

JOBS

ACT

«Ottime intenzioni ma troppa incertezza»: tutti i dubbi delle aziende

Qual è il giudizio dei direttori del personale sul provvedimento? Un'indagine esclusiva per *Panorama* e le opinioni degli esperti rivelano il punto debole: in mancanza dei decreti per mesi non succederà niente. E il governo rischia di perdere credibilità.

Superato con relativa facilità lo scoglio del Senato, la nave del Jobs act è arrivata alla Camera e vede il traguardo. Ma intanto a chi nelle aziende lo attendeva con grandi aspettative, si rivela alla fine per quello che è realmente: un vascello fantasma, un guscio vuoto. Perché, nonostante l'enfasi che ha accompagnato la sua navigazione, il provvedimento non avrà effetti concreti fino a quando non saranno operativi i decreti delegati, cioè tra mesi. «Il grande dibattito che c'è stato e i molti annunci ripresi dai media» sottolinea un documento dell'Aidp, l'associazione italiana dei direttori del personale, «hanno creato aspettative anche a livello internazionale che rischiano di rimanere ancora in attesa della normativa attuativa, dando una volta di più un'immagine d'inaffidabilità del nostro Paese».

All'Aidp *Panorama* ha chiesto di condurre un'indagine tra i suoi iscritti per dare una valutazione del Jobs act, invitandoli

a rispondere a tre domande: che cosa mi aspettavo dal provvedimento, che cosa è successo davvero e che cosa adesso cambia in concreto per me. In sintesi, il minisondaggio mostra che i manager del personale si aspettano «un sistema di regole chiare, semplici e certe», un taglio al costo del lavoro, un impegno per «drenare risorse dalle politiche passive del lavoro e investire a favore di politiche attive». Che cosa hanno ottenuto con il Jobs act? L'Aidp riconosce che il governo «ha avuto il merito di riprendere in mano il problema irrisolto del lavoro, cercando di imporre una nuova mentalità più in linea con quanto è stato già fatto con successo nella grande maggioranza dei paesi nostri concorrenti».

Percorrendo la via della delega il governo ha da un lato avuto la possibilità di toccare alcuni punti centrali considerati tabù, come il demansionamento del lavoratore in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale. Ma d'altro lato, «la stessa via della delega "a maglie larghe", lascia ancora aperte le porte a mesi d'incertezza». In conclusione, se i direttori del personale intervistati concordano con molti elementi contenuti nel testo passato al Senato, e con la visione complessiva dei rimedi necessari per superare la crisi occupazionale, rimangono «preoccupati di questa ulteriore dilazione e sospendono ogni giudizio di merito in attesa di verificare i reali contenuti di legge».

Anche Stefano Colli-Lanzi, numero uno di Gi Group, la prima multinazionale italiana del lavoro, resta nel terreno degli auspici: «Ora, ci auguriamo che con la legge delega si vada fino in fondo sulla strada

della flexicurity. Questo significa riportare il tempo indeterminato, nella sua forma a tutele crescenti accompagnato da un supporto alla ricollocazione professionale, al centro della scena, sfrondando il mercato da forme di precarietà come i co.co.pro o le associazioni in partecipazione o, peggio ancora, le false partite Iva e delegando la flessibilità buona e vera al mondo delle agenzie per il lavoro».

Mantiene la linea della sospensione del giudizio **Giordano Fatali**, presidente e fondatore della Hrc Academy (il network che raggruppa direttori del personale e amministratori delegati): «Il Jobs act si configura come legge-delega» sottolinea Fatali «e le misure sono passibili di perfezionamenti, aggiustamenti e integrazioni su di un arco temporale che consta di un semestre almeno. Temo che sia assolutamente precoce stendere un giudizio onnicomprensivo sul provvedimento». Ciò detto, Fatali riconosce che «il Jobs act è un provvedimento indirizzato sulla buona strada: da imprenditore e, perché no, testimone delle dinamiche interne del mercato del lavoro, mi sento speranzoso quando guardo al focus sui centri per l'impiego e alla volontà semplificatrice che in concreto anima il tentativo di affermare una tipologia unica di contratto».

Quel che è certo è che le attese sul provvedimento restano altissime, come testimonia Roberto Zecchino, vicepresidente human resources & organization South Europe di Bosch: dal Jobs act si aspettava un provvedimento che «modernizzasse il Paese dando competitività al sistema, semplificare la vita delle aziende, ridurre la burocrazia e cambiare la "cultura del lavoro"». La strada sembra ancora lunga. (G.F.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA TESTIMONIANZA DI 4 TOP MANAGER

Le risposte sono state raccolte dalla Hrc Academy.

Cosa si aspettava dal Jobs act?

Che cosa è realmente successo?

Cosa cambia, in pratica, per la sua azienda?

MASSIMO FORBICINI
head of employee relations
Vodafone

Avere un sistema del lavoro fluido basato sulla crescita delle competenze, su un sistema contrattuale trasparente, il tutto in un quadro di regole socialmente sostenibili e coerenti con il cambiamento dei tempi.

Oggi siamo ancora assistendo a un confronto tra le parti quindi mancano gli elementi essenziali per capire con certezza come cambierà la legislazione del lavoro.

È prematuro dirlo adesso. I veri cambiamenti ci saranno per l'intero sistema del mercato del lavoro a condizione che le soluzioni trovate siano condivise tra le parti sociali e quindi diventino applicabili poi sul piano operativo dalle imprese.

CARMINE LAMBERTI
amministratore delegato
Brain Computing

Rispetto a un punto nodale quale quello incarnato dalla riforma del lavoro, ciò che attendevo con maggior trepidazione altro non era che una parola chiara e definitiva circa la consistenza di un'azione di cambiamento. Una promessa, quest'ultima, che ho visto riproposta più e più volte, ma che raramente ha tuttavia trovato il modo e la maniera di farsi concreta realtà.

Credo che, anche alla luce della bagarre cui abbiamo assistito al Senato, sarebbe forse più saggio chiedersi cosa non sia successo... Questo complicato stato di cose ha palesato una volta di più, se davvero ve ne fosse stato bisogno, la straordinaria necessità per tutto il Paese di trovare finalmente un principio cui ispirarsi, una modalità di composizione per interessi esacerbati dalla drammatica congiuntura che attraversiamo.

Potrebbe essere presto, troppo presto per dirlo. Allo stesso modo, direi che è assolutamente prematuro applicare un'etichetta, positiva o negativa, sull'impatto reale che la riforma renziana, al di là dello specifico ambito aziendale, eserciterà forse sull'intero sistema-Paese. Siamo di fronte, quindi, a una riforma in fieri.

MASSIMO CAMISASCHI
responsabile affari legali e relazioni industriali
Cloetta Italia

Almeno una effettiva ed efficace semplificazione delle diverse tipologie dei contratti di lavoro, che favorisse le aziende nelle stabilizzazioni dei rapporti e consentisse di gestire con regole chiare le diverse esigenze di flessibilità.

L'obiettivo è stato raggiunto solo in parte. Anche i temi legati al welfare dovrebbero essere chiariti, le aziende si organizzano in modi molto differenti non essendoci una precisa normativa di riferimento.

Al momento riscontro una maggiore facilità nello stipulare, in caso di bisogno, contratti di lavoro a tempo determinato.

SVEVO VALENTINIS
hr & legal director
Eskigel R&R Group

Sicuramente semplificazioni amministrative, riduzione dei costi contributivi, semplificazioni contrattuali in entrata e in uscita. Si parla molto dell'articolo 18, che è sicuramente importante, anche sotto l'aspetto psicologico, ma sono altresì importanti la semplificazione nelle assunzioni anche dei contratti a tempo determinato: togliamo le causali e lasciamo solo il vincolo temporale massimo di utilizzo.

Ho letto il testo licenziato dal Senato ed è nel suo complesso pieno di «buone intenzioni», ora mi aspetto che dalle intenzioni si passi ai fatti. In termini di principio è stato un grande passo avanti verso un mercato del lavoro più aperto.

Per ora siamo in attesa, ma se le azioni saranno pari alle intenzioni, per noi sarà più semplice gestire il quotidiano, avremo più certezza in quello che si può fare e dedicheremo meno risorse ad attività che non hanno valore aggiunto, liberando risorse per il business.