precariato», come l'ha definita il presidente Renzi, rischia di trasmutare essa stessa in una fonte di precarietà, se è vero che i progetti aziendali di sviluppo occupazionale dovranno giocoforza arrestarsi, in assenza di certezze, sulla soglia del 31 dicembre 2015.

Quanto alle

co.co.pro. e alle co.co.co., i messaggi che stanno accompagnando la riforma rischiano di promuoverne un'errata demonizzazione e limitazione. È vero che i vantaggi legati al costo del lavoro hanno storicamente favorito lo sviluppo di tali categorie fino al punto da stimolare, involontariamente, il loro uso distorto. È vero anche, però, che le stesse categorie non sono, di per sé, fonte di precarietà, né risultano interamente soppresse, come dimostra il salvataggio dell'art. 409 cpc. È dunque sbagliato imporre lo sviluppo delle risorse umane e della crescita occupazionale basato esclusivamente sulla forma del lavoro subordinato.

A prescindere

da ogni rilievo giuridico, l'attuale svilimento mediatico del lavoro autonomo coordinato, promosso anche dal Governo, non rende giustizia all'evoluzione naturale delle relazioni in azienda e ad un'idea politica di fondo di cui il lavoro è sempre più chiamato ad essere nello sviluppo economico e sociale. Si allude al lavoro condotto per progetti e obiettivi, che è espressione di una tendenza già in atto nelle moderne economie ed in fase di consolidamento. Ad esso difficilmente si potrà sfuggire, a prescindere dal vestito giuridico assegnato al singolo rapporto di lavoro. Se ne rende conto lo stesso Jobs Act nei numerosi punti in cui promuove la flessibilità organizzativa per le imprese in funzione dell'incremento della produttività del lavoro.

Tra i punti

positivi del Jobs Act va anche segnalata la sua idoneità potenziale ad essere uno strumento di riorganizzazione aziendale, per la crescita della produttività, e di mobilità del lavoro, per sostenere le nuove dinamiche economiche e una cultura aperta all'accumulo di più esperienze di lavoro nell'arco della vita lavorativa.

È da molti

anni che si invoca la flessibilità organizzativa nelle aziende e la mobilità del lavoro. Sono entrambi obiettivi condivisibili.

Bisogna

domandarsi, tuttavia, in che misura il nostro tessuto sociale e produttivo è pronto a cambiamenti così importanti.

Vi sono rischi

concreti d'inadeguatezza, che non vanno trascurati.

Primo. Gli

stimoli fiscali alla produttività del lavoro non hanno condotto alla diffusione di pratiche generalizzate di rigenerazione della cultura produttiva del nostro Paese. I tassi di incremento della produttività italiana sono ancora troppo bassi rispetto alle aspettative. La stessa contrattazione collettiva aziendale o territoriale non ha ancora modificato in profondità gli schemi classici delle relazioni di lavoro, complice anche la rigidità del sistema di classificazione contrattuale del personale.

L'intervento

sul regime legale delle mansioni e l'introduzione della facoltà di sottoinquadramento, promosso dal Jobs Act, può essere molto utile per un cambio di passo. Ma è il sistema delle relazioni in azienda che deve cambiare.

Secondo. La

mobilità del lavoro non può funzionare all'interno di sistemi nei quali

l'incidenza dei servizi per il lavoro professionali Ã minoritaria se non addirittura insignificante. Promuovere la mobilitÃ del lavoro e demistificare la paura della disoccupazione significa dover garantire infrastrutture adeguate per i servizi di mediazione e reti capillari di intervento, compartecipate dal pubblico e dal privato.

Il ritardo dei

servizi per il lavoro in Italia Ã una condizione non favorevole alla conduzione della visione innovativa del Jobs Act, per il cui superamento urgono certezze rispetto agli scenari da costruire.

L'attuale

percorso di revisione costituzionale, con la preannunciata assegnazione allo Stato dei compiti gestionali sulle politiche del lavoro, prefigura un assetto istituzionale molto incerto rispetto al ruolo delle istituzioni nel mercato del lavoro ed al rapporto tra Stato e Regioni. La stessa pretesa statale di superamento delle positive esperienze di servizio pubblico territoriale a favore della costruzione di un nuovo modello di governo pubblico rischia di togliere ai cittadini, in assenza di certezze in ordine a tale nuovo modello, le poche certezze disponibili sul contributo dei servizi pubblici all'accompagnamento al lavoro. In altri termini, la scelta di istituire un'Agenzia nazionale per l'occupazione, senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica, senza chiarezza rispetto alle dotazioni finanziarie, umane e strumentali, senza un'idea di collegamento virtuoso con i livelli regionali e in un contesto di profonda arretratezza dell'intero sistema dei servizi pubblici per il lavoro rispetto a molti paesi europei, non fornisce garanzie convincenti sulla facilitÃ del passaggio dalla tutela del posto di lavoro alla tutela dei lavoratori sul mercato.

Un altro

rischio riguarda la possibile inapplicabilitÃ del nuovo modello di mobilitÃ del lavoro alle caratteristiche del capitale umano del nostro Paese.

Da sempre il

mercato del lavoro Ã vivace per le figure professionali ricercate dalle imprese. Lo Ã molto meno per le figure marginali e per i soggetti privi di professionalitÃ spendibili.

I laureati in

Italia costituiscono solo il 22,4% della popolazione, contro una media europea del 36,8% e punte del 52%, come nel caso dell'Irlanda. Siamo in fondo alla classifica, ai livelli della Romania, della Croazia e di Malta. E intanto le iscrizioni all'UniversitÃ continuano a rallentare. Anche gli abbandoni scolastici, in Italia, sono a livelli preoccupanti (il 17% contro la media europea dell'11,9%)

Il lavoro

debole e poco professionalizzato non Ã in grado di vincere questa sfida di cambiamento. Semplicemente non Ã appetibile.

Occorre,

dunque, che insieme al Jobs Act avanzino gli investimenti, non solo nella ricerca di base, ma prima ancora nel capitale umano. Si deve investire affinchÃ le persone guardino alla propria formazione come ad una necessitÃ permanente e si devono costruire le condizioni utili a favorire impegni condivisi di tutti gli attori, dalle istituzioni scolastiche e formative e alle stesse imprese, a favore della formazione continua. Solo cosÃ Ã possibile immaginare uno sviluppo serio anche della ricerca. Non si deve scordare che il capitale umano Ã il singolo fattore produttivo piÃ efficace per la crescita.

Il problema Ã

che la capacitÃ delle imprese di favorire l'utile formazione professionale non sempre Ã adeguata. Per altro verso, strutturare il capitale umano a misura dello sviluppo desiderato espone all'attesa di effetti di lungo periodo, perchÃ sono richiesti investimenti in un sistema scolastico diverso, piÃ aperto a collegamenti stretti con il mondo delle imprese.

Jobs Act e

investimenti nella scuola vanno comunque di pari passo.

A cavallo tra i

due mondi, il lavoro e la scuola, sarebbe fondamentale il rilancio dell'apprendistato, di cui in effetti il Jobs Act si occupa, ma in termini non del tutto convincenti. Tra l'altro, Ã dentro l'apprendistato che si realizzano le vere tutele crescenti.

La riforma

dell'apprendistato Ã perÃ utile se serve a farlo decollare quale importante veicolo di formazione e apprendimento, di lavoro e di sostegno alla crescita aziendale. Non Ã invece utile se si limita a sostituire lo Stato alle Regioni nel ruolo regolatore e se non produce semplificazione per le imprese e rapporti chiari tra datori di lavoro, imprese e istituzioni formative.

L'attuale

riforma non sembra risolvere in misura convincente i nodi classici che si frappongono allo sviluppo virtuoso di questo istituto, che invece merita di essere additato come lo strumento principale per le assunzioni dei giovani, per la loro formazione e per l'istanza delle imprese di poter adattare le competenze dei lavoratori alle proprie esigenze.