

La riforma

Voto insufficiente: troppi i vincoli

Il giudizio negativo ha accomunato imprese, sindacati e professionisti

Mauro Pizzin
Matteo Prioschi

Inadatta a creare occupazione, fonte di ulteriore appesantimenti burocratici, costosa. Se c'è stato un provvedimento del governo Monti che ha messo tutti d'accordo sul piano delle critiche - dalle categorie produttive ai sindacati, fino ai professionisti di settore - questa è stata la riforma Fornero del mercato del lavoro.

L'eccessiva rigidità in entrata prevista dalla legge 92/2012, solo in parte compensata dalla parziale riduzione della possibilità di reintegrazione in azienda del lavoratore in caso di licenziamenti, ha dato la stura a polemiche ancora non sopite e rafforzato le posizioni di chi, anche a livello politico, chiede al futuro governo un ripensamento complessivo delle politiche del lavoro. Anche se, va riconosciuto, il ministro sin da subito aveva sottolineato che la riforma di per sé non avrebbe creato lavoro senza un'inversione del ciclo economico attuale.

A circa otto mesi dall'entrata in vigore della riforma, non c'è stato un netto recupero di (buona) occupazione e una frenata dell'emorragia di posti di lavoro, complice la crisi.

Secondo i primi dati diffusi dallo stesso ministro, la settimana scorsa, più che altro si è verificato «un rimascolamento delle tipologie contrattuali che va nella direzione voluta dal legislatore», cioè riduzione dell'uso improprio della flessibilità cattiva. A dire il vero i numeri testimoniano una crescita del tempo determinato a scapito delle collaborazioni a progetto e del lavoro intermittente.

In queste pagine, comunque, si analizza il nuovo impianto normativo, anche alla luce delle modifiche alla stessa legge 92/2012 che sono intervenute nei mesi scorsi e delle indicazioni di prassi. A partire da quell'apprendistato, il quale, nelle intenzioni del ministro Elsa Fornero - messe nero su bianco nello stesso articolo 1 della legge 92 - va valorizzato «come modalità prevalente d'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro».

Su questa tipologia contrattuale - e in particolare per l'apprendistato professionalizzante - la riforma è intervenuta fondamentalmente sotto due profili: da un lato riducendo le complicazioni burocratiche e gli oneri connessi alla formazione, dall'altro ponendo dei paletti alle assunzioni di nuovi apprendisti nel caso di mancata conferma di parte o tutti gli apprendisti assunti in precedenza.

Nel contratto a termine la possi-

bilità di non indicare la causale per il primo contratto, purché di durata fino ai 12 mesi, non sembra sia bastata a bilanciare l'irritazione delle aziende per l'ampliamento dei periodi di sospensione tra un contratto e l'altro concesso alla stessa persona e all'aumento contributivo. Alla fine la possibilità di ridurre il periodo da 60 o 90 giorni a 20 o 30 giorni tramite contratti collettivi ha fatto abbassare i toni ma non definitivamente sopra la polemica.

Anche nella sfera del lavoro autonomo la legge 92/12 è intervenuta con decisione. Per i co.co.pro. rafforzando non solo le tutele sul fronte del compenso ma anche contrastando l'uso distorto di tale tipologia contrattuale, ancorandola a un progetto preciso.

Nel caso delle partite Iva, invertendo l'onore della prova attraverso una presunzione di collaborazione coordinata e continuativa legata al realizzarsi di una serie di condizioni: un provvedimento, questo, duramente criticato come «anomalia dell'ordinamento» dai consulenti del lavoro.

A complicare il quadro, si aggiunge il ritardo di alcuni provvedimenti, come il decreto sulla detassazione delle retribuzioni legate alla produttività che, atteso dalle aziende, non è ancora operativo.

Sul fronte della flessibilità in uscita quello che la riforma Fornero ha fatto è intervenire non già sulle tipologie del licenziamento, bensì sulle conseguenze del licenziamento illegittimo.

L'appalesarsi di più casi in cui il pagamento di un'indennità risarcitoria prende il posto della reintegrazione del lavoratore secondo gli addetti ai lavori rappresenta un primo passo, non completo, per adeguare la nostra normativa a quella degli altri Paesi Ue e compensa solo parzialmente le nuove rigidità in entrata.

Sul fronte dei tempi per la risoluzione delle controversie di lavoro, altra piaga nazionale, i primi risultati della nuova procedura di conciliazione obbligatoria preventiva per i licenziamenti cosiddetti «economici» - resi noti dal ministero del Lavoro - rappresentano, invece, un risultato incoraggiante nell'ottica di un alleggerimento del contenzioso. Tanto più che - finora - il 50% delle conciliazioni si è concluso con un accordo.

Tuttavia, secondo gli addetti ai lavori, probabilmente si sarebbe potuto raggiungere lo stesso risultato rivitalizzando il processo di lavoro già esistente e lasciato soccombere sotto la mole di cause durante gli anni, invece di introdurre un nuovo procedimento che in alcuni casi può moltiplicare le cause e che richiede comunque una fase di rodaggio con relativa eterogeneità di applicazioni da parte dei giudici.

Le principali novità



APPRENDISTATO

La riforma Fornero ha ridotto le complicazioni legate all'utilizzo dell'apprendistato, a partire da quello professionalizzante. La formazione ora si può svolgere per intero in azienda con le modalità previste dai contratti collettivi. La possibilità di

assumere in apprendistato lavoratori flessibili già in azienda è stato ribadito dalla circolare 5/13 del Lavoro purché le precedenti prestazioni, anche frazionate, non abbiano avuto una durata superiore alla metà del periodo di apprendistato prevista dai CcLl



TEMPO DETERMINATO

Nessun obbligo di causale per il primo contratto a termine con durata massimo di un anno. Un'opzione che potrebbe portare le aziende a utilizzare questo istituto al posto del periodo di prova previsto per il tempo indeterminato. Tempi più lunghi a disposizione per la

prosecuzione oltre i termini. Possibilità di ridurre il periodo che deve trascorrere tra un rapporto e l'altro: da 60 o 90 giorni si può ridurre a 20 o 30 giorni tramite contratti collettivi. Contributo aggiuntivo dell'1,40% per il tempo determinato



SOMMINISTRAZIONE

Utilizzo "acausale" in occasione del primo rapporto di lavoro, al pari di quanto avviene per il contratto a termine. Inoltre, il ministero ha precisato che il limite dei 36 mesi non si applica alla somministrazione: quando tra contratti a tempo e

somministrazione si raggiunge il tetto dei tre anni, l'utilizzatore può continuare a utilizzare lo stesso lavoratore con somministrazione a tempo determinato. Un'interpretazione che potrebbe essere non condivisa dai giudici



INTERMITTENTE

Per utilizzare questo tipo di contratto i lavoratori devono avere più di 55 anni o non più di 24. Inoltre, prima di ogni prestazione lavorativa o un ciclo integrato di prestazioni, il datore deve inviare una comunicazione al ministero del Lavoro. Le modalità di

invio sono state soggette a più aggiornamenti nell'arco di pochi mesi e ancora operano in modalità provvisoria. Dal 19 luglio 2013 non saranno più utilizzabili i contratti già in vigore al 18 luglio 2012 che non rispettano le nuove norme



PARTITE IVA

Presunzione di collaborazione coordinata e continuativa qualora si verificano almeno due delle tre seguenti condizioni: la collaborazione con lo stesso committente ha una durata complessiva superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi; il

corrispettivo della collaborazione costituisce l'80% degli introiti anni complessivamente percepiti in due anni solari consecutivi; il collaboratore dispone di postazione fissa in una sede del committente. I controlli saranno possibili dalla metà del 2014



COCOPRO

Le innovazioni della legge 92/12 hanno innalzato il livello dei diritti e delle tutele dei collaboratori a progetto, stabilendo anche criteri più stringenti per la determinazione del corrispettivo. Abolito il programma di lavoro, per cui le parti dovranno individuare un

progetto preciso da realizzare e che il contratto sia in forma scritta. Introdotta a favore del committente la possibilità di recesso per oggettiva inidoneità professionale del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto



OCCASIONALE

Viene meno l'elencazione delle tipologie lavorative per il quale il lavoro occasionale accessorio è consentito, così come i soggetti che possono svolgerlo (al netto del lavoro agricolo). La limitazione è di tipo economico: nel corso dell'anno solare il

prestatore di lavoro accessorio non potrà ottenere compensi superiori a 5mila euro con riferimento alla totalità dei committenti. Il limite di pagamento del committente per ogni singolo lavoratore non potrà essere invece superiore a 2mila euro nell'anno solare



PRODUTTIVITÀ

Anche per il 2013 è stata prevista la riduzione dell'aliquota (10%), per le retribuzioni legate all'aumento di produttività. Il beneficio può essere applicato a lavoratori con retribuzione massima da lavoro dipendente di 40mila euro e l'importo massimo

agevolabile è di 2.500 euro. Vanno chiarite, però, quali sono le misure che concretamente potranno accedere ai benefici perché la norma lascia spazio a qualche dubbio. Il Dpcm non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e quindi lo sgravio non è operativo



LICENZIAMENTI

La riforma modifica le conseguenze del licenziamento illegittimo. Per i rapporti di imprese con più di 60 dipendenti e singole unità produttive con più di 15 in caso di nullità del licenziamento in quanto discriminatorio o in violazione di altre specifiche norme scatta il

reintegro e il risarcimento del danno. Stesso discorso se il fatto contestato non sussiste (ma con limitazione delle mensilità da risarcire per il danno). Negli altri casi meno gravi il rapporto viene risolto con il solo pagamento di una somma a titolo risarcitorio



ASPI

È iniziato il periodo di transizione (1° gennaio 2013-31 dicembre 2016) durante il quale entrerà a pieno regime l'Assicurazione sociale per l'impiego, il nuovo strumento di sostegno al reddito. L'Aspi porta con sé alcuni contributi a

carico del datore di lavoro che servono a finanziarla, tra cui quello che scatta a fronte di un licenziamento da rapporto a tempo indeterminato a fronte del quale scatta per il lavoratore il diritto all'assicurazione

I professionisti

Dedalo di regole per gli operatori

Non si tratta di critiche fatte a prescindere, ma osservazioni che nascono dall'applicazione pratica delle nuove norme che regolano il lavoro, dalla prima fase dell'ingresso, all'ultima, ossia quel contenzioso che spesso si apre quando un rapporto termina con un licenziamento. Tant'è che oltre a individuare i punti critici, vengono indicati possibili interventi per migliorare la situazione attuale.

Consulenti del lavoro, avvocati

giuslavoristi, direttori del personale ogni giorno devono rispettare, nella loro attività, quanto previsto da leggi e circolari, avendo la possibilità di verificare sul campo relativi vantaggi e problemi che poi spesso sfociano in proposte animate da spirito costruttivo al fine di delineare un sistema più efficiente ed efficace.

È quanto sta facendo, per esempio, l'Aidp, l'associazione che riunisce chi opera in funzio-

ni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del personale di aziende e istituzioni pubbliche e private.

Un lavoro di analisi e di raccolta di osservazioni che, come precisa il consigliere Aidp, Antonio Locati, viene portato avanti «con spirito costruttivo» e che presto sfocerà in concrete proposte operative.

I direttori del personale, comunque, hanno già individuato delle aree prioritarie su cui intervenire.

Tra queste le politiche attive del lavoro nei confronti dei giovani, con agevolazioni fiscali e contributive e una maggior flessibilità in uscita a fronte di un impegno a una stabilità certa e durevole in entrata; politiche di reimpiego più consistenti rivolte al personale in esubero, soprattutto per chi rimane al lavoro per effetto della riforma previdenziale, prevedendo anche maggiori possibilità di ricorso al part time e a forme di deman-

sionamento; la disciplina organica della rappresentanza sindacale e dell'efficacia della contrattazione collettiva; facilitare la contrattazione di secondo livello per quanto riguarda competitività e produttività; potenziamento delle procedure di conciliazione e arbitrato stragiudiziale per migliorare l'efficienza e la stabilità dell'iter processuale.

M. Pri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Consulenti del lavoro

La rigidità normativa limita le assunzioni

Rimettere mano alla flessibilità in entrata rappresenta una priorità per i consulenti del lavoro, che invece ritengono tutto sommato «accettabili» gli interventi apportati dalla legge 92/12 in materia di licenziamenti e ammortizzatori sociali.

«Per le imprese - spiega Marina Calderone, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro - l'appesantimento degli adempimenti normativi è persino più difficile da sostenere rispetto all'aumento dei costi, già elevati, per l'assunzione dei lavoratori. Un esempio su tutti è quello del contratto a termine, in cui il venire meno dell'obbligo di causale per il primo accordo a termine con durata massima di un anno non riesce a

compensare l'aumento degli oneri gestionali. Ebbene, quello che noi stiamo riscontrando è che le aziende preferiscono utilizzare lo strumento della somministrazione a termine, più costoso, piuttosto che perdersi nei meandri delle regole del tempo determinato».

In queste condizioni di difficile gestione del personale dipendente, secondo i consulenti del lavoro appare arduo pensare di fare aumentare le assunzioni.

Calderone pone l'accento anche sugli aspetti sanzionatori della nuova normativa, «molto spostata sulle violazioni formali, rispetto alla priorità rappresentata dalla lotta al lavoro sommerso».

M. Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le priorità



Al vertice. Marina Calderone

01 | CONTRATTO A TERMINE

Va liberalizzato il primo contratto a termine indipendentemente dalla durata, adeguandoci a quanto già stabilito dalla direttiva europea. Questo adeguamento si rende necessario per evitare che ci siano diversità tra le imprese a livello comunitario

02 | APPRENDISTATO

La competenza statale su questa tipologia di contratto è stata sancita più volte dalla Corte costituzionale. È necessario riaccettare i livelli

decisionali della formazione tornando ai principi contenuti nella legge 25/1955. Tale accentramento e la semplificazione delle procedure di avvio del rapporto, incentiveranno i datori di lavoro ad assumere

03 | LAVORO AUTONOMO

Vanno eliminate tutte le norme contenute nella legge Fornero che invertono l'onere della prova per il lavoro autonomo. Si tratta di un'anomalia dell'ordinamento che appalesa un'efficienza del sistema ispettivo italiano. Le partite Iva, gli associati in partecipazione e le forme di collaborazione a progetto devono, dunque, essere riportate a una disciplina precedente alla legge 92/2012

04 | TASSA SUI LICENZIAMENTI

L'introduzione di un contributo economico dovuto dall'impresa in

caso di licenziamento, non appare del tutto infondato, se questo ha la finalità di accompagnare il lavoratore in una nuova occupazione. È necessario, dunque, che il contributo sia inserito in un progetto più ampio di rivisitazione delle politiche attive che sono del tutto assenti nella legge 92/2012

05 | NUOVO CONTRIBUTO FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

È prevista la creazione di fondi di solidarietà bilaterali per assicurare una tutela in costanza di rapporto nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. In mancanza, si procede all'istituzione di un fondo di solidarietà residuale. I fondi bilaterali non devono produrre un maggior costo per le imprese ma le risorse dovranno essere compensate con parte dei contributi già versati dai datori di lavoro

Giuslavoristi

Va abolito il rito per i licenziamenti

Di valido nella riforma, per quanto riguarda la procedura giudiziaria, c'è solo lo spirito di accelerare i tempi, che sarebbe benvenuto in qualsiasi controversia, invece della struttura tecnica del nuovo processo del lavoro «se ne fa volentieri a meno». Per il resto Fabio Rusconi, presidente degli Avvocati giuslavoristi italiani, non salva nulla. «È una riforma processuale secondo noi inopportuna e inopinata», dice, la cui responsabilità, peraltro, è più da ascrivere al ministero della Giustizia che ha curato questa parte, che a quello del Lavoro.

Dalla legge «è nato un processo assai complesso nell'applicazione, che si discosta da quello ordinario e dagli altri a rito accelera-

to che già avevamo». Secondo Rusconi non c'era bisogno di creare un nuovo modello processuale che porta una serie di problematiche di tipo interpretativo.

Lo strumento adeguato c'era già e si doveva puntare su quello. «Il modello che fu pensato nel 1973 - sottolinea Rusconi - è riconosciuto come particolarmente efficace e, sulla carta, prevede tempi più o meno simili a quello nuovo. Sarebbe stato sufficiente intervenire sul processo che già avevamo, assestato con 40 anni di esperienza, e fare piccoli interventi di tipo manageriale sulla funzionalità degli uffici», oltre a destinarvi maggiori risorse.

M. Pri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti critici



Presidente. Fabio Rusconi

01 | CONTRIBUTO UNIFICATO

Va abolito il contributo unificato e va modulata la disciplina della ripartizione delle spese di lite in modo coerente con le peculiarità del processo del lavoro. La "tassa di accesso", che si amplifica nelle impugnazioni, e la modifica, assai restrittiva della discrezionalità del giudice, della disciplina sulla ripartizione delle spese processuali tra le parti stanno provocando solo danni al sistema

02 | POTENZIARE L'APPARATO

Occorre investire sull'apparato della giustizia del lavoro almeno le risorse recuperate a seguito dell'accorpamento degli uffici giudiziari (revisione della geografia giudiziaria). Tutto il sistema giustizia ha bisogno di investimenti e risorse, ma quello del lavoro gioca un ruolo essenziale sui diritti della persona, sul rischio di impresa, sull'affidabilità del Paese per gli investitori e sulle tensioni sociali

03 | IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI

Va abolita la procedura speciale per l'impugnazione dei licenziamenti nelle imprese maggiori che sta creando gravissime incertezze e problemi ben superiori ai benefici sperati. La giusta esigenza che le cause sui

licenziamenti siano risolte con specifica celerità non può che trovare la prima soluzione nella gestione manageriale dell'organizzazione dell'ufficio e dei ruoli da parte dei dirigenti degli uffici giudiziari, cui, in ultima analisi, si affida anche la riforma Fornero

04 | CONCILIAZIONE

Vanno ampliate le sedi di conciliazione rendendo inoppugnabili le transazioni stipulate dalle parti con l'assistenza di avvocati specializzati nel settore del lavoro. Il sistema, spesso inceppato da tempi di formalizzazione che scoraggiano l'accordo o non ne colgono il momento, ne trarrebbe grande vantaggio a costo zero. Che, con i tempi che corrono, non è un vantaggio da trascurare