



10 Gennaio 2008

La precarietà del lavoro: chi ha veramente colpa

Posted by Dadi under [Economia](#), [Finanza](#), [Italia](#), [Lavoro](#), [Società](#), [Soldi](#) | Tag: [Precarietà](#) |

1 Comment

Il tema è decisamente delicato e riguarda migliaia, centinaia di migliaia di persone, prevalentemente giovani; ma non più solo.

Perdere il lavoro – per chi è caduto in questa rete – può voler dire non rientrarvi più. Almeno di questi tempi. E almeno non con [quasi] le medesime condizioni lasciate.

I fattori che determinano questo stato di cose sono molteplici, ma tutti ricondotti – normalmente – alle aziende che preferiscono da un lato abbattere il più possibile i propri costi (e si sa che quelli del lavoro sono tra i più alti e rigidi) e dall'altro non mantenere il capestro del lavoratore (a tempo indeterminato) quasi inamovibile; molti, proprio per questo ultimo aspetto, inseriscono tra i responsabili – magari in modo indiretto – i sindacati rei di non voler essere al passo con i tempi e comprendere la necessità di un nuovo modello relazionale impresa-lavoratori.



E lo Stato? la legislazione in materia è decisamente varia, poco omogenea e assolutamente inadeguata. La stessa Legge Biagi non è un correttivo, checché se ne dica. Ma solamente un tentativo di modernizzare (spesso con dubbi risultati, ma come al solito per colpa dell'applicazione piuttosto che per il dettato) un sistema lavoro decisamente alla canna del gas.

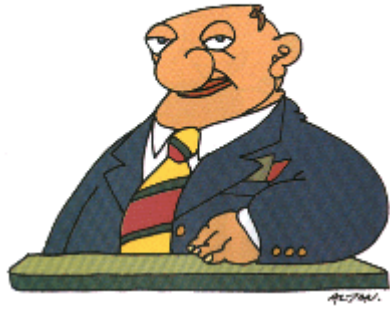
Poi ci sono loro, i lavoratori... che in realtà siamo tutti noi. Tranne pochissimi, tutti siamo dipendenti di qualcuno, abbiamo un capo a cui rispondere e siamo inquadrati (fosse l'Amministratore Delegato, fino all'operatore di call center) in un'organizzazione. Il lavoratore avrà la sua piccola dose di colpe... ma in definitiva è (percentualmente) l'anello debole di questa catena. Paradossalmente, però, in questa supply chain è invece il vero componente di **'VALORE'**.

Allora ho pensato la questione da un altro punto di vista. Partendo dagli umori sulla politica oggi d'attualità.

Il vero nodo di cordio è l'invasività dello Stato. Quando il Ministro delle Finanze si mette a fare il comico (d'altra parte i comici si mettono a fare politica) e dichiara che *"pagare le tasse è una cosa bellissima"*, comprendiamo che siamo giunti al parossismo, all'esasperazione senza confini, alla fine del mondo!

Vediamo di cosa sto parlando.

Un lavoratore è un costo. Nulla di strano, fin qui. Ho bisogno di una prestazione (qualsiasi essa sia, che serva per riparare il rubinetto del bagno o che serva per soddisfare gli appetiti sessuali) coinvolgo un professionista e pago per il lavoro svolto. Potremo sindacare sulla giustezza del costo, dell'adeguatezza dello stesso. Ma una volta risolto questo aspetto, dove la concorrenza spesso ci viene in supporto, il resto è molto trasparente. Ma, per qualche ragione incomprensibile, il rapporto prestazione/costo viene – pesantemente – stravolto da voci di costo non relazionali: le tasse e le imposte.



Anche il lavoro, c.d. tipico, non sfugge a questa regola.

E mi sono fatto 2 conti; che presento qui di seguito.

Prendiamo un'azienda che abbia bisogno di un collaboratore. Superiamo per il momento la questione della durata di tale necessità.

Esistono vari modi per soddisfare questo bisogno, da parte dell'azienda, stipulando con il fornitore della prestazione differenti tipologie di contratto (parliamo solo di quelle verso un professionista esperto, tralasciando tipologie di inserimento al lavoro, come il caso di contratti di formazione e lavoro e l'apprendistato; e a tempo pieno, quindi senza considerare il part-time).

Il più semplice, dinamico, flessibile, è il contratto a fattura. Il lavoratore è un soggetto a partita IVA, un libero professionista e – come si ama dire in questi casi – un imprenditore di se stesso. In questo caso dopo aver pattuito il prezzo (che sia a forfait o a tempo e spesa), a fine prestazione o in avanzamento lavori, il professionista emette fattura e l'azienda l'onora, pagandoci, appunto, l'IVA come fosse l'acquisto di un elettrodomestico. Condizione necessaria è l'apertura della partita IVA che non è una soluzione sempre agevole e vantaggiosa per il prestatore: per gli oneri e per i costi associati. Eccetto i liberi professionisti iscritti agli Albi professionali, bisogna iscriversi alla Gestione Separata INPS e versare ogni mese un contributo pari al 23,50% e devono anche essere assicurati all'INAIL. L'iscrizione alla Gestione Separata da diritto ad alcune prestazioni erogate dall'INPS. [NOTA: sembra che qualche passo in avanti sia stato fatto con l'introduzione dell'impresa con reddito inferiore a 30 mila euro annui; ma non sono molto aggiornato e saprò dare migliori considerazioni solo dopo resomi edotto].

Difficile da mandare avanti per lungo tempo, e comunque a conti fatti non più vantaggioso di altre forme, è il contratto per una collaborazione. Non per niente viene classificato tra i lavori 'occasional'. Dal punto di vista di trattamento, c'è la produzione di una busta paga con il pagamento degli emolumenti alla data per gli stipendi; con le classiche voci da busta paga. La tipologia è data dalla compartecipazione al contributo INPS (17,80%) e INAIL (0,50%) in relazione di un terzo (il lavoratore) e due terzi (l'azienda).

La nuova figura – che ha fatto tanto discutere – è il 'contratto a progetto' figlio della citata Legge Biagi. La tipologia di questo rapporto è intimamente legato al progetto o a un programma di lavoro: ho bisogno di realizzare un qualcosa, prendo una o più persone che verranno pagate per [la finalità] la realizzazione di questo progetto. La legge parla chiaro al riguardo; ma l'applicazione – purtroppo – ne ha ampliato molto la portata facendolo emergere come modello per qualsiasi tipo di prestazione, anche di routine; e spesso i lavoratori sono soverchiati dall'utilizzo delle limitazioni che erano del precedente cocco e di quelle di questo co.pro: la colpa risiede spesso in imprenditori senza scrupoli che sfruttano le ambiguità della situazione. Ma in moltissime situazioni come dare loro colpa?

Da ultimo abbiamo il contratto a tempo (determinato o indeterminato che sia). È quello più tutelato, più discusso, più articolato; legge, contratti collettivi, disposizioni, giurisprudenza trattano in modo molto completo (e complesso) questa tipologia di contratto di lavoro. Abbiamo una vera e propria assunzione nell'organico dell'azienda, con tutti i diritti e i doveri previsti dal CCNL di categoria (con la questione dei buoni pasto, delle malattie, dell'aspettativa, maternità, matrimoniale, prestazioni straordinarie, etc.). Ma, lo vedremo, è anche quello più oneroso, in assoluto. E TANTISSIMO!

Vediamo allora quanto costano. Di seguito proverò a relazionare, in modo assolutamente approssimativo, in quanto esistono molte variabili aggiuntive che rendono la questione non totalmente uniforme a seconda del comparto, della industry (settore merceologico e tipologia di CCNL di riferimento), del livello inquadramentale; a questo si aggiunge la questione degli scaglioni fiscali. E non teniamo conto delle eventuali deduzioni.

Ma facciamo una simulazione. Un lavoratore che accorda **16.000 euro lordi** per il periodo di un anno e lo vediamo in relazione ai vari tipi di contratti.

Contratto a partita IVA

A fronte di € 16.000, l'azienda pagherà € 19.840 (comprensivo di IVA e di contributo previdenziale L. 335/95). Con il recupero dell'IVA (essendo contabilmente una partita di giro, per l'azienda), il costo reale è € 16.640.

Il lavoratore, dedotto l'IRPEF, i contributi INPS e INAIL, l'imposta comunale e regionale e l'IRAP, si trova un netto (ridicolo) di quasi € 8.300 che corrisponde a meno di € 700 netti al mese.

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

In questo caso il costo complessivo per l'azienda è € 19.350.

Mentre il netto finale per il professionista-lavoratore è € 12.300 pari a € 1.025 mensili.

Contratto a progetto

In questa tipologia un contratto di € 16.000 porta a un costo azienda totale nell'anno di € 18.000.

Viceversa lavoratore riceverà un netto di € 12.600 (€ 1.050 mese).

Contratto di lavoro dipendente (a tempo determinato o indeterminato)

In questa ultima accezione, il totale accordato viene suddiviso per le mensilità previste dal contratto; supponiamo l'azienda abbia sottoscritto un CCNL che prevede 13 mesi.

I 16 mila euro si trasformano in un costo aziendale annuo di ben € 21.900. A fronte di questi la busta paga mensile è pari a € 945 ovvero, su 13 mensilità, € 12.300 annui.

Non possiamo sottacere il fatto che in questo caso, in aggiunta, l'azienda ha un costo addizionale di quasi 1.200 euro per l'accantonamento TFR, soldi che – alla cessazione del rapporto di lavoro – confluiranno nelle tasche del dipendente.

Tipologia contratto	Costo annuo azienda	Ricavo netto dipend.	Costo/benef.
Partita IVA	€ 16.640	€ 8.300	4 %
Collaborazione	€ 19.350	€ 12.300	21 %

A progetto	€ 18.000	€ 12.600	13 %
Dipendente	€ 21.900	€ 12.300	37 %

Cosa possiamo notare?

Beh: è evidente. Più il contratto è flessibile e minore è il costo per l'azienda. Non solo: ma il nuovo contratto a progetto ha il miglior rapporto tra quanto l'azienda paga e quanto rende al collaboratore (perde solo il 21%).

Il contratto a partita IVA ha i suoi pro e i contro; è importante che venga utilizzato da collaboratori molto professionisti (i quali normalmente non sono quelli che lavorano per 16 mila euro l'anno) che trovano vantaggi nella capacità di abbattere l'imponibile portando a deduzione i costi strumentali (quelli associati o associabili per legge alla funzionalità del lavoro: un pianoforte sarà deducibile da un musicista ma non certo da un informatico o un idraulico).

Dal mio punto di vista, è fondamentale per rilanciare il lavoro, intervenire, quindi, sul concetto di costo, prima ancora che di flessibilità. E mi spiego. Un'azienda è la composizione di tanti asset; usando una parola un po' bruttina, dico che ci sono le 'risorse' che vengono impiegate per un output che è il cuore degli affari dell'impresa stessa. La forza lavoro è anch'essa una risorsa, chiamata 'umana'. Laddove più ove meno, di norma è quella più importante e pregiata, perché la differenza la fa' l'apporto personale. In una pelletteria che fa' borse, il conciatore bravo e veloce che non commette errori e crea articoli di buona fattura, apprezzati dai clienti, sarà importante? La stessa pelletteria non avrà, quindi, alcun tipo di desiderio di cacciare il prestatore; anzi sarà intenzione dell'imprenditore se possibile persino gratificarlo.

Ma quando il costo tra quanto percepito dal dipendente e quanto erogato (complessivamente) dall'azienda è quasi il doppio e i livelli di contribuzione sono i più esosi al mondo, comprendiamo il perché le imprese tentino il più possibile da un lato di pagare meno e dall'altro di non vincolarsi con situazioni troppo rigide. La questione quindi è legata alla possibilità da un lato di tenere basso il costo della risorsa e dall'altro di non ingessare la gestione.

Inoltre ci sono degli accessori collegati al 'contratto di lavoro' che – giusto o sbagliato che siano – rendono ancora più pesante il rapporto diretto con il datore, ossia l'azienda. È evidente, cioè, che se un lavoratore si infortuna questo abbia diritto a curarsi. Ma è inevitabilmente altresì vero che la mancata prestazione confluisca in un danno societario.

Ciò vale sia nella piccola che nella grande azienda: nella prima è immediatamente apparente (se ho 10 persone ciascuna con un suo compito nella catena produttiva e uno si ferma ho delle inevitabili ripercussioni su tutto il processo), mentre nella company di maggiori dimensioni, il problema è legato ai numeri (il suddetto rapporto di 1 a 10 fa sì che l'azienda debba supportare un costo sociale del 10%: su 10 milioni di euro di costo del lavoro significa buttare alle ortiche uno che potrebbe fare la differenza tra un'impresa sana e redditizia – e che può crescere – con una che entra in crisi).

Paradossalmente quindi la situazione più 'fissa' è anche la più cara, mentre quella più elastica è anche la più economica: c'è qualcosa che non va!



Chiudo con due altre brevi annotazioni.

La prima è che tutto quanto detto sopra, associato a un approccio non proprio industriale degli imprenditori italiani, porta spesso e volentieri le aziende a cercare di ragionare più sul minor costo che non sulla maggiore resa; succede allora che se hanno bisogno di una figura, p.e., di responsabile amministrativo (o altro) molte aziende preferiscano assumere persone con una storia professionale non molto ampia che significa RAL (retribuzione annua lorda) non alta, per il ruolo. Non è infrequente trovare la seguente inserzione:

«Primaria azienda, leader nel mercato per la produzione/fornitura del servizio ..., cerca per il suo ufficio di ... un responsabile commerciale/acquisti/del personale/amministrativo/marketing (etc.). La persona risponderà direttamente al Direttore Generale (o anche al CEO). Caratteristiche ... Il candidato cercato ha formazione universitaria, precedenti esperienze, preferibilmente nel medesimo settore industriale, di almeno 3 anni e un'età compresa tra 30 e 35 anni».

3 anni di esperienza e un'età massima di 32/35 anni è – vi posso assicurare – la norma. La cosa mi fa' strabuzzare: ma come può un giovane con così poca esperienza andare a ricoprire un ruolo di responsabile?

A meno che non si parli del figlio di Tronchetti Porvera, la maggior parte dei neo-laureati hanno iniziato facendosi le ossa in qualche ufficio. Saranno sicuramente bravi, ma non ancora pronti per un salto del genere.

L'azienda così dimostra che a conti fatti non gli interessa acquistare professionalità (cara) ma ha un'esigenza (un incarico da ricoprire) e tenta di farlo limitando i danni e pagando il meno possibile.

La seconda considerazione è che si parla tanto sui media di precari; la politica e i sindacati che azzannano gli imprenditori perché non vogliono prendersi le proprie responsabilità riversando sui poveri lavoratori tutti gli oneri; si piange che questi non possano pensare a un futuro, comprare casa, sposarsi, mettere al mondo dei figli e garantire loro un futuro. TUTTO GIUSTO.

Un esimio studioso e intellettuale (di sinistra) di cui mi fregio di conoscere anche bene, quale l'Ill.mo Prof. Nicola Cacace, tempo fa' scrisse sullo scandalo dei precari nel pubblico impiego. I numeri sono impressionanti, parlando di oltre 450 mila persone che lavorano in condizione di precari, di cui ben un terzo solo nella scuola. L'unica fonte ufficiale riconosciuta e riconoscibile al riguardo è la Ragioneria Generale dello Stato.

Diversa è la possibilità di conta nel privato, dove i dati sono meno diffusi e inoltre non è sempre possibile distinguere tra chi è precario per obbligo e chi è flessibile per scelta. Prendendo ad analisi i dati ISTAT-RFL e ISFOL-PLUS in linea generale parliamo di circa 2.400.000 addetti a vario titolo senza contratto di lavoro dipendente (esclusi gli autonomi a P.IVA). Il numero è alto, ma va detto che in questo conteggio ci sono gli interinali, i contratti di formazione e una nutrita schiera di lavoratori che o vuole rimanere in tale condizione (pensiamo a tutti i soci-lavoratori di piccole aziende – da 20/30 addetti – che preferiscano mantenersi un contratto flessibile per non superare la soglia dei 14 dipendenti: vi assicuro che di realtà del genere ce ne sono a migliaia) oppure non è il suo sogno rimanere in condizioni di contratto a progetto ma lo accetta – magari perché giovane – perché è il meccanismo per guadagnare decisamente di più (poi forse lo pagherà quando, più grande, volesse mettere su famiglia, ma al momento...).



Questo mi porta a pensare che è curioso come lo Stato condanni senza timore la libera imprenditoria e poi si ritrovi esso stesso nella medesima deprecabile condizione con circa un quinto del problema. A parziale giustificazione per il privato almeno c'è che persegue l'utile e in mancanza di sostegno, cerca

autonomamente di salvaguardarsi. Mentre il pubblico impiego? Con l'aggravante di offrire un servizio troppo spesso scadente – peggio quando in settori fondamentali come quello sanitario e scolastico – perché frustrante per chi l'eroga senza un guadagno almeno economico, dal momento che un precario costa tanto se non di più di un regolare per le casse dello Stato.