



CIBIS • Società per Azioni  
30038 SPINEA (VE) • Via delle Industrie, 8  
Tel. +39 041 2584111 • Fax +39 041 2584187  
www.cibis.it - info@cibis.it  
sede legale: 30124 VENEZIA • S.Marco 5278

Capitale Sociale E 999.000 i.v.  
Registro Imprese di Venezia  
C.F. e P.I. VA 00496550278  
Società con unico socio e soggetta ad attività di  
direzione e coordinamento da parte di GECOS S.p.A

## Riforma e Controriforma

Era chiaro sin dall'inizio. L'idea di fondo, il "leitmotiv" di tutta la riforma era quella di aumentare la flessibilità in uscita in cambio di una maggiore rigidità in entrata, a danno delle imprese, "ree" di aver precarizzato il lavoro in Italia.

Ma si era ugualmente capito che le imprese non sono affatto disponibili a cedere sulla flessibilità in entrata, conquistata dopo anni di confronti sindacali e che la CGIL difficilmente avrebbe sottoscritto una riforma che contenesse una riduzione delle tutele dell'art. 18, soprattutto sull'obbligo di reintegra del lavoratore illegittimamente licenziato.

Andando avanti nel confronto è insorto anche il dubbio che sia il Governo, sia i partiti che lo sostengono, non siano realmente interessati ad una "vera" riforma del mercato lavoro (per tale intendendosi una riforma "gestionalmente" in grado di funzionare, senza ulteriori appesantimenti burocratici e che - almeno potenzialmente - crei lavoro stabile); l'impressione è che si voglia solo buttare in pasto agli investitori stranieri un art.18 depotenziato, nella convinzione (o nella speranza) che ciò sia sufficiente ad attrarre nuove imprese, oggi poco incoraggiate da un mercato del lavoro rigido e conflittuale e da un costo del lavoro (che è altra cosa rispetto al costo delle retribuzioni) troppo caro e costantemente in crescita.

Il problema è enorme, gli argomenti sono complessi e non si risolvono con poche battute o con un articolo. Una riforma del genere andrebbe fatta a tappe, partendo dalla platea dei soggetti interessati: lavoratori e imprese, lavoratori giovani e anziani, imprese di diversa natura e struttura. Si è preferito invece partire dalla "coda", e cioè dall'art. 18 e da cosa offrire in cambio di questo; ciò che ne scaturirà sarà un aborto di riforma, forse la peggiore degli ultimi vent'anni.

E' opportuno, a questo proposito, fare un passo indietro.

Nel 1984 la **legge 863** introdusse, in due soli articoli, una vera e concreta riforma che avrebbe cambiato in un lampo il mercato del lavoro in Italia: essi riguardavano il contratto di lavoro part time in tutti i settori produttivi e senza limitazioni (prima previsto solo in casi marginali) e il CFL. In pochi anni l'Italia ebbe un'esplosione di assunzioni, e vide nascere e sviluppare un numero enorme di imprese, anche grandi, che senza queste aperture, forse, non sarebbero mai venute alla luce: tra queste la ristorazione commerciale organizzata a catena.

Il pacchetto **TREU del 1997** lavorò a sua volta su apprendistato, tirocini e lavoro interinale, inserendo misure di ingresso "soft" per i giovani inoccupati che, uscendo dalla scuola, hanno necessità di iniziare a conoscere e a farsi conoscere dal mondo dell'impresa.

Quasi 20 anni dopo il CFL è stato "archiviato", perchè - si disse - conteneva aiuti di Stato vietati dalla UE; e "sostituito" dal contratto di **apprendistato**, che a distanza di 10 anni dalla sua prima riforma è ancora fermo al palo e di complicato utilizzo, per le mille pastoie entro le quali è stato costruito, e per il poco spazio lasciato ai CCNL nella sua disciplina e regolamentazione.

Negli stessi 20 anni l'istituto del **Part Time** ha subito anch'esso varie "manutenzioni" che ne hanno più volte sconvolto e variato la consistenza e l'utilizzo, essendo "passato il messaggio" che si tratta di un contratto "precario".

Stessa sorte avranno, probabilmente, tirocini e stage.



CIBIS • Società per Azioni  
30038 SPINEA (VE) • Via delle Industrie, 8  
Tel. +39 041 2584111 • Fax +39 041 2584187  
www.cibis.it - info@cibis.it  
sede legale: 30124 VENEZIA • S.Marco 5278

Capitale Sociale E 999.000 i.v.  
Registro Imprese di Venezia  
C.F. e P.I. VA 00496550278  
Società con unico socio e soggetta ad attività di  
direzione e coordinamento da parte di GECOS S.p.A

La realtà è che le imprese, in particolare quelle del Turismo, hanno bisogno di flessibilità per sopravvivere e far fronte ai picchi produttivi. E l'hanno sempre cercata e trovata all'interno degli istituti che il CCNL ha messo loro a disposizione.

L'art.68 del CCNL del Turismo recita: **il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche se già occupati**".

La "flessibilità" e il "part time" non solo un'invenzione di menti perverse, ma strumenti di gestione delle imprese del Turismo, costruiti nel tempo con attenzione e costante confronto sindacale. Tant'è che questa norma esiste nel CCNL Turismo sin dall'introduzione dell'istituto, e non è mai stata modificata.

La riforma che si profila, al contrario, si proporrebbe di reintrodurre la comunicazione amministrativa per i casi di utilizzo delle clausole elastiche e flessibili che consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rendendo il contratto più burocratizzato e rischioso, al fine di "stimolare" il datore di lavoro a trasformarlo a tempo pieno. Esattamente il contrario di ciò che serve per renderlo uno strumento attivo di efficienza gestionale. E ciò partendo dal presupposto (indimostrato) che le aziende usano il PT avendo in realtà bisogno di personale FT. Senza peraltro chiedersi se tutti i lavoratori PT, soprattutto donne, ambiscano sempre ad un lavoro full time, dovendo conciliare tempo lavoro e famiglia.

Nel 2003 il cd "decreto Biagi" introdusse diversi nuovi istituti che andarono ad arricchire il mercato del lavoro. Lo scopo dichiarato era quello di far emergere il lavoro sommerso. Il che in effetti è avvenuto, nel senso che molto lavoro "nero" ha trovato regolarizzazione attraverso la somministrazione lavoro, il contratto a chiamata, il lavoro accessorio, e altri. Perché dunque oggi tanta meraviglia che esiste lavoro "precario", visto che l'obiettivo era proprio quello di portarlo alla luce? Oggi anche il Decreto Biagi sembra archiviato, e sono passati solo 10 anni. L'unica cosa che interessa, a quanto sembra, è la demolizione dell'art.18 a tutti i costi, anche se si rischia di sfasciare pazienti costruzioni di contratti collettivi, ottenuti in anni di confronto tra le parti.

Il discorso porterebbe lontano, quindi è opportuno limitarsi a poche stringate considerazioni, che danno la misura di come questa progettata riforma non sia ciò che oggi realmente serve alle imprese e ai lavoratori.

XXXXXXX

**Ammortizzatori sociali** = L'analisi di Rete Imprese sull'uso degli ammortizzatori sociali da parte dei vari settori, di gran lunga sottoutilizzati dal commercio e dal turismo rispetto ad altri, è un ottimo punto di partenza per pretendere dal Governo trattamenti diversi a fronte di utilizzi difforni. Non è accettabile scaricare su tutte le imprese, indistintamente, il medesimo costo degli ammortizzatori sociali allargando a tutte gli obblighi della CIG, se è vero che solo per il 3,8% del totale degli interventi di sostegno (passato al 14,8% negli anni di maggior crisi, e cioè dal 2007 al 2011) riguarda il comparto commercio e turismo, mentre il maggior costo è assorbito dall'industria, che da sempre "scarica" sulla collettività buona parte di quel 78,1% degli interventi erogati nel medesimo periodo.

**Occupazione** = Il ragionamento sulla "flessibilità cattiva" non regge neppure alla luce dell'andamento dell'occupazione in Italia, almeno per quanto riguarda il settore del turismo. Infatti nel quinquennio 2005-2010 l'occupazione è cresciuta del 12,8% nel comparto degli alberghi e dei pubblici esercizi; mentre nel comparto del commercio è cresciuta del 10,8%. Al contrario il settore manifatturiero ha registrato un decremento dell' 8,3%, e quello delle costruzioni del 9,5%. I sistemi contrattuali del turismo e del commercio sono dunque "sani" e non necessitano di riforma, ma solo di "manutenzione". Cosa che avviene ogni tre anni, col rinnovo dei contratti collettivi.

**Contratti a tempo indeterminato** = l'obiettivo del Governo è quello di eliminare i CAT "furbi", continuamente reiterati e sostituiti da altri contratti di ugual durata, pur in presenza di effettive necessità a tempo pieno e indeterminato negli organici aziendali. Su questo si può, anzi si deve essere d'accordo. Ma i CAT "furbi" nulla hanno a che fare con i CAT usati per le "punte produttive" e la "stagionalità", che attengono alla tipicità del

b r e k

b r e k  
café

TOSTO



CIBIS • Società per Azioni  
30038 SPINEA (VE) • Via delle Industrie, 8  
Tel. +39 041 2584111 • Fax +39 041 2584187  
www.cibis.it - info@cibis.it  
sede legale: 30124 VENEZIA • S.Marco 5278

Capitale Sociale E 999.000 i.v.  
Registro Imprese di Venezia  
C.F. e P.I VA 00496550278  
Società con unico socio e soggetto ad attività di  
direzione e coordinamento da parte di GECOS S.p.A

settore del Turismo e che non sono destinate ad eludere una necessità di organico uguale nel tempo. Il meccanismo del "bonus-malus" che il Governo intenderebbe introdurre, attraverso la maggiorazione contributiva a carico dei CAT, avrebbe quindi solo l'effetto di ridurre l'occupazione nel settore e far tornare nel sommerso coloro che oggi, finalmente, lavorano "in chiaro". La trasformazione a tempo pieno, infatti, non avverrebbe comunque, semplicemente perché queste imprese non hanno bisogno (né risorse finanziarie) per far crescere l'organico, se questo non ha funzione "strutturale".

**Lavoratori anziani** = l'utilizzo del contratto di reinserimento (che già esiste da decenni) per consentire l'invecchiamento attivo dei lavoratori più anziani, suggerito da Rete Imprese, non sembra risolvere questo problema, "speculare" a quello dell'occupazione giovanile. Occorrerebbe infatti pensare ad un progressivo spostamento di una quota dell'onere contributivo dall'impresa al lavoratore anziano, a decorrere dal compimento di un certo livello di età. In tal modo l'impresa avrebbe un minor costo progressivo e sarebbe invogliata a tenere in servizio il lavoratore non giovane ma esperto; quest'ultimo sarebbe obbligato a lavorare di più per recuperare, attraverso una maggiore anzianità, il minus contributivo versato dall'azienda. La scelta potrebbe essere opzionale: il lavoratore anziano, ad esempio, potrebbe rinunciare alla quota di contributi che l'azienda riduce e accontentarsi di percepire una pensione "pubblica" inferiore. Questo modello dovrebbe ovviamente interfacciarsi con un sistema fiscale che consenta al lavoratore anziano di recuperare negli ultimi anni di lavoro alcune marginalità compensative, in modo da rendere equilibrato il sistema.

**Contratti di collaborazione, partite IVA e Associazioni in partecipazione** = quando al mercato del lavoro manca la necessaria flessibilità, si sviluppano queste forme di lavoro "borden-line", di dubbia natura. In questi casi è giusto che costino di più. Il meccanismo del "bonus malus", in questi casi, avrebbe sicuramente più efficacia e maggiori risultati.

**Lavoro extra, a chiamata, accessorio** = su queste forme di flessibilità si reggono le imprese del turismo, con le loro particolarità già dichiarate, evidentemente sconosciute a chi sta mettendo mano su questa materia. Questi contratti non sono destinati, per loro natura, ad essere stabilizzati. Il Governo deve scegliere: farli pagare di più significa rigettarli nel sommerso.

**L'articolo 18** = pur ritenendo che non sia il settore del Turismo a farne grande uso, proprio per la composizione del 90% delle Sue imprese, a base familiare o con uno/due dipendenti, la flessibilità in uscita dovrebbe concentrarsi soprattutto sulle riduzioni di organico oggi disciplinate dalla L.223/1991. La legge potrebbe essere aggiornata e semplificata (nei vari rituali, tempificazioni e adempimenti formali, spesso inutili e di difficile gestione per le piccole imprese) ed utilizzata anche per le riduzioni di organico inferiore alle 5 unità e per le imprese con meno di 15 dipendenti. Lo strumento per i cd "licenziamenti economici" esiste dunque già, senza scomodare l'articolo 18....

Inoltre, la prospettata riforma alla "tedesca" dei licenziamenti non accorcerà i tempi di soluzione delle controversie né eliminerà il ricorso al giudice, che continuerà ad essere arbitro di ogni tipo di licenziamento, giacché il lavoratore il cui contratto viene risolto per motivi "economici" ricorrerà comunque al giudice per far dichiarare illegittimo il licenziamento, in quanto in realtà "discriminatorio" o "disciplinare"

Antonio Tarzia  
Direttore Affari Legali e Generali