

LAVORO E PREVIDENZA

Approvata al Senato la Legge Delega Jobs Act

di Luca Vannoni

Con l'approvazione con voto di fiducia del

Disegno di Legge Delega n. 1428, meglio noto come

Legge Delega Jobs Act, si è chiusa la prima fase parlamentare del provvedimento che, nelle intenzioni del Governo, è chiamato
a riformare in modo strutturale le regole del mercato del lavoro.

Nell'attesa che il provvedimento concluda il proprio percorso, andiamo ad analizzare il contenuto che impatta maggiormente sull'attività di impresa: è bene ribadire, preliminarmente, che si tratta di un provvedimento che, una volta definitivamente approvato, necessiterà di attuazione

mediante specifici decreti legislativi, da emanarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore della delega.

Il primo capitolo è dedicato agli

ammortizzatori sociali, suddivisi tra strumenti di tutela in costanza di rapporto e strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria.

Analizzando il primo nucleo, di diretto interesse per le imprese, innanzitutto si prevede **l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale, anche nel caso in cui riguardi solo un ramo di essa.**

Il problema è ben noto: imprese il cui destino è segnato rimangono in vita sfruttando tutti gli ammortizzatori sociali disponibili, così da riconoscere un trattamento economico per molto più tempo di quanto sarebbe spettato ai lavoratori come trattamento per la disoccupazione (ora ASPI), togliendo così risorse a quelle imprese che, viceversa, si trovano ad affrontare momenti di crisi temporanei.

Con tutta probabilità, il Decreto Legislativo

andrà ad abrogare l'art. 1 del DL 249/2004, norma che prevede la possibilità di prorogare il trattamento di CIGS per crisi aziendale nel caso di piani di ricollocazione del personale.

Già con la Legge Fornero, la L. n. 92/2012, si è operato un primo intervento su tale fronte, relativo alle imprese interessate da procedure concorsuali,

prevedendo, in via transitoria, che il trattamento di CIGS spetti solo in caso di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività, con salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione

e, in via strutturale, che a decorrere dal 1° gennaio 2016 sia abrogata tale possibilità.

Sempre in riferimento agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, **viene normato il principio per cui l'accesso alla cassa integrazione è consentito solo a seguito dell'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro**, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione in favore dei contratti di solidarietà. Ricordiamo che recentemente è stato previsto nel Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014, relativo alla cassa in deroga, che l'azienda, per l'accesso all'ammortizzatore, **dimostrì di avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità**, incluse le ferie residue: entrambe le misure vanno nel segno di quella che è oggi la prassi amministrativa dell'INPS.

Cambieranno anche **i sistemi di contribuzione e la durata delle prestazioni**. Per i primi, sarà richiesta una maggior partecipazione da parte delle imprese utilizzatrici, bilanciata da una riduzione degli oneri ordinari, in funzione dell'utilizzazione. Riguardo alla durata, saranno rivisti i limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione.

Molto più oscure sono le deleghe contenute ai punti 7 e 8 dell'art. 2 del Disegno Di Legge Delega:

sono preannunciate le revisioni di quasi la totalità degli ammortizzatori in costanza di rapporto: CIG, CIGS, Fondi di Solidarietà e contratti di solidarietà. La speranza è ovviamente che sia stata ponderata, a livello costituzionale, la legittimità di una delega a maglie larghe.

Nel provvedimento si è discusso molto della riforma delle tipologie contrattuali, con l'introduzione del contratto a

tempo indeterminato a tutele crescenti, dove, in particolare, si è sottolineato la non applicazione delle tutele reintegratorie dell'art. 18 accompagnata da una forte riduzione contributiva che ne renda vantaggiosa l'assunzione.

La forte flessibilità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a cui si aggiungono importanti disposizioni in materia di mansioni e di controllo) è accompagnata da una eliminazione di quelle forme contrattuali "incompatibili": anche in questo passaggio la delega è un filo sibillina. Si parla di eliminazione delle collaborazioni a progetto; con buona probabilità è possibile ritenere che il lavoro intermittente sarà assorbito **dal lavoro accessorio** mediante voucher: non è comunque agevole risalire ai reali intendimenti che si intenderà realizzare dal testo della delega.

Ad ogni modo, non rimane che attendere la chiusura dell'iter di approvazione della delega e la sua concreta attuazione, nella speranza che la tecnica legislativa, con gli ultimi esiti segnati da qualche passaggio a vuoto di troppo, **non disinnesci il potenziale della riforma**.