

Riforma Fornero: quali prospettive per il mercato del lavoro?

Giampiero Falasca *Partner studio legale Dla Piper*



Con gli ultimi due voti di fiducia alla Camera il 27 giugno 2012 il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro è stato approvato definitivamente

La complessità dei tempi che stiamo vivendo si capisce bene analizzando le modalità del tutto singolari con cui è stata approvata la riforma del lavoro elaborata dal Ministro Fornero.

Dopo mesi di confronto con le parti sociali, il Ministro ha messo sul tavolo un testo che, sostanzialmente, non recepiva nulla di quanto era stato discusso tra le parti sociali; una volta arrivato in Parlamento, questo testo è stato oggetto di un confronto ridottissimo (praticamente solo in Commissione Lavoro al Senato) e poi è finito dentro il vortice delle fiducie «salva Italia».

Una prima fiducia al Senato, che ha fatto saltare la numerazione dell'articolato (gli oltre 70 articoli sono stati condensati in 4 norme composte da centinaia di commi, solo per rendere più rapido questo passaggio), e una seconda fiducia alla Camera, che è stata accompagnata dalla singolare regola del «vota e cambia»: la maggioranza ha accettato di votare la riforma solo dopo aver ricevuto ampie garanzie sul fatto che nelle prossime settimane la stessa sarà cambiata.

Con queste premesse, è venuto fuori un testo che è riuscito a recepire le istanze politiche della variegata maggioranza che sorregge il Governo, ma è rimasto sostanzialmente molto distante dai fabbisogni più urgenti che esprime il mercato del lavoro.

Questi fabbisogni sono diversi e difficili da catalogare; tuttavia, non si sbaglia di molto se si afferma che il mercato del lavoro italiano soffre oggi di un problema di eccessiva regolazione.

Le norme sono troppe, sono molto complesse ed interpretabili, soprattutto quelle che regolano la flessibilità: chi vuole usare un contratto diverso dal lavoro subordinato, difficilmente è in grado di escludere che avrà dei contenziosi legali, anche se decide di provare ad applicare scrupolosamente la legge. Questo grande rigore formale non fa aumentare il lavoro regolare ma incentiva

indirettamente le imprese a compiere fughe illecite verso aree di lavoro grigio e nero. Altro problema rilevante è l'eccessivo carico contributivo e fiscale che grava sul lavoro dipendente. Questi fabbisogni sono ignorati dalla riforma che, anzi, sembra andare nella direzione opposta. C'è un problema di complessità delle norme? La riforma «getta» in questo sistema legislativo altre 70-80 norme, tutte molto complesse, che dovranno essere comprese, interpretate, applicate. Il lavoro flessibile è troppo complesso da applicare? La riforma alza ancora l'asticella della complessità, approvando norme che, anche quando vorrebbero semplificare, sono già pronte per creare contenziosi (basti vedere la norma sulla causale dei contratti di somministrazione, ma non solo). Il costo del lavoro è eccessivo? Ecco che la riforma lo fa salire, alzando dell'1,4% il prelievo contributivo sul lavoro flessibile subordinato, e parificando il costo del lavoro parasubordinato a quello del lavoro dipendente. Si abusa delle collaborazioni? Invece che abolirle - con una misura che sarebbe del tutto coerente con quanto accade nel resto d'Europa - si sceglie ancora una volta quella «terza via» fatta di nuove sanzioni, da un lato, ed estensione delle tutele dipendenti, dall'altro, che di fatto ha portato alla configurazione del lavoro parasubordinato come una subordinazione di serie B.

Un discorso a parte meritano le norme sui licenziamenti. La riforma dell'art. 18 ha sicuramente una valenza importante, sul piano storico e culturale, in quanto per la prima volta viene scalfito nel nostro ordinamento quello che fino a ieri veniva dipinto come un principio non negoziabile. Questa innovazione tuttavia sembra destinata a funzionare poco in concreto, in quanto la riforma ha contorni troppi complessi (come al solito) e lascia aperto il varco a troppe letture difformi. Ci sono poi alcuni oggettivi appesantimenti procedurali, come l'obbligo di conciliazione preventiva, che fanno fare un passo indietro di 15 anni al nostro sistema, che aveva appena salutato senza rimpianti il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Anche la nuova procedura accelerata di impu-

gnazione del licenziamento presta il fianco a qualche dubbio: il processo del lavoro è già oggi privo di formalità, non si comprende bene quali sono le reali innovazioni di una procedura che finisce solo per aumentare i gradi di giudizio (che diventano quattro).

Vediamo di seguito alcune delle novità più importanti, con l'avvertenza che la riforma contiene anche molte altre misure, che saranno analizzate con maggiore dettaglio in successivi approfondimenti.

Le novità sul contratto a termine

Il contratto a termine è interessato da molte innovazioni. In primo luogo, cambiano le regole sui rinnovi. Il periodo di fermo tra un contratto e l'altro viene portato a 90 giorni (che scendono a 60 se la durata iniziale non era superiore a 6 mesi).

La misura avrà come unico effetto quello di creare una turnazione continua del personale, che finirà per danneggiare proprio i lavoratori che si vorrebbero proteggere.

Cambia anche la disciplina della causale; il primo contratto a termine stipulato tra un lavoratore e un'impresa per qualunque tipo di mansione non deve più essere giustificato attraverso la specificazione della cd. causale, cioè di quelle esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo che necessariamente devono giustificare l'apposizione del termine al contratto (articolo 1, comma 1-bis del decreto legislativo n. 368/2001, nuovo testo).

L'esenzione dall'obbligo di indicare la causale può applicarsi solo al primo contratto a termine, che non può avere una durata superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga. L'esenzione dall'obbligo di redigere la causale vale anche per i rapporti di lavoro svolti in regime di somministrazione; la tecnica legislativa adottata è imprecisa, e quindi non è chiaro se l'esenzione si applica solo al contratto di lavoro che stipula l'Agenzia per il lavoro con il dipendente (il testo letterale suggerisce questa interpretazione, ma allora la norma servirebbe a poco), oppure anche al contratto commerciale di somministrazione che stipula l'impresa utilizzatrice con l'Agenzia medesima: sarebbe opportuno un chiarimento, nel pacchetto di emendamenti che saranno approvati con il cd. decreto sviluppo.

La nuova normativa consente ai contratti collettivi di prevedere un regime alternativo a quello appena descritto: secondo questo meccanismo, è possi-

bile, in alcune specifiche situazioni aziendali, riconoscere l'esenzione dall'obbligo di redigere la causale per un numero di lavoratori non superiore al 6 per cento di quelli impiegati a tempo indeterminato dall'impresa.

La riforma restringe in maniera significativa il periodo di durata massima, comprensivo di proroghe e rinnovi, durante il quale un'impresa può assumere un lavoratore con più contratti a termine; viene incluso in tale periodo anche il lavoro svolto mediante somministrazione di manodopera.

La riforma del contratto a termine si chiude con alcune norme (art. 1, commi 10 e 11) che ritoccano la disciplina introdotta nel 2010 con il cd. collegato lavoro (legge n. 183/2010) in materia di controversie di lavoro.

Apprendistato

La riforma introduce nel corpo del Testo unico sull'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011) una norma, il comma 3-bis dell'articolo 2, che subordina la possibilità di assumere nuovi apprendisti al mantenimento in servizio, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti già assunti.

L'articolo 1 del Testo unico viene poi modificato al comma 3, che disciplina i limiti quantitativi in materia.

La nuova disciplina prevede che un datore di lavoro può assumere ap-

prendisti fino al raggiungimento del rapporto di 3 a 2 con le maestranze specializzate e qualificate (la disciplina precedente fissava un rapporto di 1 a 1, e quindi con la modifica viene ampliato il numero di apprendisti che possono essere assunti).

La norma introduce anche il divieto di assunzione di apprendisti per l'esclusione di contratti di somministrazione a tempo determinato. Si tratta di una norma priva di senso (non si capisce per quale motivo i lavoratori assunti in staff leasing sì, e quelli in somministrazione a termine no), peraltro poco gradita alle parti sociali che il 5 aprile 2012 avevano firmato, con la sola eccezione della Nidil Cgil, un accordo collettivo che regolava anche tale ipotesi.

Vi sono poi altre modifiche che non cambiano la fisionomia dell'istituto.

Collaborazioni e partite Iva

Viene confermato l'impianto iniziale, che vede un potenziamento delle presunzioni di subordinazione, e l'introduzione di alcuni criteri che determi-

*Aumento della
contribuzione
per il lavoro
coordinato*