

Il Jobs Act? Un flop annunciato Per le assunzioni meglio il ccnl

I dati ci danno ragione: il contratto è lo strumento che più di altri favorisce l'occupazione



di **Christian Tschigg**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento giovani

Il pregio di un contratto collettivo nazionale di lavoro, rispetto alla legislazione nazionale, sta nel fatto che viene "cucito" su misura da sindacati e datori di lavoro, attraverso l'introduzione di opportuni aggiustamenti per adattarsi alla particolare categoria di lavoratori della quale tratta. Infatti ogni settore ne ha uno diverso: nei trasporti i ccnl di categoria che la nostra Fit-Cisl segue, insieme a Cgil e Uil, sono 21.

I ccnl non solo regolano molti degli aspetti che caratterizzano il rapporto di lavoro, da quelli normativi ed economici ai rapporti tra i soggetti collettivi (le cosiddette relazioni industriali), stabilendo quindi diritti e doveri sia del lavoratore che del datore di lavoro, ma spesso lo fanno anche in maniera più puntuale della legge migliorando sovente quanto previsto giuridicamente, introducendo tutele aggiuntive, oppure disciplinando aspetti normativi per i quali esistono vuoti legislativi.

Tra i vari, importanti ambiti di intervento rientrano anche appositi patti stipulati tra le parti per favorire le assunzioni, in modo da garantire stabilità occupazionale, al di là delle norme di governo.

E a proposito di crescita occupazionale e leggi, riteniamo doveroso, a oltre 5 anni dalla sua emanazione, porci una domanda importante: il Jobs Act (d.l. 34 del 20 marzo 2014 e l. 183 del 10 dicembre 2014), annunciato come indispensabile riforma

strutturale per rendere più flessibile il mercato del lavoro e indurre una crescita della domanda di lavoro, ha davvero centrato il suo obiettivo? Partiamo da una considerazione importante: il nuovo contratto a tutele crescenti non presenta elementi di miglioria del mercato del lavoro, perché non estende diritti e tutele a chi già ne era escluso, e neppure interviene sulle debolezze strutturali del sistema produttivo italiano. L'idea di fondo del Jobs Act era che il mercato del lavoro ripartisse liberandosi da alcune rigidità in tema di licenziamento, introducendo indennità di licenziamento individuali, monetizzando (una monetizzazione crescente) la possibilità del datore a licenziare senza valida motivazione. Ma tale idea nasce basandosi su alcuni assunti errati: che vi sia eccessiva protezione del lavoro regolare rispetto a quello temporaneo; che ridotte protezioni aumentino l'occupazione; che una maggior flessibilità del lavoro renda il mercato più dinamico e porti a più produttività. Tesi facilmente confutabili.

Brevemente, analizzando i dati Inps (Osservatorio sul precariato) e Istat sull'andamento occupazionale giovanile possiamo verificare cosa è avvenuto negli anni. Effettivamente nel corso del 2015 si sono registrate tante assunzioni e trasforma-

zioni a tempo indeterminato quante non se ne vedevano da prima della crisi. Purtroppo, però, dal primo trimestre del 2016 in avanti, i dati riportano nuovamente un rallentamento e stagnazione del mercato del lavoro che perdura a oggi. In sintesi, c'è stata un'impennata di trasformazioni a tempo indeterminato in concomitanza con il Jobs Act. Ma, assai probabilmente, non a causa del Jobs Act. Questo perché insieme alle leggi già menzionate, è stata anche approvata la legge di Stabilità del 2015 che prevedeva un esonero contributivo triennale per i datori di lavoro che avessero assunto con contratti a tempo indeterminato (legge entrata in vigore ad inizio anno). L'accavallamento delle due norme ha portato a pensare che la ripresa delle assunzioni fosse conseguenza del Jobs Act. Dall'analisi risulta che le decontribuzioni hanno in realtà influito pesantemente nella trasformazione dei contratti già esistenti piuttosto che nelle assunzioni. Il Jobs Act, di per sé, ha avuto, al contrario, effetti molto modesti. Se fosse dipeso solo da questo provvedimento, infatti, non si spiegherebbe la sola impennata del 2015 e il ritorno ad un andamento diciamo stabile.



Tra l'altro la stessa Cisl aveva affermato, in passato, come una siffatta manovra-spot, senza riforme strutturali per il lavoro, fosse una norma nata per non durare. A oggi i dati ci danno ragione.

Ci poniamo poi un'ulteriore domanda: essendo il costo del licenziamento inferiore al vantaggio contributivo, ma crescente nel tempo (il Jobs Act prevede un indennizzo al licenziamento "proporzionale" rispetto all'anzianità di servizio), potrebbe accadere che l'impresa sia indotta a interrompere ad una certa data il rapporto di lavoro, pagando l'indennizzo, e attivando un nuovo rapporto economicamente più vantaggioso, con il rischio di trasformare il nuovo contratto a tutele crescenti in un continuum di molteplici contratti similmente al modello del tempo determinato, cioè sostituendo il lavoro di qualità con quello precario? Speriamo che il futuro non ci dia ragione.

Pare che, più che accrescere l'occupazione, la riduzione delle tutele abbia avviato la sostituzione tra il lavoro stabile a favore di quello incerto. Inoltre, il fatto di non garantire una stabilità occupazionale ai propri dipendenti potrebbe portare, involontariamente, a una riduzione di produttività in azienda: abbassa la propensione del lavoratore a "investire" nella propria azienda, data la più prevedibile mobilità del lavoro.

Si nota come una progressiva crescita della flessibilità in entrata, senza un reale intervento di estensione delle tutele ai lavoratori "flessibili", non ha prodotto gli effetti sperati, aumentando l'incertezza sulle condizioni lavorative. In più sembra che la voluta riforma per semplificare i contratti a termine (eliminando le "causali") non abbia portato a renderli "ponte" verso il lavoro stabile, ma ha semplicemente causato l'aumento della durata del lavoro precario.

Cade a fagiolo ciò che ha detto il capo della Banca centrale europea Mario Draghi al Brookings Institute di Washington nel 2014, sulla crisi economica, «il problema non è licenziare, il problema è che, nei modi possibili, si creino nuovi posti di lavoro aumentando la produttività del siste-

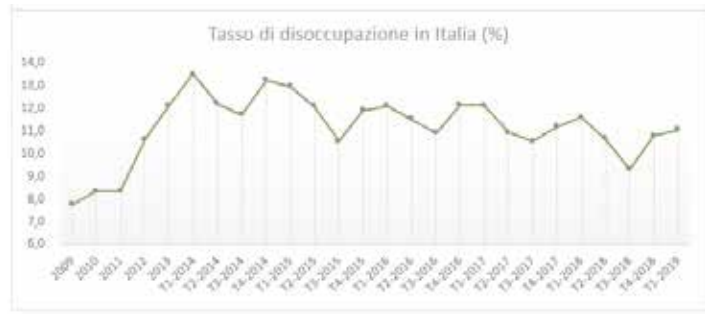
ma delle imprese, la formazione dei giovani ed un sostegno che mantenga l'equità duramente toccata dai sacrifici che la situazione impone».

Ecco perché non possiamo prescindere dalla contrattazione collettiva, che tutto quanto sopra può realizzare. Il panorama di ciò che è attuabile, se vi è volontà da ambo le parti, è molto vasto limitato solo dai confini dell'immaginazione. Il ruolo da protagonista è assunto dalla contrattazione collettiva nel definire, attraverso modalità caratteristiche della concertazione, le regole del lavoro che, tramite essi, possono essere riscritte, innovate e attualizzate, rispetto a condizioni oggettive e concrete della realtà produttiva sulla quale incidono.

Ad esempio, ormai risulta superfluo un lungo periodo di prova, vista la "facilità" concessa di licenziamento per le aziende. Va spostato, con la contrattazione, l'ago della bilancia a favore della categoria che ad oggi risulta la più debole: i lavoratori.

Come Fit-Cisl siamo sempre pronti a rinnovare i contratti e migliorarli, mettendoci in gioco e rischiando con coscienza, per fare in modo che i ccnl non scivolino nel silenzio ma siano realmente fruibili e al passo con i tempi, così da garantire non solo livelli salariali sempre adeguati, ma anche norme moderne e flessibili che assicurino al contempo condizioni di lavoro elevate e crescita della domanda di lavoro. Dipendenti motivati garantiranno implicitamente un aumento della produttività.

Tenendo conto dei processi di continua trasformazione e innovazione tecnologica e organizzativa che caratterizzano tutto il settore dei trasporti, è indubbia l'esigenza strategica di individuare forme adeguate per garantire livelli occupazionali con standard qualitativamente elevati, attra-



verso forme propositive adeguate. E i ccnl non possono che essere LO strumento nel quale noi, come Fit-Cisl, crediamo per migliorare la vita lavorativa e privata degli occupati e fornire occupazione a chi il lavoro lo cerca.

Sono i contratti collettivi a garantire la qualità lavorativa anche attraverso accordi di ricambio generazionale e incentivi (non meramente economici) alle assunzioni stabili. Quanto analizzato in queste pagine lo conferma. Le leggi possono, e devono, essere una cornice. Un contorno complementare. Ma è nel contratto collettivo che il quadro si realizza.

Il futuro del lavoro deve essere affrontato, nel cambiamento in atto, attraverso logiche e pensieri nuovi, di cui come Fit-Cisl siamo spesso pionieri e dei quali ci facciamo promotori, che affondano le radici nella tradizione, culturale e dialogica, del nostro essere sindacato appartenente alla Cisl, così da sviluppare e potenziare una contrattazione collettiva capace di fornire soluzioni pratiche e vantaggiose a esigenze occupazionali specifiche, anche a fronte di talune rigidità, superabili, derivanti dalle normative legislative.

Ovviamente non solo per i giovani, ma per la dignità lavorativa di tutti.