

LAVORO/1. Il parere dei direttori del personale sul Jobs Act

Gli Hr promuovono la manovra

Nonostante la scarsa fiducia nella capacità di favorire la ripresa dell'occupazione, la valutazione generale sulla manovra è positiva

di Domenico Butera



Domenico Butera è consigliere Aidp

Uno fra i più attesi provvedimenti previsti dalla Legge delega 183/2014, comunemente nota come Jobs Act, è costituito dal nuovo Contratto di Lavoro a Tempo Indeterminato a tutele crescenti. Per la verità, la novità non consiste nella creazione di un nuovo tipo di rapporto di lavoro subordinato, ma nell'introduzione, nel sistema normativo, di disposizioni finalizzate a realizzare una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto. Lo scopo è quello di promuovere, coerentemente con le indicazioni europee, il contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri in termini, appunto, di flessibilità gestionale e di oneri diretti e indiretti.

Le proposte avanzate da Aidp

Già nel corso dello scorso mese di dicembre, l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp), in occasione di un incontro con la XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) della Camera dei Deputati, aveva avanzato proposte di modifica della disciplina lavoristica in modo da realizzare maggiore semplificazione, minore burocrazia, riduzione del costo del lavoro e rafforzamento della certezza del diritto. Le osservazioni sviluppate da Aidp riguardavano tutte le forme contrattuali nei loro tre momenti: costituzione, gestione e risoluzione. Le disposizioni che il Governo ha poi adottato per i contratti a tempo indeterminato con la riscrittura delle tutele a favore dei

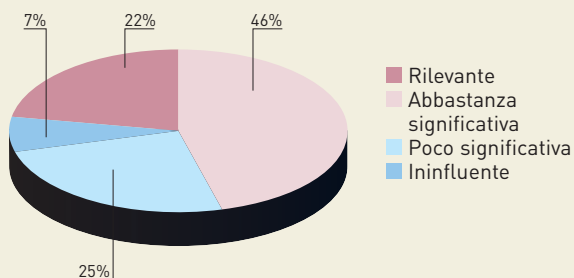
lavoratori, con la semplificazione delle procedure di risoluzione e con la modifica degli strumenti conciliativi, hanno in buona misura accolto le esigenze manifestate da chi opera nel campo delle Risorse Umane. Per cogliere il punto di vista dei direttori del personale, Aidp ha recentemente lanciato un'iniziativa rivolta ai propri soci: si è trattato di una Instant Survey articolata su otto quesiti, le cui risposte hanno fornito un quadro sintetico ma attendibile della valutazione che gli addetti ai lavori danno al nuovo quadro normativo. Il campione è costituito da ottanta direttori del personale appartenenti ad aziende nazionali e internazionali di diverse dimensioni e comparti merceologici.

Efficacia della manovra

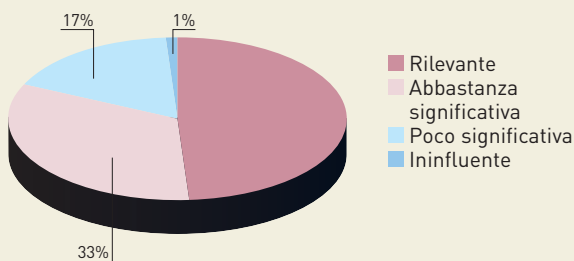
Poiché il complesso delle norme sollecitate dal Jobs Act è finalizzato a favorire la ripresa dell'occupazione, un primo quesito ha riguardato proprio la valutazione circa la sua efficacia. Il campione ha risposto affermativamente (68%), se pur con qualche distinguo: possiamo ritenere che la risposta avrebbe potuto essere plebiscitaria se solo fosse stato presente anche l'elemento mancante, e cioè una situazione economica di generale ripresa: nessuno, infatti, può immaginare di prescindere dalla situazione del paese, quando si valuta l'impatto delle norme sul mercato del lavoro. Costo del lavoro e complessità delle norme, inoltre, scoraggiano gli investitori (soprattutto stranieri) e possono spingere quelli nazionali verso operazioni di delocalizzazione, se le



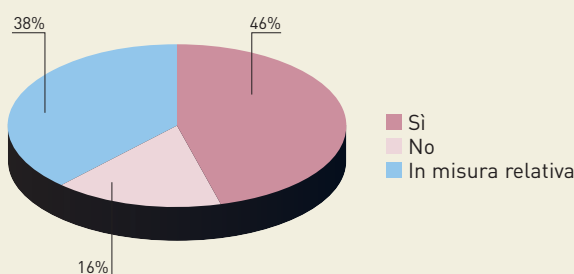
1. In che misura le nuove norme dei decreti delegati sin qui emanati e dalla Legge di Stabilità negli aspetti collegati, favoriranno l'incremento dell'occupazione?



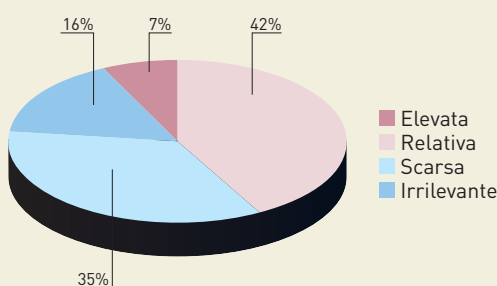
2. In che misura il contratto di lavoro a tutele crescenti e la Legge di Stabilità favoriscono l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie contrattuali?



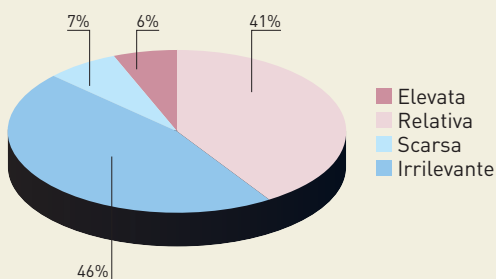
3. Le disposizioni in materia di "licenziamento collettivo" (art. 10) facilitano la gestione delle situazioni di esubero di personale per stato di crisi o difficoltà aziendali?



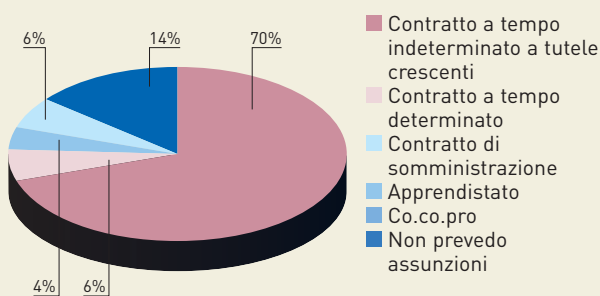
4. In che misura il "contratto di ricollocazione" (art. 11) contribuirà all'accompagnamento di chi perde il lavoro verso una nuova occupazione?



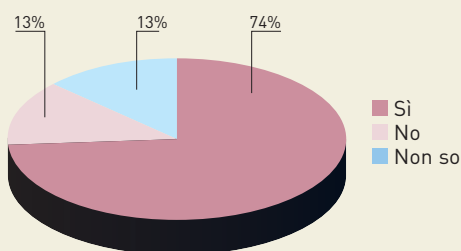
5. In che misura la nuova disciplina NASpi fornirà una miglior tutela di sostegno al reddito a chi perde involontariamente il lavoro?



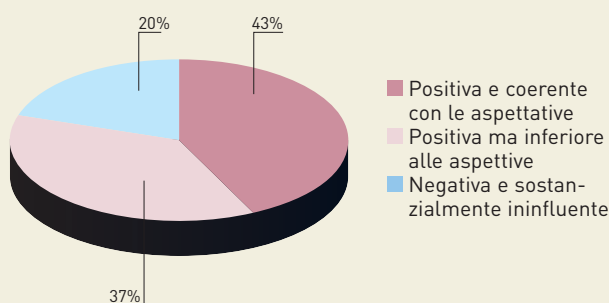
6. Se ha in programma assunzioni nei prossimi sei mesi quale tipologia contrattuale pensa di utilizzare?



7. Ritiene che l'alternanza scuola/lavoro, presente in altri paesi europei per gli studenti di scuola superiore e Università, possa essere uno strumento valido per favorire l'ingresso in azienda dei giovani?



8. Quale valutazione complessiva dà alla legge delega 10/12/2014 n° 183?



Fonte: Aidp, Gruppo Regionale Lombardia



storture non vengono adeguatamente e tempestivamente corrette.

Contratto a tutele crescenti

Discorso differente, invece, si deve fare quando si valuta il peso che il Contratto di Lavoro a Tempo Indeterminato a tutele crescenti ha verso le altre tipologie contrattuali: il campione ritiene (senza manifestare dubbi) all'82% che questo contratto di lavoro finirà per soppiantare quasi completamente gli altri, grazie alla flessibilità che porta con sé. Rispetto alla precedente normativa, inoltre, la certezza dei costi e dei tempi in caso di risoluzione del rapporto per licenziamento, ha una rilevanza fondamentale; si può dire, allora, che l'altro tipo di contratto molto frequentato (quello a tempo determinato) non trova ormai campo di applicazione, fatte salve situazioni molto specifiche.

Licenziamenti collettivi

Per quanto riguarda il tema dei licenziamenti collettivi, ai quali si applica la disciplina di quelli individuali, essi vengono valutati di più semplice approccio dal 46% del campione, e comunque più facilmente gestibili da un altro 38%. La motivazione principale certamente consiste nella possibilità di superare il pericoloso terreno delle "graduatorie" e di evitare comunque la reintegrazione, salva naturalmente l'ipotesi di discriminazione: dobbiamo quindi attenderci un incremento dei ricorsi ai licenziamenti collettivi fino a oggi frenati, così come quelli individuali, dalla forza deterrente della reintegrazione.

Contratto di ricollocazione

È interessante notare come il campione abbia risposto in modo piuttosto diffidente al quesito sulla effettiva utilità del "contratto di ricollocazione": nonostante il lodevole tentativo di spostare l'asse degli interventi a favore di coloro che hanno perso il posto di lavoro verso un complesso di norme qualificabili come "attive" (in contrapposizione a quelle che semplicemente prevedevano l'erogazione di un assegno per un tempo a volte molto esteso e con controlli poco incisivi), non si è manifestata particolare fiducia sui risultati. È possibile che la motivazione sia da attribuire al generale atteggiamento nega-

Due punti essenziali

Le due considerazioni preliminari del documento di proposta elaborato da Aidp per la XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) Camera dei deputati (presentata il 18 dicembre 2014):

- **Semplificazione, minore burocrazia, migliore produttività, costo del lavoro e certezza del diritto**, sono le variabili fondamentali per favorire lo sviluppo degli investimenti in un paese come l'Italia, che paga a caro prezzo inadeguatezza e arretratezza rispetto ad altri paesi europei.
- **L'attuazione della legge delega**, nella parte che prevede l'emana-zione di un Codice Semplificato delle norme relative ai diversi tipi di contratto di lavoro e allo svolgimento dei relativi rapporti di lavoro, se correttamente realizzata, può avere un'importanza epocale, un'oc-casione da non perdere per rendere la nostra legislazione lavoristica finalmente più chiara, leggibile, reperibile e traducibile rispetto a quanto non lo sia ad oggi. Sarà l'occasione per identificare al meglio le diverse tipologie contrattuali, definire le une rispetto alle altre, evidenziandone chiaramente i rispettivi vantaggi e svantaggi per le aziende e per i lavoratori. In concreto l'occasione per ridurre drasti-camente anche quegli ambiti di sovrapposizione o di poca chiarezza normativa che, ad oggi, costituiscono elementi frenanti all'instaura-zione di nuovi rapporti di lavoro.

tivo riservato alle iniziative pubbliche in materia di collocamento e ricollocazione, e la storia passata non sembra dar torto.

Contribuzione a carico delle imprese

A questo punto, l'orientamento verso il Contratto di Lavoro a Tempo Indetermi-nato a tutele crescenti, in caso di nuove assunzioni, appare scontato (70% delle risposte) così come il giudizio complessivamente positivo dato alle indicazioni contenute nella Legge delega n. 183/2014 (43% e 37%): va rilevato come una parte significativa del campione si sarebbe attesa interventi più incisivi e radica-li soprattutto, possiamo immaginare, in materia di contribuzione a carico delle imprese. Francamente, però, le innovazio-ni introdotte, in particolare sulla materia dei licenziamenti, sono tali da restituire inattesi spazi di manovra alle aziende, alle quali è lasciato l'onere di mante-nere un comportamento di buona fede nell'applicazione delle nuove disposizioni in materia, ora che gran parte del valore della deterrenza è venuto meno con il ridimensionamento della reintegrazione e con la possibilità di ricorrere alla conciliazione prevenendo così il processo, con tempi e costi certi e predeterminati. ■