

35 MILIARDI
Il costo preventivato dall'Avvocatura di Stato se la Consulta stabilirà che il blocco dei contratti pubblici è incostituzionale



171

MIGLIAIA DI CONTRATTI

Sono stati oltre 171 mila i contratti di lavoro a tempo indeterminato firmati nel corso di aprile, il primo mese "pieno" di operatività del Jobs act. Evidentemente incontra il favore degli imprenditori il meccanismo delle "tutele crescenti" che ha sostituito il vecchio articolo 18

Jobs Act, i manager lo promuovono con riserva

LA RIFORMA SUPERA L'ESAME DI UN CAMPIONE MOLTO RAPPRESENTATIVO DI RESPONSABILI RISORSE UMANE. È UNA PROMOZIONE PERÒ DI MISURA E CON RISERVA. SOPRATTUTTO CON IL DUBBIO DI COSA ACCADRÀ TRA DUE ANNI QUANDO LA NASPI CALERÀ A SOLI 18 MESI

Patrizia Capua

Promosso ma con una sufficienza abbastanza risicata. Sottoposto all'esame di 200 direttori del personale italiani, il Jobs Act esce approvato con riserve, dubbi e punti interrogativi. I professionisti delle human resources sospendono il giudizio. I decreti legislativi sulle tutele crescenti hanno dato certezza di budget, ma che succederà dal 2017, quando la Naspi, la nuova prestazione a sostegno di chi ha perso il lavoro, si ridurrà da due anni a 18 mesi? E quando sparirà la mobilità? E dove vanno a finire i contratti di apprendistato, a termine, a progetto?

Isabella Covili Faggioli (1) presidente di Aidp
Andrea Del Chicca (2) responsabile Hr di Ansaldo Energia
Roberto Mattio (3) responsabile Hr di Pininfarina

Risultati dell'indagine sono in linea ma non del tutto con la riforma del lavoro del governo Renzi. «A noi serviva avere il polso della percezione del Jobs Act, per dare una nostra interpretazione. Stiamo a vedere cosa succede, ci sono i presupposti per un cambio di marcia positivo, bisogna capire come i nuovi decreti saranno declinati». A parlare è David Trotti, direttore del Centro studi dell'Aidp, Associazione Italiana per la Direzione del Personale, con 3 mila associati in Italia, che ha proposto un sondaggio a un campione significativo di 200 direttori del personale distribuiti su tutto il territorio, di aziende che occupano dai 200 ai 20 mila dipendenti.

Il campione degli intervistati si spacca a metà per più di una domanda sulle prospettive del Jobs Act, che appaiono ancora incerte e dense di ombre. Il 47% pensa che la riforma non aiuterà la gestione dei licenziamenti collettivi. Isabella Covili Faggioli, presidente di Aidp, tocca il nodo centrale: «Vorremmo essere interlocutori privilegiati delle istituzioni per la praticabilità delle norme. L'esito del nostro sondaggio, se vogliamo, è abbastanza in linea con il Jobs Act, ma dove ci sono preoccupazioni, e non ne mancano, è nostro compito fare un confronto con i dirigenti che operano in azienda».

C'è un sì convinto sulla norma delle tutele crescenti. «Per la prima volta», sottolinea Covili, «più chiara e comprensibile». Un altro sì alla certezza dei costi. «Esistono insomma i presupposti per poter essere più precise e attendibili anche con le case madri straniere». Poi i dubbi: «Il decreto a tutele crescenti deve diventare un incentivo strutturale dice la presidente - Per mantenere il trend bisognerà che anche per il 2016 e per il 2017 ci siano le risorse. Questo lo pensa il 91% degli intervisti».



1 Isabella Covili Faggioli (1) presidente di Aidp
2 Andrea Del Chicca (2) responsabile Hr di Ansaldo Energia
3 Roberto Mattio (3) responsabile Hr di Pininfarina



flessibilità in più. Perderlo per noi sarebbe già un problema. Però crediamo ancora nell'apprendistato, e anche se il nome evoca vecchi retaggi, richiama il tema della responsabilizzazione delle aziende. Crediamo ancora nella parte formativa. A nostro avviso, le due filosofie diverse possono convivere».

Un altro punto da sanare è la circolarizzazione del diritto, ovvero quel processo per cui circolari dell'Inps contraddicono la legge, parlano il linguaggio amministrativo, ma propongono soluzioni che per i giudici sono carta straccia. «Ci muoviamo in un corridoio pieno di bicchieri di cristallo», afferma Trotti.

E si arriva al tema degli ammortizzatori sociali. Il primo gennaio 2017 le tutele post licenziamento si abatteranno drasticamente, aprendo un problema sociale se

non interverranno politiche attive forti. L'85% degli intervistati è favorevole all'utilizzo della dotte per la disoccupazione come un aiuto per aprire un'attività di lavoro autonomo e non come un sussidio. Nello stesso tempo però, il campione si divide — 54% no e 45% sì — sulla valutazione degli effetti positivi per i lavoratori licenziati del contratto di ricollocazione, che rimane un oggetto ancora oscuro.

Il 91% degli intervistati pensa che nella contrattazione di secondo livello, per le attività stagionali e per i tempi determinati, che sono la maggior parte, servono norme più flessibili a livello aziendale. Il 64% pensa che il demansionamento nel contratto del commercio, come alternativa al licenziamento porterebbe a una riduzione degli esuberanti.

Roberto Mattio, Responsabile Hr di Pininfarina e portavoce Aidp in Piemonte, è convinto che con la fine della mobilità si dovranno trovare soluzioni per chi perde il posto di lavoro. «Deve essere rafforzato il tema della riqualificazione del personale, dell'aiuto ad avere nuove competenze, altrimenti accanto all'assenza di sostegno al reddito, non ci sarà nemmeno la ricollocazione. Il contratto di solidarietà è un buon modo di bilanciare le contrapposte esigenze, ma non può andare avanti in eterno».

Sta scomparendo anche la figura del contratto a progetto. «No — obietta Mattio — per noi non andrebbe soppresso. Ma i dati del ministero vanno in altra direzione: dall'anno scorso ad aprile, quest'anno sono calati del 19%, da 47.946 a 38.632».

L'IMPATTO DEL JOBS ACT



stati. E non si sa ancora come si attueranno le politiche attive del lavoro, per adesso a zero, senza più ammortizzatori sociali, come ridare a una persona la sua impiegabilità. I centri privati potranno essere utili a quelli pubblici?».

Altro punto debole della riforma, è la fine dell'apprendistato, contratto importante ma cannibalizza-

to dal decreto a tutele crescenti. Che, con gli sgravi fiscali per 36 mesi, spiana la strada alle aziende, chiarisce il tema dei costi di inserimento, anche se le agevolazioni rimangono per ora nei limiti di un miliardo per ora in termini di un miliardo in legge di stabilità. L'apprendistato invece, col suo guazzabuglio burocratico e i costi di gestione, scoraggia. E gli effetti si sono

visti subito. Nei dati flash sulle assunzioni pubblicati dal ministero del Lavoro per aprile 2015, c'è il trend rispetto allo stesso mese dell'anno scorso: su 756.926 nuovi contratti di lavoro attivati nel complesso, quelli di apprendistato sono scesi da 24.335 a 18.443.

Andrea Del Chicca, responsabile Risorse umane di Ansaldo Ener-

gia, 4 mila addetti di cui 1000 all'estero, spiega: «Il contratto a tutele crescenti è una buona notizia, una positività, finalmente ci dà la certezza del diritto, semplifica le procedure e restituisce un po' di fiducia nelle prospettive. Non cambia molto la nostra politica di assunzione perché noi inseriamo in azienda ingegneri meccanici ma ci dà una

[PARLA IL MAGISTRATO]

Due leggi diverse per occupati nella stessa azienda così il "rito Fornero" presenta dubbi di costituzionalità

«Il contratto a tutele crescenti introduce un pericoloso germe di disparità di trattamento tra lavoratori della medesima azienda, che è un forte elemento di dubbio sulla sua costituzionalità». Linda D'Ancona, consigliere di Corte d'appello della sezione Lavoro di Napoli, segnala i limiti e le insidie contenute nel Jobs Act. «Ci troveremo con aziende — continua — che avranno una parte di lavoratori con una tipologia di tutele e altri no. Quelli, ad esempio, che potranno fare ricorso al "rito Fornero" per contestare il licenziamento e altri che non lo potranno utilizzare, benché abbia il pregio, a prescindere da ogni altro aspetto, di imporre al giudice di decidere in tempi brevi».

Quanto incideranno le tutele crescenti sull'aumento degli occupati? «Non si possono fare previsioni attendibili — risponde il giudice D'Ancona — perché partono con l'ombrello di tre anni di decontribuzione. Ora sembra che gli imprenditori assumano molto, ma quando finirà l'incentivo, il trend resterà costante nel tempo? Comunque ora non è il caso di cantare vittoria per i moduli arrivati all'Inps: non sono altro che i vecchi contratti a termine, a progetto o cocco ai quali è stata data una patente nuova».