



Commento

La colpa non è delle Regioni se il Jobs Act sta facendo flop

ATTILIO BARBIERI

■■■ I cambiamenti innescati dal Jobs Act rischiano di trasformarsi in un nulla di fatto. Manca solo che il governo cancelli il contratto a tutele crescenti che di fatto superava l'inamovibilità dell'articolo 18 e saremo al punto di partenza. Ma anche così com'è la riforma del lavoro non è un granché. Anzi: lo testimoniano due novità emerse in questi ultimi giorni.

Innanzitutto il flop sull'assegno di ricollocazione. Che non si deve attribuire al presunto ostruzionismo di alcune regioni, come ha fatto il consigliere economico di Palazzo Chigi, Marco Leonardi, che ha puntato il dito contro Lombardia e Lazio. Il fatto che soltanto 600 disoccupati abbiano risposto alla lettera inviata dall'Anpal a 30mila senza lavoro, si deve a ben altro motivo. Come ha segnalato il professor Pietro Ichino, giurista e senatore del Partito Democratico. Il flop «Lo spiega il Vademecum sulla sperimentazione dell'assegno di ricollocazione predisposto dalla stessa Anpal: dove alle pagine 4 e 5 si legge che il destinatario può (trascrivo parola per parola)», spiega sul suo sito web il professore, «pensarci su e riservarsi di aderire in seguito». Entro quando? Entro il termine del trattamento di disoccupazione, che può

durare fino a 24 mesi».

Altroché vendetta delle Regioni. Il problema è legato al meccanismo di assegnazione dell'assegno che consente, come segnala Ichino, di «pensarci su finché dura lo sostegno al reddito». Chiaro che il disoccupato tenda a procrastinare la scelta fino a quando l'indennità di disoccupazione, l'Aspi, sta per scadere. È comprensibile. Chi non farebbe così? Meno comprensibile è che per nascondere un insuccesso clamoroso si butti la croce sulle Regioni.

Ma c'è dell'altro. A certificare la scarsa efficacia del Jobs Act sono gli stessi direttori del personale, che si trovano ad applicare le nuove regole nelle aziende. Lo dimostra un interessante sondaggio condotto dall'Associazione dei responsabili del personale Gidp che ne ha intervistati ben 123. Quasi tre su quattro, dichiarano di aver assunto negli ultimi 12 mesi utilizzando il contratto a tutele crescenti, ma avrebbero assunto comunque.

Per contro il 31,21% dei direttori delle risorse umane afferma di non aver licenziato nessuno nell'ultimo anno, a fronte di un 47,15% che afferma invece di aver licenziato, ma non le persone assunte con contratto a tutele crescenti. Appena il 4,88% degli intervistati ammette di aver licenziato il personale assunto con le norme del Jobs Act che superano l'articolo 18. Un dato, quest'ultimo, che fra l'altro smentisce i ri-

petuti allarmi lanciati dalla Cgil sul tema, prontamente raccolti dal presidente della Commissio-

ne lavoro della Camera, Cesare Damiano (Pd), che insiste sull'urgenza

di ripristinare le vecchie tutele.

Altro tema caldo è quello del demansionamento, reso possibile dalla riforma Renzi-Poletti. Ebbene, nel 65,06% dei casi, spiega sempre l'indagine condotta dalla Gidp, nessuno dei dipendenti è stato demansionato. Nel 19,51% ci sono stati dei demansionamenti, ma l'inquadramento non è stato modificato, mentre il 15,45% dei direttori HR ha affermato che ci sono stati demansionamenti, con riduzione dell'inquadramento o della retribuzione.

«I risultati dimostrano che, se è pur vero che il contratto a tutele crescenti ha in parte incentivato le assunzioni», spiega a *Liberò* Paolo Citterio, presidente della Gidp, «è anche vero che chi voleva assumere avrebbe assunto comunque, a prescindere dalla tipologia contrattuale. E anche nel caso dei licenziamenti o dei demansionamenti, il contratto a tutele crescenti non sembra aver rappresentato un elemento discriminante».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

73,98%



I direttori del personale che hanno assunto negli ultimi 12 mesi con il contratto a tutele crescenti, ma che lo avrebbero fatto comunque a prescindere dal contratto

4,88%



Quelli che hanno licenziato grazie al superamento dell'articolo 18

P&G/L

Fonte: Gidp

