

Jobs act: metodo pessimo, contenuti condivisibili.

Il Jobs act è finalmente all'esame del Parlamento compreso l'emendamento presentato dal Governo che tanta discussione sta provocando. A me pare che debbano essere considerati due piani: metodo e contenuto. Il metodo è sicuramente pessimo, salta qualsiasi confronto con le parti sociali quasi umiliandole quindi provocando una comprensibile reazione. Nessuno di noi penso possa avere nostalgia per un certo consociativismo dannoso che, alla fine, accontentava tutti ma senza risolvere i problemi ma altra cosa è "asfaltare" le rappresentanze sindacali, segno di un'idea di società che pensa di poter fare a meno dei corpi intermedi, di tutta quella società di mezzo che oltre ad avere un grande impatto sul Pil per le attività non profit (4.6 punti per 67 miliardi di attività) ha anche forti risvolti sociali oltre che impegnata a sostenere interi settori con il concorso determinante di oltre 4 milioni di volontari. Il Governo, nel caso, avrebbe potuto far conto su quelle parti sociali più riformiste e consapevoli che ha ignorato volutamente e colpevolmente preferendo alimentare divisioni, antagonismi e conflitti in un Paese che, invece, avrebbe bisogno di un moto di popolo, collettivo e condiviso, per uscire da una situazione davvero difficile. Questo atteggiamento preoccupa moltissimo anche per quanto riguarda il futuro di una corretta vita comunitaria sia per gli aspetti di coesione sociale che economici.

Ben più accettabile nel merito pare invece l'emendamento che, di fatto, supera la polverosa e vetusta questione dell'art.18 ancor più che nel passato considerata una bandiera irrinunciabile sia da chi lo vuole tenere che abolire. In verità i reintegri per licenziamento sono già ora ridotti al lumicino visto che nella quasi totalità l'eventuale contesa viene risolta con l'arbitrato: rischiamo di riportare il Paese su dibattiti ideologici ormai lontani dai ben più gravi problemi del lavoro.

Occorrerebbe, piuttosto, rafforzare le forme partecipative e le contrattazioni aziendali che avvicinino sempre più capitale e lavoro (e persone) superando contrapposizioni antistoriche e improduttive trovando nuove occasioni per la crescita.

La previsione di un solo tipo di contratto di inserimento o reinserimento a tutele crescenti potrebbe avere il vantaggio di definire, comunque, forme di protezione e, nel contempo, contribuire a ridurre quelle tipologie lavorative artificialmente utilizzate quali collaborazioni varie, false partite Iva, ecc. in questo andando incontro alla posizione della Cisl, mentre ci sarebbe l'obbligo di restituire gli incentivi da parte delle aziende che interrompessero il rapporto di lavoro. Altro punto di interesse è, come ampiamente chiesto anche da Mcl, la riduzione delle norme sul lavoro con abrogazione di quanto difforme da un auspicato Codice semplificato del lavoro. Ci sono poi le ipotesi di un compenso orario minimo per quanto non coperto dai contratti, l'elevazione dei limiti per il lavoro occasionale accessorio, l'unificazione in unica Agenzia delle ispezioni sul lavoro per contrastare illegalità e lavoro nero, la abolizione della cassa integrazione in deroga o straordinaria (magari ad azienda già chiusa), l'estensione di copertura con l'assegno di disoccupazione ed altro che il dibattito parlamentare potrà aggiungere o migliorare. Ciò che si deve sperare è una discussione positiva, propositiva, senza ostruzionismi immotivati, magari trovando spazio per il rafforzamento di tutti quegli aspetti che riguardano una corretta transizione scuola-lavoro (e apprendistato) che sembrano essere i

grandi assenti della riforma.

Tutto ciò nella consapevolezza che nessuna norma, nessun incentivo potrà creare o mantenere posti di lavoro ma almeno definirebbe il contesto nel quale operare con poche regole chiare e praticabili.

Noè Ghidoni - Dirigente MCL