Il nodo (irrisolto) del costo del lavoro. Questo è il vero nemico dell'occupazione

di Paolo Stern

No. Ad una prima lettura non mi convince. Non trovo la corrispondenza tra le istanze delle imprese, specialmente quelle piccole e medie che assisto quotidianamente, e ciò che rilevo dal DDL di riforma del mercato del lavoro. Nella premessa del documento accompagnatorio al DDL si legge «La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi». Si sa, le premesse sono sempre contenitori di pie intenzioni che spesso sono contraddette dall'articolato successivo. Anche il documento Fornero cade in questa trappola? In parte. "Mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo" per "contribuire alla crescita e creazione di occupazione" questa è il primo *must* in un Paese in cui un giovane su tre sta a casa. Certo la ricerca della massima occupazione non è *tout court* l'obiettivo è la ricerca di occupazione di qualità che limiti il precariato. Bene, anzi direi meglio. Ma che leve attivare per muovere il mercato e farlo in modo virtuoso? Le scelte del documento Fornero vanno sostanzialmente (o nelle intenzioni primarie sembrava fosse così) su quattro direttrici: flessibilità in uscita, riordino delle forme di accesso al mercato senza penalizzazioni ma con razionalizzazione di alcuni strumenti, riforma degli ammortizzatori, spinta al contratto di apprendistato come contratto tipico di inserimento. Il tutto con limiti di bilancio strettissimi quindi sostanzialmente a costo zero per le pubbliche finanze. Operazione certamente complessa e resa ancor di più tale dai consueti fuochi incrociati degli *staekholders*. Ma si sa il governo è tecnico, ascolta tutti ma poi decide autonomamente (o così ci si sarebbe aspettati).

Andiamo con ordine. Primo obiettivo: maggiore occupazione. Soluzione: *restyling* dell'art. 18. Bene: certo è quel che reclamavano le imprese che non avranno più scuse nel limitare la loro crescita occupazionale. Le imprese rispondono che il punto di caduta sulla revisione di quella norma riconducibile all'era quaternaria, tanta è la distanza siderale in termini economici e temporali dal 1970, non va bene. Si rischia ancora troppa incertezza e contenziosi giudiziari (visto che tra l'altro l'arbitrato per faccende di licenziamento non è consentito) lunghi ed incerti con lo "spettro" della reintegrazione di fatto ancora possibile. Quindi niente; la revisione dell'art. 18 (che comunque ha il merito storico di superare il tabù) di per se non rende la vita più semplice alle imprese che, per qualunque lecita ragione, decidano di risolvere il rapporto di lavoro, quindi probabilmente nessun effetto del tipo "assumiamo a tempo indeterminato perché poi l'uscita è possibile". Allora la crescita continueranno a farla quelle imprese, sono la stragrande maggioranza, sotto i 15 dipendenti, infatti per loro è previsto … NIENTE! Nulla di nulla rispetto al tema più caldo e più richiesto: riduzione del costo del lavoro ed chiusura della forbice che distanzia il netto in busta e il costo per l'impresa (attualmente distanti di oltre il doppio). Anzi sono apparse limitazioni nell'utilizzo di forme flessibili di accesso al lavoro basate su adempimenti, sanzioni e disincentivi economici che tradotto fa aumento dei costi del lavoro. Si insegue la logica che maggiori adempimenti burocratici, protetti da pesanti sanzioni, scoraggino il ricorso alla flessibilità /

precarietà spingendo alla stabilità dei rapporti. Una convinzione che nel passato aveva provocato grossi danni e che speravamo, con l'avvento del libro unico del lavoro e della "filosofia" che ne sottointendeva, aver per sempre abbandonato. Certo chi lo dirà ad un pizzaiolo che chiama in servizio un lavoratore intermittente per un imprevisto la domenica pomeriggio senza che il suo consulente, senza sfera di cristallo, abbia fatto la comunicazione preventiva il venerdì, rischia seimila (diconsi seimila) euro di sanzione. Cosa farà il pizzaiolo? Assumerà a tempo indeterminato? O farà la chiamata e gestirà il rapporto in nero confidando di farla franca nei controlli domenicali mentre l'assunzione senza preventiva comunicazione rimarrebbe marchio indelebile, e sanzionabile, per i futuri 5 anni? Facciamo solo qualche altro esempio dell'effetto perverso che l'aumento del costo, diretto o indiretto, può avere sull'occupazione. Il contratto a tempo determinato viene visto con sfavore dall'ordinamento generale. Sul punto la nuova formulazione del comma I dell'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001 è fin troppo esplicita «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Per dare contenuto all'enunciazione di principio con decorrenza dai periodi contributivi maturati a partire da gennaio 2013, viene previsto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 % della retribuzione lorda. Unica esclusione viene rappresentata dai lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali. La penalizzazione è sull'assunzione a termine e non sull'assunzione in generale, infatti in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato è previsto un "premio di stabilizzazione" a favore del datore di lavoro, infatti il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, nei limiti delle ultime sei mensilità. Tale restituzione avviene, parzialmente, anche in caso di assunzione a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In questo caso però la restituzione sarà decurtata dei mesi "persi" tra la cessazione e la successiva assunzione. Il DDL ci ricorda altresì che sono escluse dal contributo aggiuntivo le assunzioni con contratto di apprendistato (… ma ormai non era pacifico che fosse una tipologia contrattuale a tempo indeterminato? Perché la specificazione?). E allora assumere legittimamente a TD sarà più oneroso dell'1,4%. Troppo e troppo poco. Troppo perché penalizza tutte quelle attività che non riescono a pianificare un intervento assuntivo a tempo indeterminato e che fisiologicamente e correttamente si rivolgono ad assunzioni a termine in modo lecito, che poi sostanzialmente sono le imprese più piccole e più soggette ai capricci del mercato. Troppo poco perché l'uso abusivo dell'istituto contrattuale non è certo "annichilito" dall'incremento di costo. Quindi il nuovo approccio paradossalmente ha un effetto boomerang: penalizzare i virtuosi e non frenare i furbetti. Si dirà però che il fine giustifica i mezzi e cioè visto che si doveva attivare un sistema più esteso di ammortizzatori sociali da qualche parte bisognava pur prendere i soldi. L'ASPI e la mini ASPI andava finanziata. A finanziare la nuova indennità sono chiamati anche tempo indeterminato. A decorrere da gennaio 2013 è previsto infatti un «contributo di licenziamento», da versare al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro di contratti a tempo indeterminato per cause diversa dalle dimissioni, pari a:

• 0,5 mensilità di indennità iniziale ASPI;
• per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Tale contributo è dovuto anche nei casi di interruzione di rapporti di apprendistato compresa l'eventualità del recesso al termine del periodo formativo. Sempre a finanziamento dell'ASPI, dal 1° gennaio 2013, è prevista a carico dei datori di lavoro di apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 % della retribuzione lorda (tale norma non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che azzerano la contribuzione nelle piccole imprese sempre che le stesse agevolazioni risultino confermate).

Quindi un incremento secco del costo del lavoro per tutti: contratti a termine in avvio, per quelli di apprendistato durante il periodo agevolato e per quelli a tempo indeterminato (compreso apprendistato) al momento della cessazione. Il sistema di ammortizzatori ipotizzato, che è ben lontano dal potersi dire universalistico, è stata quello di tipo centralistico con conferimento diretto INPS – lavoratore appare di fatto appannata l'idea di far evolvere le esperienze di bilateralità (ne rimane traccia solo per la gestione

di momenti di sospensione del rapporto di lavoro) quali strumenti di welfare condiviso e sussidiario. In questo caso la scelta di tutela è di tipo centralistico con vocazione universalista (si ribadisce ancora molto lontana dall'essere realmente inclusiva di tutti i lavoratori) e determina di fatto un incremento dei costi contributivi specialmente per le piccole imprese che infatti non sono toccate dalla revisione del sistema previsto dalla L 223/91 di finanziamento dell'istituto della mobilità.
Il grande assente della riforma è proprio l'attenzione al costo del lavoro ed al cuneo fiscale. Una vera amarezza aver perso questa occasione per stabilizzare in modo chiaro e gestibile i sistemi di incentivazione del lavoro utile e produttivo in termini di fiscalità ridotta e decontribuzione. Sul punto siamo nel caos più totale. Una vera amarezza avere previsto adempimenti burocratici e sanzioni, che altro non sono che maggiori costi di gestione e maggiori accantonamenti a fondo rischi amministrativi, per tutti per limitare abusi di pochi. Una vera amarezza veder accantonata (nella riforma non se ne parla proprio) l'idea di flessibilità gestita e controllata attraverso l'istituto della certificazione di contratti di lavoro. Mai come in questa occasione mi auguro che la competenza della professoressa Fornero e del suo staff siano tali da fugare i "miei punti di amarezza", mi auguro proprio di sbagliare ma ritengo che si sia persa un'occasione unica per dare una svolta definitiva al nostro mercato del lavoro e salire sul treno dell'innovazione. E perso un treno non è detto che il prossimo passi in tempo utile.

Il caso concreto

Proviamo ad evidenziare con qualche numero cosa potrebbe succedere ad una azienda commerciale con 12 dipendenti che decida di assumere un lavoratore IV livello a TD per 6 mesi (da 1/1 a 30/6), lo assuma a tempo indeterminato come apprendista (da 1/1 dell'anno successivo) e, per un successivo calo di lavoro, sia costretto a licenziarlo (legittimamente!) per giustificato motivo oggettivo il 31/12 dell'anno successivo:

Durata totale del rapporto di lavoro (TD + apprendistato): 30 mesi
Retribuzione imponibile: € 1.463,00
Retribuzione imponibile trimestre TD (6 mesi + 6/12 di 13^, 14^, ferie): € 10.972,5
Contribuzione aggiuntiva TD (€ 10.972,50*1,4%): € 153,00
Contribuzione aggiuntiva assunzione apprendista (€ 40.964*1,31%): € 536,00
Contributo di licenziamento (€ 1.463,00*75%=1.097,00*50%*2): € 1.096,00
Maggior costo rispetto all'attuale situazione: € 1.785,00.