

## La riforma Fornero vista dalle aziende

di Giada Salta

Nel primo anno di riforma Fornero intere pagine dei giornali sono state occupate dalla autorevole opinione di Ministri, politici, sindacalisti ed esperti. Una certa eco hanno indubbiamente avuto anche storie di lavoratori, precari ed esodati secondo una prassi narrativa dei problemi del lavoro che, grazie alla diffusione dei social media e alle pagine web dei giornali, sta prendendo piede anche nel nostro Paese.

Molto meno spazio hanno invece avuto le imprese e i responsabili della funzione HR che pure sono state sin da subito chiamate al non facile compito di applicare una normativa complessa e farraginoso raccolta in soli quattro articoli che tuttavia si dipanano in quasi trecento commi e un numero spropositato di precetti, divieti e sanzioni.

È per questa ragione che, nella nostra storica rubrica *Qualche domanda sul Personale*, abbiamo voluto sin da subito raccogliere le prime impressioni e via via le opinioni degli uomini e delle donne che si occupano della gestione del personale in azienda.

Già nel maggio 2012, Nadia Bertaggia, direttore HR di Sodexo Italia, settore della ristorazione collettiva, manifestava le proprie preoccupazioni sostenendo che «la riforma del mercato del lavoro in via di definizione non è sufficiente a rispondere alle tante istanze, né a risolvere i gravi problemi di disoccupazione, specialmente giovanile, che colpiscono l'Italia», a cui ha fatto eco la testimonianza di Stefano Brigato, allora direttore HR di Liquigas, per il quale «Gli sforzi per il lavoro devono andare verso il coinvolgimento dei giovani e la valorizzazione delle competenze, ormai indipendentemente dall'età. Se ciò non va di pari passo con la semplificazione e con l'alleggerimento dei costi, rischia di essere un percorso troppo lungo e incerto. [...] Per la mia azienda, al momento, la riforma in fase di approvazione non sembra avere impatti positivi sul recupero di efficienza».

Una riforma debole già in partenza, non condivisa da questi protagonisti del mercato del lavoro e colpita da gravi criticità ancor prima della sua approvazione.

«La Riforma in questione è certamente un compromesso tra diverse impostazioni politico-culturali, ma è un passo avanti rispetto alla situazione attuale perché comunque è una risposta, seppure parziale, alle problematiche odierne» secondo Vito Mangano, direttore HR di ADR-Aeroporti di Roma, che ha compreso la difficoltà dell'intervento riformatore approvato in un momento storico estremamente difficile per l'Italia.

Tuttavia, la richiesta di rendere più fluido il mercato del lavoro e di maggiore semplificazione pronunciata a gran voce dalle aziende italiane pare non essere stata ascoltata, seppur alcuni hanno apprezzato il tentativo «[...] di cambiare un sistema regolatorio eccessivamente ancorato al passato, soprattutto sulla flessibilità», come ha commentato Emilia Rio, direttrice HR del Gruppo A2A, manifestando poi l'auspicio verso «un cambiamento incisivo improntato alla semplificazione delle procedure esistenti e ad una maggiore flessibilità ed un ammodernamento delle regole che disciplinano il mercato del lavoro».

Un giudizio tranchant arriva da Maurizio Arsti, direttore HR di Elixor, il quale ha sostenuto che in azienda hanno «registrato sin da subito delle gravi rigidità derivanti dalla riforma del sistema pensionistico, che ha determinato maggiori difficoltà per l'azienda a favorire l'uscita dei lavoratori

maturi, impedendo, di conseguenza, di avere un adeguato margine di azione per assumere i giovani. L'intervento riformatore ha portato, poi, maggiore burocratizzazione nelle procedure di gestione del personale a causa delle ulteriori imposizioni procedurali che ha aggiunto a quelle già esistenti, ed ha introdotto una farraginoso procedura di convalida delle dimissioni. I principi ispiratori della Riforma enunciati dal Governo Monti sono stati totalmente disattesi». In base alla sua esperienza, il direttore prosegue con un suggerimento al legislatore, ovvero quello di «intervenire per portare maggiore flessibilità nella normativa lavoristica, prestando attenzione al fatto che un cambiamento in tal senso non comporta una diminuzione delle tutele in capo ai lavoratori».

Di parere affine è stato Ernesto Gatti, direttore HR di Mediamarket Spa: «in generale, l'impatto della riforma Fornero è stato negativo perché ha irrigidito ancora di più il mercato del lavoro; basti pensare alla decisione di aumentare l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra due successivi contratti a termine tra le medesime parti. Così facendo, e nell'illusione che rendendo i contratti a termine più difficoltosi da attuare potessero indurre le aziende ad assumere a tempo indeterminato, l'impianto della Riforma si è rivelato una chimera senza scongiurare il precariato ma, al contrario, favorendo la disoccupazione e il lavoro nero o irregolare».

Un giudizio negativo, quindi, compensato da una unica, ma amara, nota di merito: «L'unico aspetto positivo che posso riscontrare concerne l'insieme delle modifiche apportate alla normativa sui licenziamenti individuali, che hanno portato maggiori certezze sia nei tempi del contenzioso che nel quantum degli eventuali esborsi economici da parte delle aziende».

Sempre sul fronte della flessibilità mancata, Roberto Poetto, direttore HR di FATA Spa - Gruppo Finmeccanica, ricorda che quest'ultima «è una delle priorità dei sistemi impresa che operano su business a commessa, paradigma ormai sempre più diffuso rispetto a quello del tradizionale sistema fabbrica. La legge Biagi, primo grande intervento flessibilizzatore del mercato del lavoro, aveva introdotto un'articolazione di strumenti e fattispecie che apprezzava la variegata tipicità del sistema impresa italiano», osservando al tempo stesso che «la desistenza degli stessi attori delle relazioni di lavoro che non hanno attuato compiutamente e tempestivamente le "deleghe" a loro attribuite, la distanza assunta dalle organizzazioni di categoria che pur erano chiamate dalle previsioni legislative ad implementare la regolazione di talune fattispecie e l'utilizzo più tattico che strategico che se ne è fatto da parte degli operatori, non abbiano consentito una impegnativa e compiuta sperimentazione».

Francesca Merella, direttore HR di Cisco Systems Italia sostiene che «la riforma del mercato del lavoro ha snellito la flessibilità in entrata e in uscita, ma ritengo che debbano essere fatti maggiori investimenti sulla formazione».

«Si poteva fare di più e meglio sulla flessibilità in uscita o su altri aspetti della Riforma?» si chiede ancora Vito Mangano, direttore HR di ADR-Aeroporti di Roma. «Certamente sì, ma la congiuntura economica e la situazione politica che stiamo affrontando non aiutano ad individuare sintesi e consensi di alto profilo».

Unanime è il consenso che la riforma incontra rispetto all'istituto dell'apprendistato e all'intento di averlo indicato come canale di ingresso privilegiato dei giovani nel mondo del lavoro, mancando tuttavia una parallela operazione di semplificazione del relativo apparato normativo.

Emblematica l'opinione conclusiva all'intervista concessa da Stefano Dedola, direttore HR di McDonald's Italia: «In termini di sistema [...] considero la Riforma una occasione mancata, un compromesso al ribasso per motivi politici che – a prescindere dalla reale volontà riformatrice dei promotori della stessa – ha prodotto scarso impatto nella attuale situazione di crisi, sia in positivo che in negativo».

Le testimonianze raccolte sono uno spaccato certamente parziale e limitato, ma non per questo meno significativo di come le aziende abbiamo vissuto il primo anno di riforma Fornero.

Al di là delle singole opinioni espresse su specifici aspetti di merito si tratta indubbiamente di una riflessione preziosa anche per il nuovo Governo che si appresta a giorni a mettere nuovamente mano alle regole di funzionamento del mercato del lavoro con il rischio di fare non pochi danni qualora l'intervento normativo dovesse ancora una volta avvenire senza una preventiva

consultazione di quante hanno il difficile compito di far vivere e camminare sulle loro gambe leggi complesse e delicate come quelle del lavoro.

**Giada Salta**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

\*I testi integrali delle interviste menzionate possono essere consultati nella rubrica *Qualche domanda sul Personale* in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).