

FORUM TUTTOLAVORO2015
in collaborazione con www.dottrinalavoro.it

Potito di Nunzio: Jobs Act, un mosaico in via di definizione

di Potito di Nunzio - Presidente del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

“Il Jobs Act è un mosaico in via di definizione e quando sarà completo avremo da gestire un diritto del lavoro totalmente diverso da quello di qualche mese fa, come diverse saranno le relazioni industriali ... Noi Consulenti del lavoro stiamo lavorando intensamente per formarci, confrontarci, elaborare nostre linee guida per essere pronti, come sempre, ad aiutare le imprese nelle scelte strategiche”. E' quanto ha dichiarato Potito di Nunzio, Presidente del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, nell'intervista rilasciata a IPSOA Quotidiano, che anticipa i contenuti del suo intervento al Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolge oggi a Milano, dalle ore 14.00 alle 18.30, presso l'Auditorium Centrale di Expo Milano.

Sono stati recentemente approvati i decreti attuativi del Jobs Act. Quali saranno gli impatti operativi per i Consulenti del lavoro?

Il Jobs Act è un mosaico in via di definizione e quando sarà completo avremo da gestire un diritto del lavoro totalmente diverso da quello di qualche mese fa, come diverse saranno le relazioni industriali. Cambia la gestione dei contratti di lavoro, soprattutto quelli di natura subordinata. E' stata introdotta una maggiore flessibilità in entrata (vedi i contratti a termine), una minore incidenza del costo del lavoro (almeno per il contratto a tempo indeterminato che costa meno di qualsiasi altro rapporto di lavoro, ovviamente a parità di compenso lordo), una maggiore flessibilità in uscita (vedi le tutele crescenti) e l'abbattimento di altri totem quali l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (controlli a distanza) e l'art. 2103 del codice civile in materia di mansioni.

In somma, un mondo nuovo, in parte ancora da scoprire, che potrebbe, insieme alla ripresa economica, portare enormi benefici al mercato del lavoro nel suo complesso. Noi Consulenti del lavoro stiamo lavorando intensamente per formarci, confrontarci, elaborare nostre linee guida per essere pronti, come sempre, ad aiutare le imprese nelle scelte strategiche.

Flessibilità in uscita: una reale opportunità per le imprese?

Non credo si possa parlare di opportunità. Le imprese non assumo per licenziare ma per sviluppare un progetto imprenditoriale o meglio un'avventura imprenditoriale, come a me piace definirla.

D'altra parte il sinonimo di impresa è “avventura” e in un'avventura si ha bisogno di compagni di viaggio che condividano l'avventura stessa e ne determinano il successo. Questi compagni di viaggio sono i collaboratori dell'imprenditore il quale, se ha sani principi, non penserà affatto a come poterli licenziare ma a motivarli e coinvolgerli nel progetto imprenditoriale e conseguentemente a dividerne i frutti. Ma come sappiamo un'avventura può anche non riuscire oppure si scopre che i due soggetti non hanno le stesse idee di conduzione oppure, ancora, non riescono a convivere per incompatibilità caratteriale, e allora perché non sapere in anticipo quale è il costo della fine dell'avventura?

Ecco, questo secondo me è stato fatto con le tutele crescenti. Si è stabilito il costo della fine dell'esperienza che accomuna l'imprenditore e il lavoratore. Si potrà discutere se il costo è tanto o poco o se sarebbe stato meglio una maggiore graduazione della sanzione in relazione al fatto che

ha determinato la rottura della collaborazione. Ma alla fine, di certo, non si riuscirebbe ad accontentare tutti, qualsiasi regola venisse stabilita. Oggi, però, si riesce a stabilire con maggiore certezza il costo di un licenziamento (eventualmente dichiarato illegittimo dal giudice) e questo anche in relazione alla minore discrezionalità che il legislatore ha lasciato nelle mani dei giudici. Tentar non nuoce, dice un vecchio adagio. Tornare indietro è sempre possibile.

Riforma degli ammortizzatori sociali: quali indicazioni dare ai Consulenti del lavoro per gestire gli adempimenti legati alle procedure di integrazione salariale?

La riforma degli ammortizzatori sociali non è ancora completa.

Oggi è definitiva la riforma degli ammortizzatori in caso di cessazione del rapporto di lavoro ma non quella relativa alle sospensioni dal lavoro.

Tra l'altro, rispetto all'universalizzazione dei trattamenti nel caso di perdita dell'occupazione, abbiamo ancora pesanti differenziazioni nei casi di sospensione dell'attività lavorativa. Differenze, anche significative, tra settori merceologici e dimensionali delle imprese, con una fascia di "popolazione" totalmente scoperta. Comunque si può affermare che nella "cassetta degli attrezzi" oggi abbiamo strumenti nuovi. La filosofia è la seguente: più politiche attive e meno politiche passive. In sostanza ci sarà minore sostegno al reddito e per periodi inferiori rispetto al passato, a fronte di una maggiore attenzione alle politiche attive volte al ricollocamento (rapido?) di coloro che hanno perso l'occupazione.

Questa sarà la vera sfida per la Pubblica Amministrazione. Se non sarà capace di mettere in campo risorse specializzate per supportare la ricollocazione dei lavoratori, sarà una sconfitta dell'intera riforma. A noi il compito di informare preventivamente le aziende di questa nuova filosofia gestionale per poi indirizzarle nelle scelte più aderenti alla situazione aziendale che si verrà a creare. Anche nella scelta degli ammortizzatori sociali noi consulenti del lavoro non dimentichiamo mai che le scelte ricadono sui lavoratori e sulle loro famiglie. Quindi abbiamo ben presente la centralità delle persone in tutto quello che facciamo.

Leggi anche:

- [Jobs Act, collaborazioni coordinate e continuative ritorno al passato](#), di Vitantonio Lippolis
- [Dal Jobs Act semplificazioni per adempimenti e procedure](#), di Eufanio Massi
- [Jobs Act, nuova flessibilità nel riordino dei contratti di lavoro](#), di Paolo Stern
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali nuovi oneri contributivi per le imprese](#), di Maria Rosa Gheido
- [Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act](#), di Roberto Camera
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma](#), di Maria Rosa Gheido

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufanio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: www.ipsoa.it/forumtuttolavoro