



UIL SU JOBS ACT

Di fronte ad un Paese dove, anziché la ricchezza, cresce solo la disoccupazione, ci saremmo aspettati che il Governo e i politici avessero indicato la strada, questa sì coraggiosa, per rilanciare l'economia, ma ad oggi...

- **MENO** investimenti nella scuola e nella formazione
- **NESSUNA** politica industriale
- **ZERO** azioni per le aree più deboli del paese
- **NESSUN** contrasto alla perdita del potere di acquisto di lavoratori (a partire dai dipendenti pubblici) e pensionati
- **NESSUNA** politica fiscale, **POCO** contrasto all'evasione
- **AUMENTO** della tassazione locale
- **INSUFFICIENTE** azione di contrasto agli sprechi e alla spesa improduttiva

In questo silenzio "assordante" del Governo, si alza solo la voce di chi si illude che il lavoro si crea riducendo le tutele o rendendo più fragile la lavoratrice ed il lavoratore.

Ed ecco perché nel JOBS ACT CI SONO TROPPE COSE CHE NON VANNO BENE O CHE SONO AMBIGUE

Cosa si può migliorare:

il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Potrebbe funzionare a patto che:

. al termine dei tre anni, **VENGANO GARANTITE ALLA LAVORATRICE ED AL LAVORATORE LE ADEGUATE TUTELE** contro il licenziamento illegittimo.

- **SI RIDUCA LA CONCORRENZA DELLE ALTRE, TROPPE, FORME TEMPORANEE DI ASSUNZIONE** (a partire da collaborazioni, partite iva, contratti a termine non motivati) che hanno prodotto tanti danni alle persone e al nostro mercato del lavoro.

- **VENGANO ABROGATI I "BUONI LAVORO" (VOUCHER)** che sono un deterrente al successo di questo nuovo contratto (soprattutto se incentivati innalzandone, come propone il Governo. il tetto annuo di compenso....esentasse!) ed un motore di alimentazione del bacino dei working poors.

È bene ricordare che il **dualismo del mercato del lavoro**, o **apartheid**, è stato soprattutto creato da chi, avendo potere legislativo, ha inteso affrontare il tema della ripresa e della competitività delle imprese e del Paese, operando più sulla "flessibilità" del lavoro (in entrata e in uscita), che su politiche di crescita.

Cosa NON ci convince:

meno cassa integrazione per tutti

- l'idea che la **PROTEZIONE SOCIALE** sia delegata ad un sussidio **PER CHI E' DISOCCUPATO E NON ANCHE A CHI LAVORA IN IMPRESE IN RISTRUTTURAZIONE**, è sbagliata.

- l'**ALLUNGAMENTO DELL'ASPI E LA SUA ESTENSIONE (A COSTO ZERO?)** anche a persone che oggi non possono usufruirne **E' CONDIVISIBILE, MA NON PUO' ESSERE L'ALTERNATIVA ALLA CASSA INTEGRAZIONE SIA ORDINARIA SIA STRAORDINARIA**. Questa, infatti, permette alle imprese di ristrutturarsi e rilanciarsi, salvaguardando il proprio capitale umano, e alle persone di rimanere nel ciclo produttivo. È bene ricordare che la tanto bistrattata Cassa Integrazione (che è pagata da contributi di imprese e lavoratori) tutela, ogni anno e con varia intensità, oltre 1.400.000 cittadini italiani che lavorano in aziende che necessitano di ristrutturazione.

zero risorse sulle politiche attive del lavoro

- Il **DISEGNO DI LEGGE DELEGA** sembra essere, però, allo stato attuale, molto **AMBIZIOSO, MA** anche altrettanto **FUMOSO E PER NULLA CHIARO**. Ciò preoccupa non poco la UIL anche perché, a fronte di questo bailamme di novità, continua a mancare ciò che rende realmente distante l'Italia dal resto di quei Paesi che vorremmo imitare: efficaci politiche attive e un efficace sistema di Servizi per il lavoro. È facile immaginare che l'impianto, farraginoso, messo a punto dal Governo su tali temi, rischierà di essere una bolla di sapone se realizzato a "**COSTO ZERO**" (così è scritto nel Jobs Act).

È sinceramente difficile pensare di raggiungere livelli di tutela simili a quelli della Germania disponendo di meno di un decimo delle risorse e senza un massiccio intervento di riqualificazione dei nostri operatori e, più in generale, dei nostri servizi per il lavoro. In Italia ci sono 8.000 operatori, in Germania oltre 90.000.

Cosa non va:

l'indebolimento della contrattazione a tutti i livelli

- definire, da parte della Politica, un "**COMPENSO ORARIO MINIMO**" stabilito **PER LEGGE**, non produrrebbe il risultato di dare qualcosa a tutti (perché una tutela ben più forte, in tal senso, è rappresentata dai contratti collettivi nazionali di lavoro), ma di determinare una riduzione del salario reale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti.

- il "**DEMANSIONAMENTO**" **PER LEGGE** porterebbe ad affidare, in maniera "unilaterale" alle imprese, la facoltà di rivedere le mansioni della singola lavoratrice e del singolo lavoratore al ribasso, con conseguente riduzione della retribuzione. Oggi la modifica delle mansioni già avviene, ma attraverso la contrattazione collettiva soprattutto aziendale.

IN SOSTANZA, NEGARE LA CONTRATTAZIONE SIGNIFICA SOLO DARE POTERE ALLE IMPRESE.