

Minori garanzie. Le aziende dovranno puntare su contratti ad hoc per indurre chi ha già una certa anzianità professionale a essere assunto con le nuove regole

Superminimi e benefit traino della mobilità

FASE TRANSITORIA

Secondo gli esperti delle agenzie di reclutamento sarà un problema solo nel primo periodo, poi si troverà un equilibrio

Antonello Cherchi

■ Le nuove regole sulle tutele crescenti, che si applicano a tutti i neo-assunti a prescindere dall'anzianità aziendale pregressa, potranno funzionare da freno - almeno nella fase transitoria - sulla mobilità fra aziende. Chi dopo anni lascia un posto di lavoro per abbracciarne uno nuovo - nel 2014 l'hanno fatto in 90 mila (si veda l'articolo a fianco) - deve, infatti, mettere in conto che d'ora in poi perderà le vecchie garanzie. Verrà, cioè, assunto secondo le regole del Jobs act. Dunque, in caso di licenziamento illegittimo per motivi economici o disciplinari avrà diritto all'indennizzo (parametrato all'anzianità aziendale) e non più al reintegro.

«Si tratta di uno scotto - spiega Paolo Iacci, presidente di Aidp (Associazione italiana direzione personale) - che si pagherà all'inizio, ma il sistema nel tempo sarà superato, sempre che non intervenga prima la Corte costituzionale, dal meccanismo degli sgravi contributivi introdotti dalla nuova normativa a favore delle aziende, che avranno un costo del lavoro più basso e, dunque, margini più ampi di offerta nel reclutamento. Potranno, per esempio, agire sulla leva del superminimo per assumere chi ha già alle spalle una certa anzianità aziendale».

Meno probabile è, secondo Iacci, che si punti sui benefit. «Studiare benefici ad hoc come forma di incentivo per i neo-assunti - afferma - mi sembra più complicato. Si verrebbero, infatti a creare ulteriori disparità aziendali, oltre a quelle introdotte dal Jobs act, con il forte rischio di un effetto trascinamento, nel senso di dover poi estendere i benefit a tutti. Vedo, invece, percorribile la strada, soprattutto nelle Pmi, di contratti individuali più protettivi, ovvero maggiori garanzie in caso di risoluzione del rapporto di lavoro».

Anche per **Stefano Scabbio**, presidente di **Assolavoro**, è più praticabile la leva degli aumenti

retributivi, da collegare magari a politiche di retention come determinate forme di welfare o l'offerta di particolari servizi (per esempio, la baby sitter) che migliorino il rapporto casa-lavoro. «È un problema - sottolinea **Scabbio** - che si porrà solo nella prima fase di applicazione delle nuove norme. Fra due anni non ne parleremo più, perché si sarà assestato il cambiamento culturale che è in atto e che in altri Paesi, come gli Usa, è realtà da tempo: il passaggio da un modello di lavoro come obbligazione di negozio a uno come obbligazione di risultato. In altre parole: cambio lavoro non solo perché mi offrono più soldi, ma anche perché la nuova azienda è più stimolante e mi consente un maggior sviluppo di carriera. Per quanto nei colloqui di reclutamento che stiamo svolgendo in questi giorni e che potrebbero formalizzarsi con un'assunzione sulla base delle nuove regole la questione non si ponga, le aziende dovranno comunque affrontare il problema. Soprattutto per quelle figure meno professionalizzate. Ma si tratterà solo della fase transitoria, quella in cui lo spartiacque tra chi ha più diritti e chi meno risulta più netto. Dopo, tutto si livellerà».

«Non nego che le nuove regole riducano le motivazioni al cambiamento - commenta Carlo Caporale, cacciatore di teste senior director Italy di Wyser, società di **Gi Group** - ma il mercato del lavoro, che si prepara a essere meno rigido, riuscirà a trovare un equilibrio. Per esempio, ci sarà più spazio per la contrattazione bilaterale. Oggi, anche le figure professionali più elevate si concentrano soprattutto sulla parte fissa della retribuzione. Ci sono, però, altre forme di incentivi su cui ci si può confrontare. Penso ai piani pensionistici, alle spese mediche per sé e per il resto della famiglia, all'auto aziendale, a particolari forme di finanziamento. Per esempio, nel caso di aziende del credito, l'accesso agevolato a mutui. Mi piace pensare che tra un po' funzionerà come a Londra, dove si viene licenziati il venerdì, la settimana dopo si fa una serie di colloqui e il lunedì successivo si è in una nuova azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

