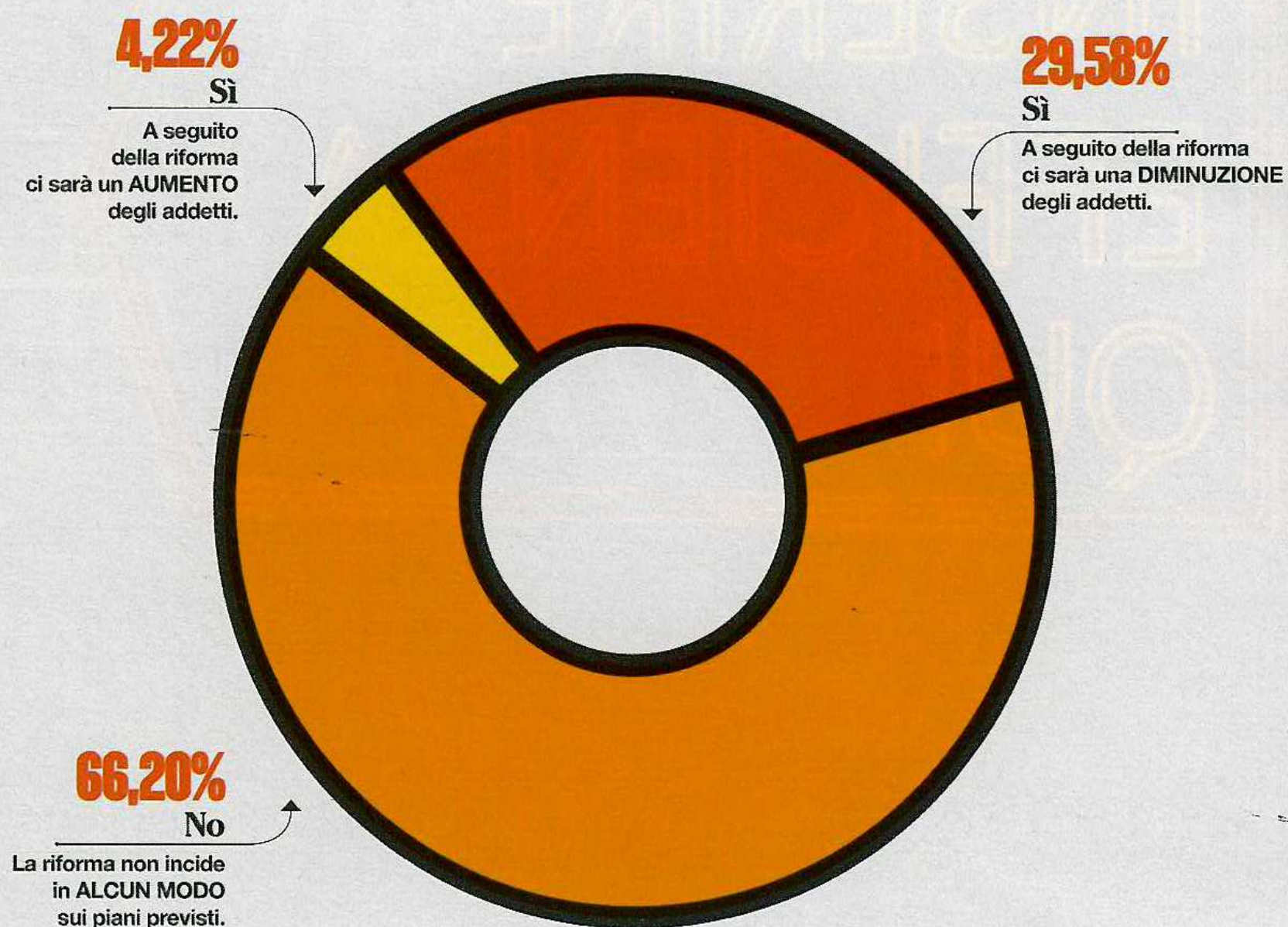


LE IMPRESE E IL LAVORO

L'applicazione della riforma Fornero inciderà sul numero degli addetti della sua azienda rispetto ai piani previsti precedentemente?

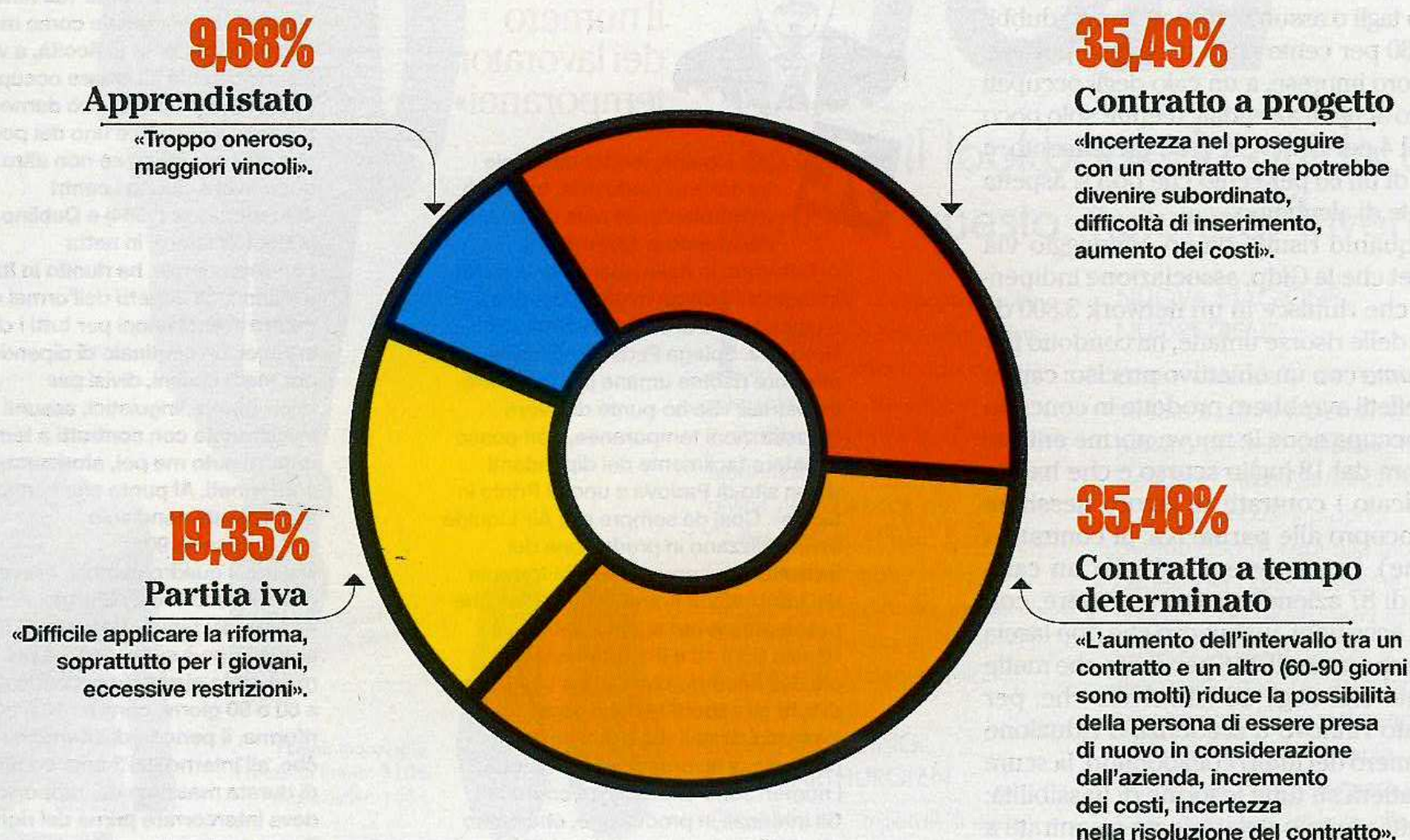


Morale: la legge non crea occupazione

Abbiamo chiesto a un campione di 87 direttori del personale di indicare quale sarà l'effetto della riforma sul numero dei dipendenti delle loro società. Il verdetto è sconcertante: nella maggioranza dei casi non cambierà nulla, mentre per un terzo degli intervistati ci sarà addirittura un taglio degli addetti. Così, nelle pagine seguenti, il giudizio è netto...

LE IMPRESE E IL LAVORO

Se a seguito della riforma ci sarà una diminuzione degli addetti, quali forme contrattuali riguarderà e per quale motivo?



Forniero bocciata

La scure si abatterà sui contratti a progetto, su quelli a tempo determinato, sulle partite iva. Perché la riforma ha reso complicati, costosi e ingestibili i contratti flessibili. Tranne l'apprendistato. Come spiegano 4 grandi aziende.

di Raffaella Galvani

LE IMPRESE E IL LAVORO

La flessibilità del lavoro introdotta dalla riforma Fornero? Per i direttori del personale non merita più di un 4. Solo il 25 per cento la promuove, con voto dal 6 al 7, mentre tutti gli altri sono per l'insufficienza. Fin qui poco male, se si trattasse di una bocciatura astratta. Il guaio è che astratta non è. Perché gli uomini che nelle imprese gestiscono gli organici, decidendo tagli o assunzioni, non hanno dubbi: per il 30 per cento circa la riforma porterà, nelle loro imprese, a un calo degli occupati rispetto ai piani aziendali, mentre solo poco più del 4 per cento prevede un aumento, a fronte di un 66 per cento che non si aspetta ricadute di alcun tipo.

È quanto risulta da un sondaggio via internet che la Gidp, associazione indipendente che riunisce in un network 3.800 direttori delle risorse umane, ha condotto per *Panorama* con un obiettivo preciso: capire quali effetti avrebbero prodotto in concreto sulla occupazione le nuove norme entrate in vigore dal 18 luglio scorso e che hanno modificato i contratti di lavoro flessibile (dai cocopro alle partite iva, ai contratti a termine). Le risposte, fornite da un campione di 87 aziende, fanno emergere, con poche eccezioni, un quadro che non lascia troppe speranze. Il 29,6 per cento che mette in conto cali degli addetti rivela che, per mancato rinnovo a scadenza o riduzione del numero dei futuri collaboratori, la scure si abatterà su tutte le forme di flessibilità: contratti a tempo determinato e contratti a progetto, ma anche partite iva e apprendistato. Mentre il 4,2 per cento che prevede di aumentare gli addetti conta di utilizzare in particolare l'apprendistato («Conveniente e con modalità più chiare») e i contratti a tempo determinato (soprattutto quelli che non richiedono l'indicazione della causale).

Commenta Paolo Citterio, presidente della Gidp: «La legge ha reso complicati o costosi e quindi spesso inutilizzabili i contratti flessibili, partendo dal presupposto che il tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro, ma non è stato mai così né può essere solo così. Certo gli abusi andavano fermati, soprattutto in alcuni settori, vedi call center. Ma quando la catena degli ordini va a 6 mesi e si parla di una ripresa nel 2014 o 2015 come si fa ad assumere tutti fissi?».

Panorama ha cercato di andare oltre i numeri e per capire meglio problemi e motivazioni ha raccolto le testimonianze di quattro direttori del personale. Ecco le loro storie. ■



«Dovremo ridurre il numero dei lavoratori temporanei»

L'Air Liquide, leader mondiale dei gas per l'industria, la sanità e l'ambiente, 46 mila dipendenti nel mondo e 13,4 miliardi di fatturato, in Italia opera per la parte industriale con un migliaio di addetti e una trentina di siti, dalla Sicilia al Nord-Est. Spiega **Federico Amietta**, direttore risorse umane per le attività industriali: «Se ho punte di lavoro o sostituzioni temporanee, non posso spostare facilmente dei dipendenti da un sito di Padova a uno di Priolo in Sicilia». Così da sempre alla Air Liquide Italia utilizzano in produzione dei lavoratori temporanei con la formula del contratto di somministrazione che passa attraverso agenzie interinali. «Costa tra il 10 e il 15 per cento più dell'accordo diretto, ma ci sgrava di tutti gli aspetti tecnico-legali e amministrativi della gestione del rapporto di lavoro» precisa Amietta. I numeri sono abbastanza contenuti. Gli interinali in produzione, che erano più di 60, arriveranno a 30 su 590 addetti, con una percentuale ritenuta fisiologica del 5 per cento. Ma cosa succederà alla Air Liquide e ai suoi 30 interinali nel prossimo futuro dell'era postriforma Fornero? Dice Amietta: «Sfrutteremo la durata massima dei contratti in essere, ne abbiamo alcuni che scadono tra un mese e altri al 2013, ma di certo ne ridurremo il numero. E sarà difficile che possano essere attivati nuovi contratti con le stesse persone». Effetto dell'allungamento delle pause tra un contratto e l'altro, portato dalla riforma fino a 90 giorni. «Il periodo è così lungo da costringere l'azienda a ruotare le persone che hanno i contratti a termine anche quando non ce ne sarebbe bisogno» sottolinea Amietta. Di sicuro di previsioni di aumentare l'occupazione, flessibile o no, con o senza apprendistato, non ce ne sono. Almeno in Italia. Anche se all'estero il gruppo cresce. Gli ultimi investimenti? In Brasile e in Polonia.



«Saremo costretti ad assumere meno persone»

È amareggiato **Alessandro Di Giorgio**, direttore risorse umane della Best Western International, società che

gestisce il centro prenotazioni del gruppo alberghiero indipendente che solo in Italia conta 180 hotel. «Ai direttori del personale come me viene mal di testa per le difficoltà, a volte insormontabili, di creare occupazione così come l'azienda può darne». Eppure Di Giorgio è uno dei pochi che può sorridere, se non altro perché, dopo avere chiuso i centri di Francoforte (1994) e Dublino (2004), la Best Western, in netta controtendenza, ha riunito in Italia, a Milano, gli addetti dell'ormai unico centro prenotazioni per tutti i clienti europei: un centinaio di dipendenti, per metà italiani, divisi per microreparti linguistici, assunti inizialmente con contratti a tempo determinato ma poi, storicamente, confermati. Al punto che i precari attualmente sono solo una decina su 90.

Ma ora il quadro cambia. I punti più critici? Secondo Di Giorgio, non solo il costo dei tempi determinati di nuova assunzione è salito dell'1,4 per cento, ma è stato elevato a seconda dei casi a 60 o 90 giorni, contro i 10 e 20 ante riforma, il periodo di interruzione che, all'interno dei 3 anni complessivi di durata massima del rapporto, deve intercorrere prima del rinnovo. E questo non consente all'azienda di tenersi vicino collaboratori fidati, da inserire in organico appena possibile. Risultato? Conclude Di Giorgio: «Se prima potevamo permetterci di stabilizzare il 90 per cento dei casi, oggi le percentuali si abbassano al 75. E per le pochissime nuove assunzioni a tempo determinato che faremo, cercheremo di affinare ancora di più le selezioni, per essere sicuri di non sbagliare».

LE IMPRESE E IL LAVORO



«Invece per noi il nuovo apprendistato funziona»



I piani della catena di fast food McDonald's Italia a febbraio prevedevano per quest'anno 1.500 nuovi posti di lavoro con 30 nuove aperture. Siamo a ottobre e l'anno si chiuderà davvero con 1.500 nuovi assunti, al 90 per cento con contratti di apprendistato. Effetto Fornero? «Di certo sul numero dei nuovi ingressi più che la riforma influisce il mercato, che rallenta ma cresce» spiega **Stefano Dedola**, direttore risorse umane. Detto questo, alla McDonald's Italia non nascondono la loro soddisfazione morale per le nuove regole: «L'apprendistato, che da sempre è la formula adottata dalla catena, da contratto ritenuto di serie B, con la riforma Fornero è diventato la porta d'ingresso principe al lavoro giovanile» commenta Dedola, che di under 28 ne conta 5 mila su 15.500 addetti. Ma c'è di più. «Con la nuova normativa la percentuale minima dei contratti di apprendistato che vanno trasformati a tempo indeterminato scende al 30 contro il 70 per cento». Storicamente alla McDonald's il 90 per cento degli apprendistati si trasforma in tempo indeterminato, ma con l'incertezza della congiuntura, poter contare su una asticella più bassa non guasta. Anche se va detto che un passo importante sul tema lavoro e occupazione alla McDonald's lo hanno fatto senza il ministro Fornero, con l'accordo sull'orario spezzato raggiunto con i sindacati in via sperimentale per Milano, dove la chiusura forzata del locale in Galleria, per sfratto del comune, metteva a rischio 95 posti. Licenziamenti ritirati, e tutti i dipendenti della provincia di Milano da metà ottobre divideranno la prestazione giornaliera sugli orari di punta (pranzo e cena). In cambio di più soldi e più contratti a tempo pieno.



«Elimineremo cocopro e partite iva. Significa 65 posti in meno»



Alla voce lavoro flessibile i numeri che scorrono sul computer di **Antonio Dragotto**, direttore risorse umane della StMicroelectronics Italia (8.700 addetti), sono importanti. Tra il 2009 e agosto 2012 sono entrati 790 tra impiegati e operatori interinali, 58 cocopro, e sono stati aperti 674 stage. Sottolinea Dragotto: «Alla St la flessibilità non punta a creare precarietà ma a far partecipare a opportunità, anche in un momento caotico dell'economia: appena i contratti di fornitura con i nostri clienti diventano stabili, come è stato ad Agrate, aumentiamo addetti fissi e capacità produttiva». La prova? «Solo nell'ultimo anno e mezzo abbiamo confermato a tempo indeterminato 483 collaboratori addetti alla produzione che lavoravano con contratti di somministrazione» evidenzia Dragotto; 63 persone sono state confermate ancora nel luglio scorso. E adesso? «Adesso» dice Dragotto «continueremo a utilizzare i contratti di somministrazione, ma elimineremo i cocopro e le partite iva». L'ostacolo maggiore? Nel contratto di collaborazione a progetto, il progetto non deve riproporre la ragione sociale dell'impresa, ovvero, nel caso della St, i circuiti integrati: peccato, dicono in azienda, che in St i circuiti integrati, sia pure in forme diverse, sono alla base di tutte le attività. Di produzione, di studio e innovazione. Nel 2011 alla St tra cocopro e partite iva si contavano 65 persone, generalmente con laurea e impegnate su progetti innovativi. Cosa accadrà? «Se prima la conferma era aleatoria, ora la chiusura di quei contratti è certa. Le restrizioni introdotte li rendono inutilizzabili». E l'apprendistato? «Per noi che puntiamo sui neolaureati non serve. I migliori li assumiamo subito a tempo indeterminato». Nel 2011, con laurea a 5 anni, ne sono arrivati 232.

Che voto daresti a quanto previsto dalla riforma Fornero per quanto riguarda la flessibilità in entrata?

Voto medio

4



Questo sondaggio

Le risposte pubblicate in queste pagine sono il risultato di un sondaggio condotto dall'associazione dei direttori delle risorse umane Gidp. Al questionario, trasmesso via email, hanno risposto 87 aziende: in maggioranza del Nord Italia, multinazionali e con oltre 500 dipendenti. In prevalenza dei settori metalmeccanica, servizi e informatica.