

COSA CAMBIA CON LA RIFORMA

- 1 Somministrazione di lavoro** La riforma ha ampliato i limiti di utilizzo della somministrazione di manodopera. Ora, per esempio, in determinate ipotesi, può essere utilizzata senza causale (cioè senza specifiche ragioni organizzative, tecniche-produttive o sostitutive). È prevista anche la somministrazione a tempo indeterminato di apprendisti.
- 2 Contratti a termine** Cambiano i termini degli «stop & go», le pause intercorrenti fra la stipula di un contratto e l'altro. In particolari casi analogamente alla somministrazione a termine, si possono utilizzare i contratti a termine «acausali».
- 3 Contratto di inserimento** La riforma ha cancellato il contratto di inserimento che viene di fatto sostituito dal nuovo apprendistato.
- 4 Tirocini-Stage** Governo e Regioni in sede di Conferenza Stato-Regioni, entro i 180 giorni dall'entrata in vigore della riforma, sono vincolati a concludere un accordo per definire le linee guida a partire dalle quali verrà rivista la normativa dei tirocini formativi, verranno individuati gli elementi qualificanti del tirocinio. Allo stagista verrà riconosciuta una congrua indennità.
- 5 Lavoro accessorio** Sul rapporto di lavoro marginali e saltuari, dunque occasionali, il legislatore è intervenuto con una serie di novità tese ad ampliare i casi di utilizzo del lavoro accessorio nella finalità di combattere il fenomeno del lavoro nero. Ora possono svolgere lavori accessori anche i cassintegrati.
- 6 Apprendistato** Ora le imprese possono assumere apprendisti col contratto di somministrazione a tempo indeterminato.
- 7 Co.Co.Pro** Si riduce l'ambito di utilizzo delle collaborazioni a progetto a favore dei contratti di natura subordinata, quali ad esempio quelli di somministrazione di lavoro. Sono stati introdotti nuovi vincoli per la definizione del progetto, con l'irrigidimento degli aspetti formali legati alla regolarità del contratto. La riforma introduce anche la «presunzione di subordinazione» e, soprattutto, aumenta progressivamente i contributi previdenziali.
- 8 Lavoro autonomo (partite Iva)** Per consentire un genuino utilizzo di questa forma contrattuale, la riforma introduce la presunzione che tali contratti siano da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa - con le conseguenti aggravanti nel costo del lavoro - qualora ricorrano determinati presupposti. Ad esempio che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.
- 9 Lavoro intermittente** Per il lavoro a chiamata sono state introdotte una serie di norme che ne irrigidiscono l'utilizzo. In tal senso va letta la disposizione che introduce l'obbligo preventivo di comunicare alla Direzione provinciale del lavoro la durata del rapporto di lavoro (con le relative sanzioni amministrative).
- 10 Associazione in partecipazione** Introdotta alcune restrizioni, per esempio, quella che prevede la presunzione di subordinazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro qualora non vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa, oppure non sia stato consegnato al lavoratore il rendiconto previsto dall'art. 2552 c.c.



Il ministro del Welfare Elsa Fornero

Scolliniamo

di STEFANO COLLI LANZI*

**Oltre la crisi
Giovani senza lavoro
Le agenzie private
raccoglieranno la sfida**

Le attuali opportunità di utilizzo dell'apprendistato professionalizzante costituiscono indubbiamente una delle note più positive emerse dalla riforma Fornero. È interessante, a questo proposito, notare come, in un momento di chiara difficoltà per il nostro Paese, si sia riusciti, almeno per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, ad individuare con l'apprendistato una strada capace di mettere d'accordo tutte le parti in causa: una soluzione positiva, ottenuta non semplicemente limitando eventuali utilizzi distorti degli strumenti esistenti, ma piuttosto individuando una via maestra ed orientando al suo utilizzo attraverso adeguati incentivi normativi ed economici. E questo, paradossalmente, modificando solo in minima parte, ed anzi raccogliendo l'eredità di quanto fatto dai precedenti governi, grazie ai quali vi erano già stati interventi preziosi come la semplificazione della materia - ottenuta con il Testo Unico - per proseguire con un'azione sui costi, giungendo poi, oggi, a introdurre la possibilità di utilizzare, grazie alla recente riforma, l'apprendistato in somministrazione. In tal modo, da un lato, si sono limitati gli utilizzi fuorvianti dell'apprendistato, ma dall'altro, soprattutto, si è provveduto a indicare le possibilità virtuose, così che lavoratori, aziende e agenzie per il lavoro siano posti nelle condizioni di far proprio e conferire rinnovato slancio a questo strumento, che si configura come l'autentica strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Date queste premesse, è ora più facile ipotizzare che l'apprendistato sarà in grado, nei prossimi mesi, di diffondersi capillarmente in molte delle nostre aziende. La normativa in sé, tuttavia, non basta: ora il compito di utilizzarne al meglio le opportunità esistenti è nelle mani degli operatori, chiamati in prima persona a dare il proprio contributo per il successo dell'apprendistato. E di lavoro da fare, per superare l'errata concezione che vedeva nell'apprendistato un contratto flessibile e a basso costo, ce n'è davvero moltissimo. In realtà, è vero che questo istituto consente una riduzione dei costi, ma a condizione che si decida di investire una parte delle risorse in attività formative. Non è invece corretto pensare che l'apprendistato costituisca un elemento di flessibilità lavorativa - per la quale esistono altri strumenti ad hoc - tanto che esso è invece finalizzato ad un reciproco impegno azienda-lavoratore di medio-lungo termine, fino all'inserimento in azienda a tempo indeterminato della persona. Proprio per favorire questo passaggio di concezione e di uso più adeguato allo scopo, riteniamo che le agenzie per il lavoro potranno svolgere un compito di importanza sempre maggiore, contribuendo così alla creazione di figure professionali competenti, di valore, e per questo sempre più reimpiegabili.



Come? Innanzitutto, l'intervento delle agenzie può contribuire a diffondere in modo significativo, attraverso le reti commerciali di cui dispongono, l'importanza dell'apprendistato, sgravando altresì le imprese da compiti non core - quali le pratiche amministrative - educandole a un utilizzo della formazione più adeguato, e supportandole nella costruzione di percorsi di formazione legati al posto di lavoro ed in grado di generare valore in azienda.

In secondo luogo, evolvendo esse stesse verso un ruolo più attivo nel farsi carico dello sviluppo della professionalità della persona, attraverso i rapporti di lavoro flessibili di cui le aziende hanno bisogno. Va sottolineato che ciò sarà tanto più possibile, quanto più queste saranno in grado di gestire i percorsi di sviluppo degli apprendisti.

Da ultimo - ma non per questo meno decisivo - se le Agenzie sapranno interpretare correttamente il proprio ruolo di intermediari e di infrastrutture competenti sul territorio, potranno fornire un contributo insostituibile alle persone per la costruzione della propria occupabilità. Molto importante per la sana crescita (...)

segue a pagina 25

ASSUNZIONI

«La riforma dei mille divieti non produrrà nuovi posti»

Tiraboschi: «Bene le norme sull'apprendistato, ma per farlo funzionare dovremmo copiare dalla Germania. Le regole già entrate in vigore hanno spiazzato le imprese»

di ALESSANDRO GIORGIUTTI

Michele Tiraboschi, ex consigliere del ministro Sacconi, giuslavorista dell'Università di Modena e Reggio Emilia e direttore del Centro Studi Marco Biagi, il governo sostiene di voler fare dell'apprendistato il canale d'accesso privilegiato dei giovani al mondo del lavoro...

«È un'idea condivisibile. Che rispecchia del resto quanto sta avvenendo in Europa e a livello globale. Tutti i Paesi, specie dopo la crisi dei mercati finanziari e dell'economia, hanno puntato sull'apprendistato come strumento più efficace per contrastare la crescente disoccupazione giovanile».

E la riforma del mercato del lavoro targata Fornero centerà questo obiettivo?

«Al momento quello della riforma Fornero è poco più di un auspicio. Un'ipotesi di lavoro che, per diventare realtà, ha bisogno di un cambiamento culturale e operativo che ancora non si vede. Siamo ancora molto lontani dalle migliori esperienze europee, e dalla Germania in particolare».



■ Nessun intervento sui centri per l'impiego. E si sono dimenticati della pubblica amministrazione

MICHELE TIRABOSCHI

A proposito di apprendistato, alcuni imprenditori si chiedono come interpretare correttamente la legge: c'è chi teme che il divieto di assumere più di un apprendista a chi non ne abbia stabilizzato almeno il 30 per cento nei tre anni precedenti possa applicarsi anche a chi finora non ha mai fatto ricorso a questo contratto...

«Quel precetto trova applicazione per tutte le nuove assunzioni e replica, in termini modesti, quando già previsto dai principali contratti collettivi di settore. È vero che le imprese non potranno assumere in apprendistato se non dimostrano di aver convertito il 30 per cento

dei contratti di apprendistato attivati nel triennio precedente. Ma se un'impresa non ha mai fatto ricorso a questo contratto ben potrà assumere in apprendistato. Il problema della quota di stabilizzazione si porrà solo in futuro, una volta scaduti i primi contratti accessi».

Nel mese di agosto si sono persi 75mila posti di lavoro: quasi totalmente donne in part time o con altri contratti flessibili, proprio quelli che la riforma Fornero ha reso più rigidi. Troppo rigidi, secondo i critici. Secondo lei esiste un legame o è ancora troppo presto per fare un primo bilancio delle ricadute della riforma sull'occupazione?

«È di questi giorni la polemica sulla reale implementazione delle riforme approvate dal governo Monti. Ebbene, della riforma del mercato del lavoro direi che solo un 30 per cento è operativo. Per ora valgono soltanto i nuovi divieti e poco altro, per cui è difficile dire quale impatto avrà la riforma sull'occupazione. Anche se certamente è vero che molte imprese sono state spiazzate dalle nuove norme».

Quali punti della riforma devono essere ancora "implementati"?

«Mancano capitoli importanti che nel giudizio complessivo sulla riforma hanno un peso centrale. Penso all'entrata a regime del nuovo sistema di ammortizzatori sociali, all'estensione della riforma al lavoro pubblico, alla riforma dei centri per l'impiego, al sistema di formazione e certificazione delle competenze, alla riforma dei tirocini e all'abolizione del contratto di inserimento, alla traduzione nei contratti collettivi delle nuove previsioni in materia di flessibilità, al salario (...)

segue a pagina 25



DISCIPLINA POST RIFORMA

- **Durata minima del contratto:** stabilita dalla legge in 6 mesi ad eccezione delle attività stagionali
- **Limiti all'assunzione:** a decorrere dal 1 gennaio 2013, fatte salve le imprese artigiane
 - Datori < 10 dipendenti: fino al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro (compresi apprendisti in staff leasing)
 - Datori > 10 dipendenti: rapporto di 2 a 3 (compresi apprendisti in staff leasing)
 Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia < 3 può assumere al massimo 3 apprendisti
- **Obblighi di conferma:**
 - Fino al 18 luglio 2015: obbligo di conferma del 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti per procedere a nuove assunzioni
 - Dal 19 luglio 2015: obbligo di conferma del 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti per procedere a nuove assunzioni
 Dalla base di computo sono escluse: cessazioni in prova; dimissioni; licenziamenti per giusta causa
 In caso di mancato rispetto della percentuale ovvero di mancata conferma è consentita l'assunzione di 1 apprendista
 Le norme si applicano ai datori con meno di 10 dipendenti
 Gli apprendisti assunti in violazione della norma sono considerati a tempo indeterminato ex tunc.
- **Somministrazione di apprendisti:** l'apprendistato in somministrazione è possibile nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) in tutti i settori produttivi

- Il governo ha fatto dell'apprendistato il contratto d'ingresso per i giovani nel mercato del lavoro
- Favorito l'utilizzo del contratto di apprendistato anche in somministrazione a tempo indeterminato, senza vincoli di utilizzo nei settori produttivi

- Entro 180 gg dall'entrata in vigore della L. 92/2012 (entro 18 gennaio 2013) Governo e Regioni in sede di Conferenza Stato Regioni concludono un accordo per la definizione di linee guida sulla base dei seguenti criteri
- Revisione della disciplina dei tirocini formativi anche in relazione alla valorizzazione di altre forme a contenuto formativo
- Previsioni di azioni volte a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto
- Individuazione degli elementi qualificanti e degli effetti conseguenti alla loro assenza
- Riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria (la mancata corresponsione dell'indennità comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da 1000 a 6000 euro)



- La regolamentazione dei tirocini resta soggetta alla competenza regionale che dovrà tener conto del principio di non gratuità del rapporto

Il parere dei manager

«Con gli apprendisti supereremo la crisi»

Dopo i tagli all'organico alla Findus tornano ad assumere: «Ma con contratti a termine fatti in casa abbiamo chiuso»

GIULIA CAZZANIGA

Passare dal testo della riforma alla pratica. Evitando false interpretazioni che potrebbero danneggiare l'azienda. Una missione non semplice, quella delle imprese alle prese con il testo del ministro Fornero. La cautela, è d'obbligo. Soprattutto in un'azienda come Findus, marchio che in Italia ha come ragione sociale "Compagnia surgelati italiana" e che ha sede a Roma. Sono circa 600 i dipendenti del brand che appartiene dal 2010 al gruppo multinazionale inglese Iglo. Un centinaio nella sede amministrativa, 50 nella forza vendita sul territorio, circa 430 addetti, infine, a Cisterna di Latina, stabilimento di produzione e centro ricerca e sviluppo. Libero Lavoro ha intervistato Valerio Vitolo e Andrea Sciarresi, il primo direttore delle risorse umane e legale dell'azienda, il secondo responsabile risorse umane dello stabilimento laziale.

Vitolo, che momento è questo per voi?
 «Quello che stanno attraversando la maggior parte delle imprese alimentari oggi in Italia. Le vendite a volume sono leggermente in calo. E veniamo da una fase di ristrutturazione che ha riguardato principalmente lo stabilimento di Cisterna. Un intervento che ha comportato grossi investimenti in termini di automazione con una perdita occupazionale. Per questo abbiamo fatto ricorso alla mobilità. Per quanto riguarda la sede amministrativa, la forza lavoro è stabile. Anzi, stiamo vivendo un consistente ricambio generazionale, con l'ingresso di diversi giovani, che hanno portato idee nuove ed energia in azienda».

Quali sono le forme di contratto che prevedete in entrata?

«Di come gestire le future assunzioni ne stiamo discutendo proprio in questo periodo, cercando di confrontarci con il testo della riforma e di interpretarlo nel migliore dei modi. Fino ad oggi abbiamo fatto ricorso in prevalenza a contratti a termine per i quali era poi prevista generalmente una stabilizzazione a tempo indeterminato. Ma abbiamo anche utilizzato contratti in somministrazione. Ora - ed è



RISORSE UMANE

Valerio Vitolo, direttore delle risorse umane della Findus e Andrea Sciarresi, responsabile risorse umane dello stabilimento di Cisterna di Latina.

una novità di questi giorni - stiamo pensando di ricorrere ai contratti di apprendistato, perché pensiamo che nonostante qualche resistenza dettata soprattutto dalla conoscenza distorta di questo strumento - che si ritiene legato a figure operaie e artigianali - esso sia la via che seguiranno tutte le aziende italiane per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro».

Sciarresi, come vi muovete all'interno dello stabilimento di Cisterna in questo periodo post-riforma?

«Innanzitutto, all'interno di un momento di profonda revisione organizzativa, abbiamo attivato un nuovo

progetto per restituire energia ai nostri processi produttivi, con l'obiettivo di aumentarne l'efficienza: ad undici giovani abbiamo offerto uno stage. Sono ragazzi neolaureati: ingegneri chimici, gestionali o meccanici. Attraverso un percorso formativo dedicato, alcuni di loro potranno giocare un contratto di apprendistato presso il nostro stabilimento. È un progetto innovativo. E nel mondo del food è sicuramente raro assistere a tanti inserimenti in questo periodo. Già lo scorso anno, in anticipo per così dire sulla riforma, abbiamo rivisto la nostra struttura per la gestione della flessibilità affidandoci ad agenzie per il lavoro in sostituzione del tipico contratto a tempo determinato. Le nostre attività manifatturiere sono, infatti, strettamente legate alla stagionalità. Ci sono picchi di produttività dettati dal prodotto, che lavoriamo fresco. Penso ai mesi tra settembre e novembre e a quelli tra gennaio e marzo. E la somministrazione è lo strumento ideale perché permette una notevole flessibilità: da noi alcuni contratti possono durare da tre giorni a un mese per la lavorazione delle materie prime in alcuni periodi dell'anno e ci sono picchi imprevisti di lavoro che dobbiamo poter gestire al meglio».

Vitolo, qual è il giudizio complessivo che dà della riforma? Agevola oppure ostacola le imprese?

«Il mio non è un giudizio negativo, certo ci sono ancora aperti diversi interrogativi. Abbiamo dubbi interpretativi legati all'assenza di giurisprudenza consolidata, come è ovvio. Confindustria e i nostri uffici legali sono al lavoro per dipanarli. I punti interrogativi più grandi riguardano la somministrazione a tempo determinato e l'interruzione - il cosiddetto stop and go - richiesto tra un contratto e l'altro. Il rischio dietro l'angolo è la penalizzazione del nostro lavoro. E un irrigidimento della flessibilità che se in linea generale è da comprendere - ci sono stati nel nostro Paese troppi abusi - può compromettere chi come noi ha sempre lavorato nel rispetto della legge. Usiamo cautela, sperando che presto il governo faccia chiarezza su ogni aspetto».

Scolliniamo

Le agenzie raccolgono la sfida

continua da pagina 23

STEFANO COLLI LANZI*

(...) della diffusione dell'apprendistato è certamente anche l'emendamento del decreto sviluppo che ha introdotto una causale specifica per la somministrazione a tempo indeterminato (cd. staff leasing) di apprendisti in tutti i settori produttivi, riconoscendo finalmente il ruolo decisivo delle Agenzie per il Lavoro e dando loro la possibilità di supportare le aziende clienti nell'utilizzo di questo strumento.

Con questa enorme opportunità si apre oggi la sfida: la strada maestra, ora, esiste ed è percorribile. Quello che si poteva fare, a livello istituziona-

le e delle parti sociali, si è fatto. Ciò che ora va dunque verificato è la capacità della comunità economica di interpretare in modo positivo questo istituto, in funzione di uno sviluppo qualitativo del mercato del lavoro. Riteniamo, infatti, che a queste condizioni l'apprendistato potrà rappresentare non solo uno strumento trasparente e rigoroso, non solo una forma di rapporto lavorativo equo tra le parti, ma anche, e soprattutto, un indispensabile driver in grado di favorire la crescita dei nostri giovani e la competitività delle nostre imprese.

*Amministratore delegato Gi Group e presidente Gi Group Academy
 www.scolliniamo.it
 twitter@collilanzi

Michele Tiraboschi (Istituto Biagi)

«La riforma dei mille divieti non produrrà lavoro»

continua da pagina 23

ALESSANDRO GIORGIUTTI

(...) minimo per i lavoratori a progetto, e a tante altre cose ancora... Vero è che non è ancora operativa neppure la parte della legge che prevedeva un sistema di valutazione e monitoraggio degli effetti della riforma».

Il presidente della Confindustria, Giorgio Napolitano, chiede comunque una revisione della riforma prima di Natale. Nel caso fosse possibile, da dove si dovrebbe partire?

«La riforma è rimasta a metà del guado, senza rendere certe le norme sulla flessibilità in uscita e irrigidendo in modo irragionevole la flessibilità in entrata. Ma è la filosofia stessa di questa legge a essere

sbagliata, perché fa un clamoroso passo indietro rispetto alla legge Biagi al punto di considerare la flessibilità come un disvalore. Parafrasando il titolo della legge si potrebbe dire che stiamo parlando di una riforma del lavoro in una prospettiva di crescita... della disoccupazione e del lavoro nero. Una riforma possibile dovrebbe andare in un'altra direzione: meno leggi e più contrattazione, tanto a livello aziendale o territoriale quanto a livello individuale».

Già, la contrattazione. Cosa si aspetta che il governo faccia per "accompagnare" le parti sociali nelle trattative sul rinnovo dei contratti?

«Bisogna incentivare il secondo livello contrattuale, così che si possa agire liberamente per adattare le norme di legge o di contratto di settore alle specifiche esi-

genze di lavoratori e imprese». **Intanto la stagione dei rinnovi contrattuali si è aperta con il rapido e unanime accordo nel settore chimico-farmaceutico: flessibilità, formule innovative per favorire l'occupazione giovanile, forme di partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, valorizzazione della contrattazione aziendale... È un buon preludio per le trattative che seguiranno o rimarrà un'eccezione?**

«Con il rinnovo dei chimici la stagione contrattuale è partita con il piede giusto perché nell'accordo si riconosce che le tutele del lavoro devono procedere di pari passo con lo sviluppo e la crescita delle imprese in una logica di maggiore cooperazione. La stagione del conflitto è finita e non ha più senso e il caos causato dallo sciopero dei trasporti di questi giorni ne è una dimostrazione eclatante».