

Economia Parma

SEMINARIO ALL'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI IL PACCHETTO LAVORO SOTTO LALENTE DEGLI ESPERTI

Jobs act, strumento utile ma ancora troppo complesso

Silvagna: «Vediamo come sarà applicato». Robuschi: «Sarà una stagione calda»

Lorenzo Centenari

■ Tutele crescenti, politiche attive, maternità. E ancora: flessibilità, tutela del lavoro, semplificazione. Jobs act, tutto chiaro? Quasi. Se per certi versi il piano di riforme del Governo Renzi porta con sé numerose innovazioni a beneficio sia delle imprese, sia dei lavoratori, è anche vero che il pacchetto di novità fortemente voluto dal premier mostrerà la propria reale efficacia non prima di aver abbandonato il periodo di rodaggio nel quale è ancora coinvolto. Prematuro tirare le somme, quindi. Sulla sua applicazione, inoltre, la comunità dei giuristi si trova d'accordo nel giudicare il Jobs act uno strumento tendenzialmente favorevole, ma dall'interpretazione assai complessa. Un testo, insomma, che agli addetti ai lavori richiederà di volta in volta un processo di attenta valutazione.

Proprio alla luce della pubblicazione in Gazzetta ufficiale degli ultimi quattro decreti attuativi, l'Unione parmense degli industriali ha ieri ospitato a Palazzo Soragna un seminario di aggiornamento rivolto alle aziende associate, intervenute numerose ad ascoltare le relazioni dell'avvocato Lucia Silvagna e dei professionisti dello studio Trifirò & Partners. «Sembra che i quattro decreti da poco entrati in vigore - sostiene la Sil-



Palazzo Soragna. Da sinistra: Lesce, Robuschi, Silvagna, Beretta, Molteni e Peron.

I decreti attuativi

Ecco la «flessibilità di qualità»

■ Jobs act, ed è subito «flex-curlty». La «flessibilità di qualità» è tuttavia solo uno tra gli obiettivi che l'esecutivo intende raggiungere attraverso la promulgazione di una legge per certi versi rivoluzionaria, per tanti altri aspetti oggetto di acceso dibattito. Il 4 settembre scorso, in particolare, il consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva gli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs act o legge 183/2014.

ne e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, infine razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e

ritto del lavoro - abbiano completato il quadro complessivo e aggirato alcuni problemi che la riforma non aveva sin qui ancora risolto. Importante, ora, sarà tuttavia osservare come la legge verrà applicata e quanto la politica condizionerà l'orientamento di ogni contenzioso, anche al di là della «ratio» della riforma stessa». A sollevare il tema dei riflessi politici era stato in precedenza Claudio Robuschi, vicedirettore dell'Upi nonché caposervizio Area Relazioni industriali, risorse umane e formazione: «I decreti approvati in merito a tutele crescenti, demansionamento e videosorve-

zioni della Cgil ed in modo particolare della Fiom. Sul fronte dei diritti, si annuncia un'altra stagione calda», commenta Robuschi. Il compito di illustrare per sommi capi le principali novità introdotte con il Jobs act è spettato poi al cofondatore di Trifirò & Partners, Stefano Beretta: «Si individuano alcuni aspetti che meriterebbero dei sostanziali correttivi. Perché, ad esempio, adottare un doppio regime sui licenziamenti collettivi e una doppia procedura in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo? Lascia perplessi - afferma Beretta - anche il capitolo relativo al regime sanzionatorio dei licenziamenti per superamento del comparto, così come risulta poco comprensibile la scelta di lasciare una «zona grigia» in merito a dimissioni e risoluzioni consensuali». Proprio dimissioni e risoluzioni consensuali, insieme a tutele crescenti e mutamento di mansioni, sono stati al centro dell'intervento di Giorgio Molteni, mentre è di controlli a distanza e superamento del contratto a progetto che ha successivamente parlato il collega Luca Peron. La nuova disciplina relativa alla cassa integrazione, infine, è stato l'argomento trattato dall'avvocato Damiana Lesce. Da Lucia Silvagna, l'invito ad attendere i risvolti: «Per capire se il legislatore ha raggiunto il suo obiettivo - sostiene - è ancora

PROTEZIONE GUIDA

LA MIA BANCA SI PRENDE CURA DELLA MIA AUTO COME SE FOSSE SUA.

È un prodotto di: CREDIT ASSICURAZIONI S.p.A. È SOCIETÀ IMPERSONALE SOTTOPONIBILE A DISCIPLINE E GOVERNAMENTO DI CREDIT ASSICURAZIONI S.p.A. PER LA SUA SOTTOPONIBILITÀ È SOTTOPOSTO ALL'ARTICOLO 2359 DEL CODICE DI PROCEDURA PENALE E ALL'ARTICOLO 2359 DEL CODICE DI PROCEDURA PENALE. IL PRESENTE DOCUMENTO CONTIENE INFORMAZIONI DI NATURA FINANZIARIA. INFORMAZIONI VALORI AL 15 SETTEMBRE 2015.

È un prodotto di: CREDIT ASSICURAZIONI S.p.A. CARIPARMA CREDIT ASSICURAZIONI

INDUSTRIA RIGUARDA 170 MILA LAVORATORI



Rinnovato il contratto del settore chimico e farmaceutico

■ Federchimica, Farindustria e tutte le organizzazioni sindacali di settore (Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl Chimici, Fialc-Confail, Fialc-Cisal) hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e Gpl.

«L'accordo - che riguarda oltre 170 mila lavoratori e circa 3 mila imprese - riconosce 75 euro nel triennio - si legge in una nota di Farindustria - che scontano un significativo recupero del «delta inflattivo» del contratto precedente, anche attraverso la scelta di nessun onere economico per le imprese nel corso del 2016 e l'abolizione del premio presenza annuo, circa 220 euro medie».

Importante novità contrattuale rispetto al passato è anche la verifica ex-post degli scostamenti tra inflazione programmata e reale. È stata inoltre abolita un'indennità contrattuale aggiuntiva corrispondente alla retribuzione di una giornata lavo-

di welfare contrattuale (previ- denza complementare Fon- chim).

«Le scelte finalizzate a migliorare produttività, occupabilità, flessibilità ed esigibilità sono state - fanno sapere da Farindustria - la valorizzazione della contrattazione aziendale, la semplificazione del testo contrattuale, la promozione di un metodo partecipativo di confronto e la formazione. Con questo rinnovo le parti si sono impegnate, a rendere il Ccnl sempre più uno strumento moderno e flessibile. E anche idoneo a incentivare una contrattazione di secondo livello che colga le esigenze e le specificità aziendali».

Non solo. «Le relazioni industriali nel sistema chimico-farmaceutico - prosegue la nota - hanno da sempre dato prova della propria capacità di promuovere cultura, di realizzare scelte socialmente responsabili e capaci di sostenere la competitività e l'occupazione e favorire lo sviluppo del welfare contrattuale, guardando a sfide e confronti inno-