

Argomento: Società e Imprese

Link originale: <https://pdf.extrapola.com/angqv/4738612.main.png>

Italia Oggi

ANCL

Venerdì 12 Maggio 2023 33

Il decreto prova a combattere il turnover, tra taglio del cuneo e interventi sui fringe benefit

Difficile trattenerne i lavoratori

Dal dl Lavoro una prima risposta efficiente al problema

DI DARIO MONTANARO*

Il decreto Lavoro (dl n. 48/2023) adottato dal governo il 4 maggio 2023 è stato oggetto di numerose polemiche. Premesso che in materia di lavoro, come è noto, avremo sempre opinioni differenti perché le parti in gioco hanno interessi contrapposti. Ciò non significa che non sia possibile attraverso una regolazione normativa, come con il recente decreto, realizzare un contemperamento tra i diversi e molteplici interessi presenti nel mercato del lavoro, così da garantire il funzionamento dei differenti ingranaggi che lo compongono. Vorrei, inoltre, invitare a riflettere con attenzione anche sulla provenienza di alcune critiche, poiché nella maggior parte dei casi, chi critica non vive direttamente il mercato del lavoro e si limita ad osservarlo dall'esterno quale spettatore passivo, ma non "tocca con mano" quelle che sono le effettive dinamiche. Risulta difficile ritenere valido il punto di vista di chi non si confronta quotidianamente con imprese, lavoratori, con la complessità della burocrazia e degli adempimenti, e con lo sforzo che viene richiesto al professionista nella traduzione concreta delle norme giuridiche.

Chi opera può riconoscere come il decreto Lavoro rappresenti una prima efficiente risposta verso una centrale esigenza del datore di lavoro: quella di "trattenere" i propri lavoratori in azienda. Lo stesso in-

tervento sul cuneo contributivo, previsto per quest'anno (taglio dei contributi per i lavoratori dipendenti al 7% se si ha un reddito fino a 25.000 euro, per poi scendere al 6% se si ha un reddito tra i 25.000 e i 35.000 euro) costituisce uno strumento di supporto all'impresa, e non solo un beneficio per il lavoratore, attraverso un incremento in busta paga.

L'innalzamento della soglia dei fringe benefit fino a 3.000 euro per il 2023, rivolto esclusivamente a lavoratori dipendenti con figli a carico e le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è un intervento che insieme a quello sul cuneo soddisfa quella necessità che i datori di lavoro continuano a far presente, quella di erogare somme ai



Il convegno Ancl del 18 aprile 2023

dei lavoratori e delle aziende proviene dal fatto di avere al timone del ministero del lavoro una consulente del lavoro, che per prima si è confrontata con le reali problematiche del mercato stesso.

Tra le complicazioni principali c'è la c.d. "job tenure", ossia il tempo di permanenza di una persona nella stessa azienda, che ha conosciuto un ridimensionamento di circa 9 mesi tra il 2012 e il 2019. A fronte di ciò il fenomeno della "Great resignation", come confermano i dati Inps, ha registrato un abbandono del posto di lavoro da parte di 1,08 milioni di persone nel 2022. Si tratta del dato più alto negli ultimi 8 anni, in aumento del 35% rispetto al 2021. Guardando alle diverse coorti anagrafiche, emerge come per i giovani lavoratori (di età compresa tra i 15 e i 29 anni, esclusi gli studenti), la durata media in una certa occupa-

zione nel 2019 è stata di 2 anni e 5 mesi. Una cifra nettamente inferiore ai lavoratori di età compresa tra i 30 e i 54 anni, la cui durata media era invece di 10 anni e un mese, e dei lavoratori più anziani, di età compresa tra i 55 anni e i 64 anni, con una media di 18 anni e 10 mesi (Fonte: Retaining talent at all ages, pp. 17-23). Dati che si presuppongono, a seguito della pandemia, saranno ancor più ridotti. Tra gli elementi che provano a spiegare l'erosione della job tenure e l'aumento dei tassi di

turnover vi sono sicuramente i cambiamenti del mondo del lavoro e della sua percezione, che determinano un ripensamento anche della stessa concezione di scambio all'interno della prestazione lavorativa, dove il compenso economico non è più l'unico elemento di scelta.

Le motivazioni che inducono alle dimissioni volontarie non sono né scontate e né omogenee, spaziano dalle relazioni professionali con i colleghi e i superiori all'aumento di stipendio, dalla ricerca di un impiego più interessante ai valori aziendali in cui identificarsi, dal tempo da dedicare a se stessi alla possibilità di lavorare in remoto, dalle opportunità di carriera a quelle di specializzazione in un ambito di interesse, dal clima aziendale al desiderio personale di fare nuove esperienze.

Per questo anche lo stesso decreto Lavoro non guarda solo al profitto dell'impresa, alla crescita della stessa, ma alla sua capacità di trattenerne i lavoratori, di evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro, e pensa a strumenti anche di politica attiva, quali mezzi per favorire questa transizione occupazionale anche nell'ottica di una riduzione sistemica di quel gap tra quelle che sono le competenze richieste dalle aziende e qual è, invece, il bagaglio di hard e soft skills che appartengono al lavoratore.

*presidente nazionale Ancl

© Riproduzione riservata



lavoratori, con funzione di incentivo per una maggiore produttività e anche di sostegno a fronte di un costo della vita sempre più elevato.

Il vantaggio di avere misure come queste che vadano incontro alle reali esigenze del mercato,

Pagina a cura
dell'ASSOCIAZIONE
NAZIONALE
CONSULENTI
DEL LAVORO
Per informazioni
e contatti www.ancl.it

IL SINDACATO PER LA VALORIZZAZIONE DEI PROFESSIONISTI

L'Ancl punta sulle nuove generazioni

Tra le iniziative un nuovo percorso di formazione rivolto a praticanti e giovani consulenti

Il sindacato dei consulenti del lavoro intende valorizzare le nuove generazioni e far conoscere loro le opportunità che offre la professione di consulente del lavoro.

L'Ancl rappresenta per i giovani Cdl un modo efficace per fare squadra, avere un confronto con coloro che condividono gli stessi dubbi ed incertezze, e con chi ha maggiore esperienza in questa professione. L'Ancl cerca così di invitare sempre più giovani ad iscriversi offrendo loro condizioni agevolate, poiché crede fortemente che far parte di questa realtà sindacale possa rappresentare una risorsa per il giovane professionista, anche a fronte del grande supporto che assicura ad ogni suo iscritto.

Di recente, infatti, l'Associazione ha avviato un percorso di formazione rivolto ai praticanti e giovani consulenti del lavoro che ogni

mese attraverso relatori del Centro studi nazionale potranno partecipare gratuitamente a momenti formativi pensati con un taglio prettamente pratico-operativo in grado di fornire gli strumenti necessari per eseguire al meglio gli incarichi loro affidati, soprattutto in prospettiva di adempimenti burocratici ed amministrativi imminenti. Sempre per supportarli nel proprio lavoro l'Ancl omaggia i giovani associati inviando loro l'Agenda Aniv che costituisce ormai un vero e proprio brocardo di riferimento in materia di contribuzione.

L'Ancl promuove poi la partecipazione dei giovani nelle attività del Centro studi nazionale.

Lo ha fatto di recente affidando ai giovani consulenti del lavoro l'attività di sviluppo del tema del mese, un progetto che promuove l'approfondimento di un tema di

particolare interesse per i consulenti e che nasce proprio con l'obiettivo di promuovere il confronto e il dibattito sul tema nei diversi territori e unioni provinciali (articolazioni territoriali dell'Associazione).

I giovani, infatti, affiancati da un membro del Centro studi Ancl si sono occupati di produrre un documento liberamente scaricabile sul sito ancl.it.

Questo avvalorava l'idea che il confronto e la discussione siano necessari per proiettarsi al futuro ma devono necessariamente passare dalle nuove generazioni. Questa attività, però, non è la sola affidata ai giovani, infatti ha ormai preso piede da tempo il progetto "Centro studi Ancl experience", per il quale alcuni giovani scelti hanno ricevuto per diversi mesi una formazione completamente gratuita da parte di esperti, con l'obiettivo

di acquisire competenze e abilità richieste per diventare poi membri del Centro studi nazionale e potersi così occupare di attività di formazione sul territorio, di redazione di articoli, approfondimenti, note a sentenza.

Con loro, è stata, inoltre, lanciata una nuova rivista, che è alla sesta edizione e che con cadenza bimensile approfondisce temi specifici, risponde a quesiti puntuali, e analizza pronunce giurisprudenziali. Ad esempio, l'ultimo numero dedicato alla settimana lavorativa "corta" ha suscitato attente riflessioni e generato importanti feedback.

L'Ancl scommette sui giovani da sempre, e fino ad adesso ha ottenuto solo vittorie! Invitiamo ogni giovane Cdl ad entrare in questa rete e a partecipare alle iniziative rivolte ai giovani.

© Riproduzione riservata

Difficile trattenere i lavoratori

Dal dl Lavoro una prima risposta efficiente al problema

DARIO MONTANARO

Il decreto Lavoro (dl n. 48/2023) adottato dal governo il 4 maggio 2023 è stato oggetto di numerose polemiche. Premesso che in materia di lavoro, come è noto, avremo sempre opinioni differenti perché le parti in gioco hanno interessi contrapposti. Ciò non significa che non sia possibile attraverso una regolazione normativa, come con il recente decreto, realizzare un contemperamento tra i diversi e molteplici interessi presenti nel mercato del lavoro, così da garantire il funzionamento dei differenti ingranaggi che lo compongono. Vorrei, inoltre, invitare a riflettere con attenzione anche sulla provenienza di alcune critiche, poiché nella maggior parte dei casi, chi critica non vive direttamente il mercato del lavoro e si limita ad osservarlo dall'esterno quale spettatore passivo, ma non "tocca con mano" quelle che sono le effettive dinamiche. Risulta difficile ritenere valido il punto di vista di chi non si confronta quotidianamente con **imprese**, lavoratori, con la complessità della burocrazia e degli adempimenti, e con lo sforzo che viene richiesto al professionista nella traduzione concreta delle norme giuridiche. Chi opera può riconoscere come il decreto Lavoro rappresenti una prima efficiente risposta verso una centrale esigenza del datore di lavoro: quella di "trattenere" i propri lavoratori in azienda. Lo stesso intervento sul cuneo contributivo, previsto per quest'anno (taglio dei contributi per i lavoratori

dipendenti al 7% se si ha un reddito fino a 25.000 euro, per poi scendere al 6% se si ha un reddito tra i 25.000 e i 35.000 euro) costituisce uno strumento di supporto all'impresa, e non solo un beneficio per il lavoratore, attraverso un incremento in busta paga. L'innalzamento della soglia dei fringe benefit fino a 3.000 euro per il 2023, rivolto esclusivamente a lavoratori dipendenti con figli a carico e le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è un intervento che insieme a quello sul cuneo soddisfa quella necessità che i datori di lavoro continuano a far presente, quella di erogare somme ai lavoratori, con funzione di incentivo per una maggiore produttività e anche di sostegno a fronte di un costo della vita sempre più elevato. Il vantaggio di avere misure come queste che vadano incontro alle reali esigenze del mercato, dei lavoratori e delle aziende proviene dal fatto di avere al timone del ministero del lavoro una consulente del lavoro, che per prima si è confrontata con le reali problematiche del mercato stesso. Tra le complicazioni principali c'è la c.d. "job tenure", ossia il tempo di permanenza di una persona nella stessa azienda, che ha conosciuto un ridimensionamento di circa 9 mesi tra il 2012 e il 2019. A fronte di ciò il fenomeno della "Great resignation", come confermano i dati Inps, ha registrato un abbandono del posto di lavoro da parte di 1,08 milioni di persone nel 2022. Si tratta del dato più alto negli ultimi 8

anni, in aumento del 35% rispetto al 2021. Guardando alle diverse coorti anagrafiche, emerge come per i giovani lavoratori (di età compresa tra i 15 e i 29 anni, esclusi gli studenti), la durata media in una certa occupazione nel 2019 è stata di 2 anni e 5 mesi. Una cifra nettamente inferiore ai lavoratori di età compresa tra i 30 e i 54 anni, la cui durata media era invece di 10 anni e un mese, e dei lavoratori più anziani, di età compresa tra i 55 anni e i 64 anni, con una media di 18 anni e 10 mesi (Fonte: Retaining talent at all ages, pp. 17-23). Dati che si presuppone, a seguito della pandemia, saranno ancor più ridotti. Tra gli elementi che provano a spiegare l'erosione della job tenure e l'aumento dei tassi di turnover vi sono sicuramente i cambiamenti del mondo del lavoro e della sua percezione, che determinano un ripensamento anche della stessa concezione di scambio all'interno della prestazione lavorativa, dove il compenso economico non è più l'unico elemento di scelta. Le motivazioni che inducono alle

dimissioni volontarie non sono né scontate e né omogenee, spaziano dalle relazioni professionali con i colleghi e i superiori all'aumento di stipendio, dalla ricerca di un impiego più interessante ai valori aziendali in cui identificarsi, dal tempo da dedicare a se stessi alla possibilità di lavorare in remoto, dalle opportunità di carriera a quelle di specializzazione in un ambito di interesse, dal clima aziendale al desiderio personale di fare nuove esperienze. Per questo anche lo stesso decreto Lavoro non guarda solo al profitto dell'impresa, alla crescita della stessa, ma alla sua capacità di trattenere i lavoratori, di evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro, e pensa a strumenti anche di politica attiva, quali mezzi per favorire questa transizione occupazionale anche nell'ottica di una riduzione sistemica di quel gap tra quelle che sono le competenze richieste dalle aziende e qual è, invece, il bagaglio di hard e soft skills che appartengono al lavoratore. *presidente nazionale Ancl.