

Il parere di sindacato, direttori del personale e manager su ddl Fornero appena approvato

Una riforma che scontenta tutti

Dal rischio contenzioso all'aumento del costo del lavoro

DI PIETRO SCARDILLO

Non solo destinata a essere modificata nel breve termine, ma anche accolta da una selva di critiche. La corposa riforma del lavoro targata Fornero (quattro soli articoli, ma per un totale di 270 commi) fa così il suo debutto nella legislazione italiana, dopo il via libera definitivo della camera dei deputati il 27 giugno. La nuova disciplina di licenziamenti, ammortizzatori sociali, contratti e politiche attive del lavoro è riuscita a scontentare per ragioni diverse tutte le parti in causa, che hanno espresso le loro critiche anche in maniera colorita, come il nuovo presidente di Confindustria, Giorgio Squinzi, che ha definito la riforma «una boiata». In questo quadro pieno di fermenti e di contraddizioni abbiamo raccolto le opinioni di alcuni qualificati responsabili di associazioni professionali o sindacali, per conoscere la loro valutazione.

«A livello di metodo va rilevato», sostiene **Onorio Rosati**, segretario generale della Camera del Lavoro di Milano, «che una nuova riforma del mercato del lavoro, senza preventivo accordo con le parti sociali, è un «vulnus» grave. Non c'è stata una sintesi che tenesse conto del documento unitario delle organizzazioni sindacali ed è stata mortificata la discussione parlamentare con il costante ricorso al voto di fiducia. Nel merito va detto che questa riforma non crea occupazione. Un aspetto positivo è quello di aver rafforzato il principio dominante del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che dovrebbe ridurre l'enorme precarietà esistente, sfoltendo anche le tante tipologie contrattuali per l'accesso al lavoro».

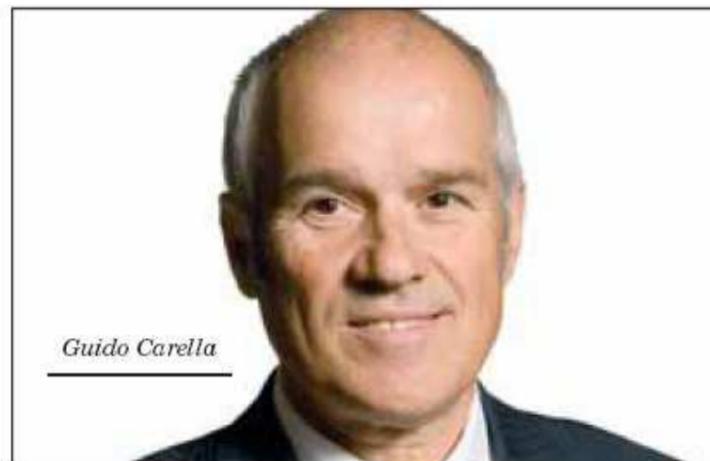
Le modifiche agli ammortizzatori sociali con l'istituzione dell'Aspi, per estendere l'indennità di mobilità e di disoccupazione anche ai lavoratori oggi esclusi, per la Cgil sono inadeguate. Intanto, perché sarà operante dal 2017 in quanto fino a quella data non ci sono le risorse finanziarie necessarie; perché riduce il periodo attuale di mobilità per i lavoratori delle aziende in crisi, con preoccupanti difficoltà per le persone anziane; perché ha creato il problema drammatico dei cosiddetti «esodati». Le politiche attive del lavoro possono essere un'opportunità, se favoriranno l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, promuovendo il lavoro manuale artigiano e la formazione professionale attraverso gli istituti tecnici. Con la modifica dell'articolo 18 è facile prevedere un elevato contenzioso per i licenziamenti per motivi economici, che può essere evitato costruendo un percorso ac-



Paolo Citterio



Filippo Abramo



Guido Carella



Onorio Rosati

celerato che preveda entro 12 mesi la sentenza del giudice e ponendo un limite massimo di pagamento delle mensilità pregresse. «Nel corso dell'ultima assemblea di Assolombarda», conclude Rosati, «il presidente Meomartini ha lanciato una proposta che trova piena condivisione da parte di Cgil: riservare dei posti di lavoro con contratti part-time al 50% per un lavoratore anziano e al 50% per un giovane. Su questa ipotesi si può lavorare insieme per risolvere i problemi contributivi e per perfezionare la formula, che può essere sostenuta e diffusa».

In un sondaggio sul tema della riforma, promosso dall'Associazione italiana dei direttori del personale (Aidp), il 74% dei responsabili delle risorse umane valuta negativamente la nuova normativa ed è, secondo loro, un'occasione mancata; il 65% si esprime negativamente sulla possibilità che la nuova normativa possa favorire l'occupazione. «Il giudizio complessivo non può essere considerato né totalmente positivo, né totalmente negativo», dichiara **Filippo Abramo**, presidente nazionale di Aidp, «avendo presente che la riforma è un impegno europeo assunto dal governo italiano. Ci sono comunque delle soluzioni positive che ci allineano ai paesi europei più avanzati: l'estensione dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali ai lavoratori precedentemente non coperti da questo sistema protettivo; il complesso delle norme sulle politiche

attive del lavoro (ma gli uffici preposti saranno all'altezza di gestire correttamente questa materia?); il contratto di apprendistato quale forma prevalente per l'accesso al mondo del lavoro, a condizione che lo si utilizzi per periodi di vera formazione-lavoro e non solo perché costa meno; la maggiore flessibilità del contratto di lavoro a termine che consente di essere stipulato per il primo anno senza una motivazione specifica». Tra i fatti negativi Aidp indica la pesantezza burocratica delle norme sull'arbitrato; mentre considera, nonostante le numerose critiche, modesta la modifica dell'articolo 18, anche se resta esageratamente lunga la durata delle cause di lavoro. «Questa riforma», conclude Abramo, «non brilla né per semplificazione, né per chiarezza, per questo è facile prevedere una sua applicazione problematica, fonte di ampio contenzioso, confermato dal 48% dei rispondenti al sondaggio».

Anche un'altra associazione di direttori di risorse umane, Gidp, ha svolto una ricerca tra i suoi iscritti, concentrata, però, sull'articolo 18. Nell'applicazione di questa norma il 39,7% del campione ha assistito al reintegro al lavoro di uno o più lavoratori licenziati dopo un lasso di tempo che va da 2 a 5 anni e più, causando elevati importi di indennità risarcitoria che non tutte le aziende possono sopportare. Da qui la proposta sostenuta dal 67,53% del campione secondo cui l'art.

18 dovrebbe prevedere una misura massima di risarcimento di 24 mesi, impegnando le aziende a farsi carico dei costi di ricollocazione (outplacement 10/15% della retribuzione lorda annua del licenziato) e dei costi della formazione per il reinserimento. «Il nostro voto alla riforma del mercato del lavoro», afferma **Paolo Citterio**, presidente nazionale di Gidp, «si colloca tra 6 e 6,5 decimi, che potrebbe aumentare se venisse confermata nei fatti la disponibilità dichiarata dal ministro Fornero di accogliere modifiche migliorative. Tra gli aspetti negativi vanno segnalati l'incremento del costo del lavoro, dovuto all'introduzione dell'Aspi, stimato in +1,45%; la scomparsa dello sconto contributivo del 10% per il contratto di apprendistato nella fase di inserimento; la delusione per la mancata eliminazione della possibilità di sospendere senza penale il contratto di apprendistato nell'ambito del triennio di inserimento. In ogni caso si poteva fare di più, anche se il risultato finale costituisce una situazione complessiva migliore rispetto a quella esistente».

Infine, l'opinione di una parte di dirigenti, secondo i quali la riforma del mercato del lavoro è necessaria per cambiare la cultura del lavoro, modernizzare il paese e sostenere la crescita. Lo sostengono 840 dirigenti e quadri, intervistati via web da Manageritalia, federazione nazionale del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato, che associa 23.000

dirigenti in attività, 2.000 quadri e 3.000 professional (oltre a 7.000 dirigenti pensionati). I temi prioritari evidenziati dai manager riguardano la necessità dell'impegno primario delle parti sociali nel creare le condizioni per l'aumento della competitività, della crescita e dell'occupazione (95,2%); la lotta al lavoro nero con la previsione di pene e controlli più severi (91,4%); la tutela non del posto di lavoro, ma dello sviluppo della professionalità e delle competenze dei lavoratori (88,2%).

«Lo sviluppo del lavoratore si deve basare sempre più sul merito», afferma **Guido Carella**, presidente di Manageritalia, «passando da una retribuzione basata sull'anzianità a una più collegata al merito: affermazione condivisa dai manager intervistati nella misura dell'88,6%. Dobbiamo accompagnare il cambiamento supportando le persone con incentivi, strumenti e programmi orientati allo sviluppo, con particolare attenzione all'occupazione di giovani, donne, over 50, introducendo sgravi sul loro costo del lavoro. Abolire il precariato diffuso, alzando il costo del lavoro precario per renderlo meno appetibile e riducendo l'illegalità collegata alla scorretta applicazione degli attuali contratti. Non ha più senso dare la cassa integrazione ad aziende che non hanno futuro, mentre sarebbe più proficuo formare, riconvertire e aiutare i lavoratori per cercare altri sbocchi».

scardillo.pietro@gmail.com