

# Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0341 357411 Fax 0341 368547

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0342 535511 Fax 0342 535553



Secondo l'Osservatorio dei consulenti del lavoro, il contratto a tutele crescenti sopravvive di più rispetto a quello tradizionale FOTO D'ARCHIVIO



Matteo Dell'Era, presidente dei consulenti del lavoro

## «Con il job's act i licenziamenti sono diminuiti»

**Occupazione.** La ricerca dei consulenti del lavoro  
Il presidente Matteo Dell'Era: «Le conferme in organico dipendono soprattutto dall'andamento economico»

MARIA G. DELLA VECCHIA  
LECCO

L'Osservatorio dei consulenti del lavoro spiega che il job's act non sembra aver favorito i licenziamenti rispetto a quanto accade con le assunzioni protette dall'articolo 18.

«L'equazione tutele crescenti-licenziamento agevole - affermano gli analisti - appare infondata». Secondo l'indagine dal titolo "I contratti a tempo indeterminato prima e dopo il Jobs Act" realizzata dall'Osservatorio su microdati Cico (Cam-

pione integrato comunicazioni obbligatorie), a 39 mesi dall'assunzione risulta licenziato il 21,3% dei dipendenti assunti nel 2015 con il nuovo regime a fronte del 22,6% dei neoassunti con contratto tradizionale nel 2014. Il contratto a tutele crescenti, inoltre, sopravvive di più rispetto a quello tradizionale: sempre a 39 mesi dall'assunzione, il 39,3% dei contratti stipulati nel 2015 continuano ad essere attivi contro il 33,4% di quelli con articolo 18.

I licenziamenti per motivo

economico restano la principale causa di recesso: a 39 mesi dall'assunzione risulta licenziato per tale motivo il 18,5% dei neoassunti con contratto a tutele crescenti contro il 20,6% degli assunti con contratto a tempo indeterminato tradizionale. Il licenziamento disciplinare interessa una quota marginale di neoassunti con le tutele crescenti (2,8% contro 2,1%).

L'unico limite dell'indagine riguarda il fatto che l'insieme dei dati non considera i contratti trasformati da tempo determi-

nato ad assunzioni con tutele crescenti. Per Matteo Dell'Era, presidente provinciale dei Consulenti del lavoro, ciò non incide sul risultato dell'indagine. «Lo studio - osserva Dell'Era - mostra che le assunzioni realizzate dal marzo 2015, che prevedevano un forte sgravio triennale per i nuovi contratti, sono state sostanzialmente tutte confermate in seguito. Quindi le aziende non hanno licenziato. Ricordo - aggiunge Dell'Era - che si confrontano i 39 mesi precedenti al job's act con i 39 mesi successivi alla sua introduzione: il primo periodo includeva gli anni fra il 2011 e il 2014, anni ancora di crisi, durante i quali tante aziende sono state costrette a licenziare. Le tutele crescenti, dal marzo 2015, sono arrivate in un periodo più di ripresa, durante il quale le imprese hanno mantenuto le assunzioni a dimostrazione del fatto che non sono le condizioni contrattuali ad assicurare occupazione bensì il ciclo economico».

### Rallentamento produttivo

Le aziende licenziano se hanno problemi produttivi o di calo di ordini, e non per la perdita di contributi pubblici e questo, sottolinea Dell'Era, nei nostri territori si è visto soprattutto nel

### Metodologia

## I limiti del campione statistico

Lo studio dell'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro sui licenziamenti prima e dopo il job's act è stato realizzato utilizzando i microdati Cico (Campione integrato comunicazioni obbligatorie), che permette l'analisi di dettaglio di molte variabili su avviamenti e cessazioni. L'unico limite del campione considerato, spiegano gli analisti, è dato dalla mancanza di informazioni sui contratti che da assunzioni a tempo determinato sono stati trasformati in assunzioni a tutele crescenti. Lo studio riguarda solo le assunzioni dirette a tutele crescenti avviate dal 7 marzo 2015, con l'inizio del nuovo regime di tutele. L'analisi per coorti (cioè per gruppi correlati) è stata effettuata considerando per tutti gli anni il periodo 7 marzo-31 dicembre, ciò al fine di garantire che tutti i rapporti di lavoro dei gruppi presi in analisi, venissero osservati senza effetti di stagionalità. M. DEL.

2018, anno di particolare crescita». Dell'Era nota anche che un altro spartiacque sui licenziamenti è arrivato prima del job's act, con la riforma Fornero che nel 2012 modifica l'articolo 18.

### Illegittimo

«Prima della legge Fornero - osserva Dell'Era - un licenziamento illegittimo si concludeva sempre con un reintegro. La Fornero ha introdotto alcune casistiche per cui, in un'azienda sopra i 15 dipendenti, il datore di lavoro era condannato a pagare un'indennità compresa fra le 12 e le 24 mensilità. Il job's act ha poi posto una questione sul modo in cui il giudice calcola l'indennità affermando che il solo criterio basato sull'anzianità di lavoro non poteva bastare. Serviva aggiungere la valutazione sulla dimensione aziendale e l'indagine sulle ragioni che avevano determinato il licenziamento. Ciò fino al 2017, quando il Decreto Dignità ha alzato l'indennità, col risultato che in una stessa azienda un lavoratore assunto col job's act può essere risarcito ipoteticamente con 36 mensilità e un altro assunto pre-tutele crescenti con solo 24. Ciò crea una normativa sui licenziamenti ingiusta e disegualianza di trattamento fra lavoratori».

## I progetti dell'Aldo Moro Scuola e lavoro si incontrano

### Personale tecnico

Il centro di formazione di Valmadrera ha avviato un percorso per avvicinare i ragazzi alle aziende

Il «global talent scarcity», cioè la carenza di risorse umane specializzate, è un'emergenza per l'economia, mondiale e locale: il centro di formazione professionale "Aldo Moro" la combatte anche attraverso il

progetto "Laivin - Incontro tra generazioni alla scoperta delle professioni", che porta gli studenti nelle aziende ed a condividere l'esperienza persino con gli alunni delle elementari.

«Un originale percorso - lo definisce il direttore, Marco Anghileri - per esplorare percorsi per l'accesso al mondo del lavoro. Bisogna superare l'errata concezione di formazione professionale e lavoro manuale come alternativa per chi "va male a



Marco Anghileri

scuola»: invece, si tratta di sbocchi assolutamente dignitosi e che danno la certezza dell'occupazione e di far crescere il territorio». All'Aldo Moro, come sottolinea sempre Anghileri «il settore termoidraulico offre attualmente collocazione per tutti i nostri allievi; in quello meccanico, viviamo addirittura il "talent scarcity", cioè c'è un'offerta di lavoro da parte delle aziende che rimane insoddisfatta: grazie al progetto attivato con Confindustria Lecco-Sondrio, i nostri alunni svolgono infatti apprendistato volto alla qualifica di primo livello e beneficiano di contratti di lavoro finalizzati all'acquisizione del titolo di studio pertanto, al termine, vengono assorbiti dalle ditte

stesse dove hanno svolto tale formazione. L'auspicio è che una risposta alla carenza di altro personale, proveniente dal mercato, possa scaturire dall'adesione di molte più aziende a questa stessa formula, per formare e assumere sempre più giovani e supportare la produttività».

Intanto, il progetto "Laivin" ha fatto tappa l'altro giorno nella sede di Civate della "Comini srl" e proseguirà con la "Omet" di Lecco; la "Varo" di Valmadrera e la "Limonta" di Costa Masnaga; a Civate, 24 bambini di quinta elementare della "Leopardi" di Valmadrera e 12 allievi della prima del corso per Operatore termoidraulico dell'"Aldo Moro", con gli insegnanti, sono stati guidati dal presidente Renato

Comini, dall'amministratore Alberto Comini, dal responsabile marketing Stefano Nicò, col responsabile della climatizzazione Enzo Randazzo e quello degli showroom, Fabio Cardinetti: hanno visitato i diversi ambienti, sono stati coinvolti in un interessante gioco interattivo; hanno partecipato anche ad una simulazione del colloquio di lavoro. La "Comini Srl" è la prima azienda del Gruppo Comini, composto da 8 società in tutto il centro-nord Italia, con 54 punti vendita e 18 showroom, in continua espansione, tanto da essere considerato tra le prime tre aziende del settore commerciale di prodotti termoidraulici.

P. ZUC.