

LAVORO

A sette mesi dal varo,
l'occupazione gira al
contrario. E i più penalizzati
sono i precari, quelli che
dovevano essere aiutati.

FLOP!

**Perché
la riforma
Fornero
ha fatto
solo danni**

Ritaglio stampa ad uso esclusivo interno, non riproducibile.

LAVORO

di Marco Cobianchi

La riforma del mercato del lavoro del ministro Elsa Fornero non funziona? Non è vero, funziona... però al contrario. Le imprese che vorrebbero assumere non assumono e quelle che non vorrebbero licenziare licenziano. Un miracolo. Quelle che vorrebbero assumere non assumono perché la riforma ha burocratizzato uno dei contratti più utilizzati, soprattutto in certi settori, che è il lavoro a chiamata, e preferiscono farne a meno. Quelle che invece non vorrebbero licenziare licenziano perché, aumentando i paletti e rendendo più costosi i contratti a termine, preferiscono disfarsene.

La prova sta nei numeri: tra luglio e settembre del 2012 (la riforma è entrata in vigore il 18 luglio) le assunzioni a chiamata, che dal 2008 non smettevano di crescere, si sono bloccate. Nelle nove regioni di cui si hanno i

dati (Umbria, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Marche, Emilia-Romagna, Sardegna e Campania) il calo del terzo trimestre del 2012 è stato del 30 per cento rispetto al trimestre precedente e le cessazioni sono aumentate del 40 per cento. «C'è un effetto terrore nelle imprese» sintetizza Giampiero Falasca, responsabile del dipartimento lavoro della sede italiana dello studio legale internazionale Dla Piper, «causato da ben 270 regole in più, prive di logica, ispirate a un criterio punitivo verso le imprese e figlie della teoria secondo la quale, se si rende più difficile il lavoro flessibile, tutti assumono a tempo indeterminato. Questa teoria non ha mai funzionato». Anzi, la riforma ha prodotto una devastante eterogeneità dei fini chiamata «effetto porta girevole»: fra un contratto a tempo determinato e l'altro devono passare almeno due (in certi casi tre) mesi ma l'impresa, che non può aspettare, stipula un nuovo contratto con un'altra persona. Così non si stabilizza mai nessuno.

Esiste, sì, una soluzione per dare lavoro flessibile: i voucher. Ma basta approfondire un po' e si capisce perché non funzioneranno mai. Per pagare una persona con un voucher, l'impresa deve indicare la data di inizio e la data di fine del lavoro, e raramente è in grado di farlo. Inoltre i voucher devono essere comprati, anche online. L'impresa si deve collegare al sito dell'Inps e comunicare il nome del futuro lavoratore, il quale a sua volta deve registrarsi e, se i dati combaciano perfettamente, entro 25 giorni al lavoratore viene spedito a casa un Pin con il quale si accredita sul portale dal quale scarica il mandato per farsi pagare. E questo non avviene mai in coincidenza con la fine del periodo di lavoro, ma sempre dopo. Se si vuole fare alla vecchia maniera, si deve andare fisicamente all'Inps, prenotare i voucher, andare in banca, pagarli, tornare all'Inps, ritirarli e consegnarli al lavoratore. In questo caso l'impresa paga addirittura prima che la persona abbia iniziato a lavorare. Insomma, mai al momento giusto. Considerando che il 92 per cento dell'economia italiana si basa su imprese piccole e piccolissime, si può solo immaginare l'effetto deterrente che regole così complicate possono avere su chi, pure, vorrebbe assumere. C'è una scappatoia? Sì, quella di affidarsi alle agenzie di lavoro interinale, sempre che si sia disposti a pagare il 20-25 per cento in più sul costo del lavoro.

A proposito di costo del lavoro: i precari sono anche stati penalizzati da un aumento dei contributi a loro carico dell'1,4 per cento a partire da quest'anno. Serve anche per finanziare, dal 2017, l'Aspi, l'assicurazione universale per chi è rimasto disoccupato.

Possibile che il governo, che voleva ridurre il cuneo fiscale, lo abbia invece incrementato? Possibile, anzi l'ha fatto. E il risultato è che le imprese scaricano sul lavoratore l'aumento del costo riducendo il netto in busta paga esattamente nella misura dell'1,4 per cento. Così ora i precari guadagnano meno di prima.

Poi c'è il problema del licenziamento, per il quale sono stati introdotti nuovi obblighi. Per licenziare, l'impresa deve inviare una lettera all'ispettorato del lavoro (oggi chiamato direzione territoriale del lavoro) e, per conoscenza, al dipendente. L'ispettorato entro 27 giorni tenta una conciliazione e al termine emette un documento nel quale spiega se si è trovata o no. A parte il fatto che durante quei 27 giorni il lavoratore non è né assunto né licenziato ma un «licenziando» (una nuova categoria inventata da Fornero dopo quella degli «esodati»), se il dipendente decide di impugnare il provvedimento davanti al giudice, il documento dell'ispettorato diventa un utile alleato contro la decisione dell'impresa. «È quasi una pre-sentenza» commenta il consulente del lavoro Rinaldo Pietro Platti di Milano, che ha tra i suoi clienti sia piccole imprese sia multinazionali «che le aziende vivono quasi come un ricatto: se non accetti la proposta della commissione, peggio per te». Infatti, se il dipendente ricorre al tribunale, quella pre-sentenza finisce per pesare nella decisione del giudice. Il meccanismo è così complicato che per smistare i conflitti di lavoro al Tribunale di Milano esiste addirittura un «ufficio Fornero».

Oltre ai precari, hanno visto peggiorare la propria condizione i dipendenti di imprese con meno di 15 dipendenti. Prima della riforma, se si veniva licenziati, si aveva diritto a un sussidio di disoccupazione di otto mesi e a un bonus che permetteva al nuovo datore di lavoro di pagare il 20 per cento

Quattro storie che valgono la bocciatura della legge

Meno di 15 dipendenti, ma obbligato al reintegro

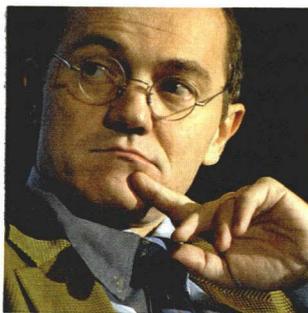
Dionisio Barbiero gestisce un albergo di charme a Napoli, ha meno di 15 dipendenti e il 1° gennaio 2012 decide di fare un'assunzione in prova. Dopo 15 giorni invia la lettera di licenziamento al lavoratore che la impugna e porta Barbiero in tribunale. «La prima udienza è stata fissata 10 mesi dopo» racconta «e il giudice ci concede 10 giorni per trovare una soluzione che non viene raggiunta. Quindi si torna in tribunale e il licenziamento viene annullato». Alla fine Barbiero è costretto al reintegro e, in più, a pagare gli arretrati. «Tutta questa vicenda mi è costata 7 mila euro per appena 15 giorni di lavoro». Morale: «Evidentemente una massa così complicata di norme non fa che spingere un imprenditore a offrire lavoro in nero».

Vorrei assumere, però non lo faccio

La Deles di Saronno si occupa di logistica e imballaggi, ha 250 dipendenti e un fatturato di circa 58 milioni e ha rinunciato ad assumere. Perché? «In Toscana» racconta l'amministratore delegato Stefano Scaroni «abbiamo un cliente che opera in un settore a forte stagionalità che mi costringe a gestire in modo molto flessibile il lavoro». Le rigidità delle nuove norme hanno reso tutto molto più difficile. «Se una volta assumevamo a tempo determinato una persona, oggi subappaltiamo delle attività». E chi lavora in un subappalto ha meno probabilità di venire assunto a tempo indeterminato «perché, se io ho bisogno di flessibilità, il subappaltatore ne ha bisogno ancora di più». La soluzione? «Le agenzie interinali, perché anche per l'apprendistato ci sono nuovi paletti: per ottenere uno sgravio sui contributi devo impegnarmi a confermarli, in una certa percentuale, dopo la fine del contratto».

Anche Italia Lavoro abbandona i cocopro

La riforma Fornero rischia di inceppare perfino la macchina di una società della pubblica amministrazione. Si tratta della Italia Lavoro, presieduta da Paolo Reboani (foto). Questa società si occupa di progetti di formazione professionale delle persone rimaste senza lavoro o alla ricerca di un'occupazione. Per farlo usa i fondi europei (Fse) e nazionali. Per la natura stessa del lavoro da svolgere, i formatori vengono assunti con contratti da cocopro, contratti che hanno subito un giro di vite tale che



stipularli con i formatori è diventato più difficile, se non impossibile. Stiamo parlando di circa 700 persone che stanno svolgendo formazione professionale «per le quali, quando avranno terminato il loro lavoro, si aprirà una fase di grandissima incertezza lavorativa» avverte Sergio Ianniello, segretario regionale del Lazio della Uilca. «L'obiettivo della riforma è nobile» riconosce «ma nella realtà ha provocato alcune complessità difficili da gestire». Nemmeno i contratti a tempo determinato sono una soluzione perché fra uno e l'altro devono trascorrere dai due ai tre mesi. Durante i quali il formatore dei senza lavoro resta... senza lavoro.

Contratti a termine addio, largo alla cassa integrazione

«Pensieri in libertà di un imprenditore» è un blog tenuto da un animo industriale che racconta le difficoltà incontrate per assumere. «Trattandosi di parecchie persone per parecchio tempo, scartiamo gli interinali per il costo» spiega. Allora il contratto a termine? «Peccato che nel frattempo dovremmo fare una pausa di 60 giorni» fra un contratto e l'altro; e poi «si può fare solo un rinnovo». Quindi? «Li assumiamo a termine sei mesi + sei mesi. E se poi il lavoro cala? Eh, li metteremo in cassa integrazione fino alla fine del contratto. Assurdo? Certo». E conclude: «Tralascio per carità di patria il fatto che probabilmente uno o due assunti saranno irregolari perché superano la quantità di contratti a termine contrattualmente stabilita».

Perché leggere
questo articolo se hai
20 ANNI

Occupazione. Perché i giovani faticano a inserirsi nel mondo del lavoro. E che cosa si può fare per aiutarli.

in meno sui contributi. Oggi i dipendenti delle piccole imprese hanno il sussidio ma non il bonus, poiché il governo non lo ha rifinanziato. Così come sono esauriti i soldi per gli incentivi per l'assunzione di giovani e donne: i 196 milioni per il 2012 sono finiti in un paio di settimane e i 36 milioni per il 2013 sono terminati a gennaio.

Anche attorno ai cocopro è stata innalzata una selva di paletti. Il più disincentivante consiste nel fatto che una persona se viene assunta per un progetto può lavorare solo a quello. Non può svolgerne un altro e, per di più, il progetto non deve far parte del business centrale dell'impresa. L'obiettivo è nobile: evitare gli abusi che le aziende hanno fatto in passato di questo tipo di contratto. Però l'effetto è quello di obbligare le aziende a fare i salti mortali per assumere una persona senza incappare in alcun divieto.

Tutti questi paletti hanno una logica: far diventare il contratto di apprendistato la via maestra per l'ingresso nel lavoro. Peccato che se ne stipulino oggi meno di prima. L'Unioncamere (che pubblica le intenzioni di assunzioni delle imprese) prevede che tra gennaio e marzo del 2013 ne saranno attivati 8.800, pari al 3,9 per cento di tutti i nuovi ingressi in azienda. Nel secondo trimestre 2012, senza la riforma Fornero, ne vennero firmati 10.300. E questo sebbene lo Stato abbia investito 235 milioni di euro in incentivi.

Alla fine gli unici avvantaggiati dalla riforma sono gli avvocati. Ma anche loro non ci hanno capito molto: la riforma ha infatti spazzato via 40 anni di giurisprudenza e aumentato le regole. Per questo le prime sentenze sulle controversie lavoristiche sono contraddittorie. Per questo gli imprenditori sono terrorizzati. E per questo non assumono.

© RIPRODUZIONE RISERVATA