

Costi alti e vincoli alla flessibilità: ecco i punti bocciati dalle imprese. Contributi salati sui contratti a termine e licenziamenti complicati

ROMA - Ora la bilancia pende troppo dalla parte del piatto che contiene l'aumento dei costi e dei vincoli per la flessibilità in entrata. L'altro, quella della flessibilità in uscita, è stato depotenziato e quindi l'equilibrio è saltato. Così la pensano gli industriali e per questo hanno definito la riforma del mercato del lavoro «pessima».

Il ragionamento in fin dei conti è semplice: pur di abbattere il totem dell'articolo 18, le imprese - soprattutto le medio grandi - si erano dette disponibili a sostenere un costo del lavoro più alto per i contratti a termine e le altre forme di flessibilità in entrata. In cambio avrebbero voluto eliminare «l'anomalia tutta italiana» del reintegro, salvo che per i licenziamenti discriminatori. Avevano poi acconsentito a una formulazione meno integralista: sì al reintegro anche per alcune fattispecie di licenziamento disciplinare; solo indennizzo per i licenziamenti per motivazioni economiche risultati illegittimi. Dal loro punto di vista era un compromesso al ribasso, ma comunque accettabile. La reintroduzione della possibilità del reintegro anche nel caso di licenziamento economico, seppur solo nei casi di «manifesta insussistenza», per gli imprenditori cambia tutta la prospettiva. E quindi rovescia il giudizio. Ma davvero è così? Vediamo cosa gli imprenditori hanno ottenuto e cosa hanno perso.

La riforma, se si esclude il contratto di inserimento, non cancella nessuna delle tipologie contrattuali di ingresso, così come aveva chiesto la Cgil. Ma essendo la flessibilità in entrata un valore - questo il ragionamento del governo - deve essere pagata di più. Ed ecco che, se sul contratto subordinato a tempo indeterminato l'aliquota contributiva è pari all'1,3%, sui contratti a termine è più del doppio e diventa 2,7% (con un'aliquota aggiuntiva dell'1,4%). Sono esclusi dall'aumento solo l'apprendistato e i contratti per lavori stagionali. Se però il contratto a termine viene trasformato in "fisso", l'imprenditore riceverà un «premio di stabilizzazione», ovvero potrà scalare i primi sei mesi di aliquota aggiuntiva.

Ma non sono solo i costi a lievitare. Sui contratti a termine vengono introdotti anche una serie di paletti e vincoli. Per contrastare l'eccessiva reiterazione viene aumentato l'intervallo tra un contratto e l'altro: si passa da 10 a 60 giorni per contratti inferiori a 6 mesi e da 20 a 90 giorni per contratti superiori a questo periodo. In ogni caso, tra proroghe, rinnovi e eventuali periodi di lavoro somministrato, le aziende non potranno stipulare contratti a termine con lo stesso dipendente per un periodo complessivo superiore ai 36 mesi. Altrimenti scatta l'assunzione fissa. Tra i nuovi vincoli, le aziende contano anche l'aumento da 60 a 120 giorni del periodo in cui è possibile l'impugnazione stragiudiziale del contratto da parte del lavoratore.

Nell'ultima versione - e questo va incontro alle richieste delle imprese - è stato cancellato l'obbligo di comunicazione amministrativa per ogni variazione di orario nel caso di part-time. E' un vantaggio per la vita dell'imprenditore anche la cancellazione del «causalone» per il primo contratto a termine. Così come il rinvio di un anno della stretta sulla false partite Iva per i rapporti già instaurati.

Sui licenziamenti sicuramente la nuova versione va meno incontro alle richieste delle imprese. Le quali, però, hanno ottenuto uno sconto sull'indennizzo: nella prima versione era compreso tra 15 e 27 mensilità, ora tra 12 e 24 mensilità.