

## *Il Direttore a chi legge*

*“L’Italia cambia davvero. Questa è #lavoltabuona. E noi andiamo avanti”, commenta così su Twitter, il suo Social preferito, il premier Matteo Renzi che, in conferenza stampa, aggiunge: “Il nostro impegno sarà ora quello di procedere speditamente alla stesura dei decreti di attuazione della delega, nella quale terremo conto delle considerazioni emerse dal lavoro parlamentare, a partire da quelli relativi all’introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che vogliamo rendere operativo da gennaio”.*

*Forse è un po’ troppo ottimistica la previsione di gennaio, ma che il premier chiuda a breve la partita ne è convinta anche l’opposizione. Ma andiamo per ordine: con 166 sì, 112 no e un astenuto, il Jobs Act è diventato legge all’inizio di questo mese. Con quest’ultimo atto, il Parlamento ha consegnato al governo la delega sul lavoro, che entro giugno 2015 dovrà trasferirne i principi in cinque decreti operativi: ammortizzatori sociali; servizi per il lavoro; semplificazione delle procedure e degli adempimenti; riordino delle forme contrattuali; tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Tra le novità introdotte dal Jobs Act, che hanno suscitato maggiori contestazioni dentro e fuori il Parlamento, ci sono le modifiche all’articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Il testo della delega prevede che, nel caso di licenziamento per motivi economici, sia previsto un indennizzo economico “certo e crescente con l’anzianità di servizio”. Il diritto alla reintegrazione “sarà previsto invece solo per i casi di licenziamenti nulli, discriminatori e per specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, che saranno fissate con i decreti delegati”. Ma tutte e cinque le deleghe riguardano aspetti importanti e delicati; anzi, secondo il premier, molto più importanti dell’art. 18 che considera un feticcio più che un istituto da ridiscutere.*

*Grande interesse e attesa suscita la delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro che mira a garantire un adeguato sostegno alla genitorialità e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori. Sono previste novità importanti: l’estensione del diritto alla prestazione di maternità alle lavoratrici madri parasubordinate; l’introduzione di un credito d’imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano figli minori o disabili non autosufficienti. Inoltre la delega è finalizzata anche: all’armonizzazione del regime delle detrazioni dall’imposta sui redditi per il coniuge a carico; alla promozione del telelavoro; all’incentivazione di accordi collettivi volti a facilitare la flessibilità dell’orario di lavoro. E, infine, una novità assoluta: la possibilità di cessione dei giorni di ferie tra lavoratori per attività di cura di figli minori.*

*Sicuramente torneremo a parlarne del Jobs Act nei prossimi numeri della Rivista; su questo numero abbiamo dato un ampio spazio a una ricostruzione storica dei regimi di tutela applicabili a diverse fattispecie lavorative fino alla recente previsione del “contratto unico” di lavoro subordinato per tutti i lavoratori a tutele progressivamente crescenti.*

*La sensazione di chi sta scrivendo e che, in qualità di consulente aziendale, frequenta settori merceologici diversi in ambito pubblico e privato, è che questa riforma del lavoro sia complessivamente ben accolta a molti dei portatori d’interessi in campo; e questo al di là delle contestazioni, talvolta sostanziali e sincere, ma talaltra strumentali e di posizione. Del resto anche agli stessi sindacati, che con diversi accenti e convinzioni hanno stigmatizzato la riforma, conviene sperare nel successo del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Se non altro perché potrebbe “ricostruire” una massa critica occupazionale molto più interessante e abordabile dal punto di vista della sindacalizzazione di quella dispersa e a scarsissima sensibilità sindacale dei contratti temporanei.*

*Anche dal punto di vista del fenomeno infortunistico e tecnopatico, forme contrattuali più stabili sono una migliore garanzia sia di attenzione sia di continuità formativa per la prevenzione e sicurezza.*

*Sotto molti profili i prossimi sei mesi possono segnare una svolta: che sia la #voltabuona non è solo il premier ad augurarselo. Poi però, saranno i fatti a parlare.*

*Dicembre 2014*

MARCO STANCATI