



**ULTIMA PAGINA**  
di **ROBERTO DE LORENZIS\***

## La "mazzata" Fornero

La riforma del diritto del lavoro entrata in vigore il 18 luglio 2012, conosciuta come "legge Fornero", ha solo quattro articoli suddivisi in ben 269 commi.

L'art. 1 descrive le finalità della legge che si possono sintetizzare nel:

- favorire instaurazione di rapporti di lavoro più stabili;
- valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- contrastare l'uso improprio e strumentale della flessibilità;
- adeguare la disciplina del licenziamento; riformare gli ammortizzatori sociali;
- favorire nuove opportunità di impiego, ovvero di tutela del reddito.

La modifica sulle quale si è maggiormente incentrata l'attenzione dei media è quella dell'articolo 18, cioè quell'articolo della legge 20 maggio 1970 (più nota come Statuto dei lavoratori), che disciplina il licenziamento nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, con particolare riferimento ai meccanismi della reintegra nel posto di lavoro, ma si è parlato ben poco delle molteplici altre modifiche introdotte dalla legge in commento, che produrranno effetti (negativi) su tutte le imprese, in particolare sulle piccole aziende, che rappresentano oltre il 95% delle imprese italiane, che grazie alla riforma si trovano alle prese con notevoli appesantimenti burocratici e con un ulteriore aumento del già insostenibile costo del lavoro.

Sul numero 9/2012 di questa rivista abbiamo analizzato il meccanismo di convalida delle dimissioni introdotto dalla legge ed evidenziato come lo stesso si riveli comunque inidoneo allo scopo di combattere l'odioso fenomeno delle dimissioni in bianco (fenomeno di cui, peraltro, non è nota l'entità) provocando per contro un sicuro aggravio di adempimenti, e quindi di costi, che colpisce soprattutto le piccole aziende.

Il legislatore della riforma ribadisce e rafforza (art.1 c. 9) il concetto che il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro: ne consegue che qualunque altra forma contrattuale rappresenta comunque un'eccezione. A conferma di tale disfavore per ogni altra forma contrattuale a partire da gennaio 2013 viene introdotto un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, destinato a penalizzare il ricorso a tale tipo di contratto e a finanziare il nuovo ammortizzatore sociale costituito dall'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego), che dal primo gennaio 2013 sostituirà l'indennità di disoccupazione.

Anche questo argomento è stato diffusamente trattato su Business Journal (n.

10/2012), lo ripropongo per evidenziare come l'inasprimento del costo vada a colpire proprio la migliore e più garantita fra le forme di occupazione precaria. Posto che non è possibile vietare un processo di de-standardizzazione dei rapporti di lavoro, generalizzato in tutto il mondo, meno che meno si possono vietare i contratti a tempo determinato né si possono creare per legge contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Appare incongruo rendere più oneroso un contratto che rappresenta il migliore dei contratti possibile dopo il tempo indeterminato. Si tratta, semmai, di prevenirne un uso distorto, scopo che la precedente normativa sembrava aver efficacemente raggiunto, circoscrivendo temporalmente le possibilità di utilizzo di questo contratto e legandole alla presenza di esigenze ab origine di durata limitata nel tempo.

Forse, a evitare l'insorgere di contenzioso, si sentiva l'esigenza di meglio definire le ragioni di carattere "tecnico produttivo organizzativo" che consentivano la stipulazione di tali contratti ma il precedente ordinamento limitava l'abuso e lasciava spazio alle parti sociali di disciplinare al meglio l'istituto.

La norma in commento da un lato inasprisce il peso contributivo su un contratto di flessibilità "buona", dall'altro introduce la possibilità di stipulare il primo contratto a termine per 12 mesi, senza richiedere alcuna ragione oggettiva.

Ma è soprattutto il contributo di licenziamento introdotto dall'articolo 2 comma 31 della riforma che pare penalizzare in modo eccessivo le piccole imprese, già colpite da una crisi economica senza precedenti.

In forza di tale norma il datore di lavoro, anche quello che occupa un solo dipendente, sarà tenuto al versamento di un contributo addizionale in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni.

La somma dovuta sarà commisurata al 50% del trattamento mensile iniziale dell'indennità di disoccupazione moltiplicato per ogni 12 mesi di anzianità aziendale con il limite di 3 anni (in pratica 500 euro per anno di anzianità fino a un massimo di circa 1.500 euro per chi risulta occupato da tre anni o più).

Poiché la legge esclude l'obbligo del versamento solo in caso di dimissioni, il contributo sarà dovuto per ogni altra fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la risoluzione consensuale, il recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione e perfino il decesso del lavoratore.

In precedenza un contributo simile e ben più oneroso era dovuto dalle sole aziende industriali che occupavano più di 15 dipendenti nel caso di licenziamenti collettivi (più

di 5 dipendenti) con ricorso alla mobilità: questo contributo (che poteva variare da 3 a 9 mensilità di retribuzione a seconda dei casi) verrà cancellato assieme all'istituto della mobilità, penalizzando le piccole e piccolissime aziende.

Anche il contratto di apprendistato, che la riforma definisce come "contratto di ingresso prevalente dei giovani nel mercato del lavoro" risulta penalizzato dalla stessa, in controtendenza con quanto disposto solo pochi mesi prima dalla legge 183/2011, cosiddetta "legge stabilità 2011".

Questo provvedimento legislativo, per promuovere l'occupazione giovanile con il contratto di apprendistato, aveva previsto, a decorrere da gennaio 2012, un'ulteriore riduzione del costo del lavoro per gli apprendisti in forza presso datori di lavoro che occupavano fino a 9 dipendenti, azzerando totalmente il contributo dovuto per i primi tre anni, pari al 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo, 10% per il terzo anno.

La riforma dispone invece che, a partire dal 2013, anche per gli apprendisti in precedenza esclusi, sarà dovuto il contributo per Aspi e per i fondi interprofessionali di formazione, pari all'1,61%.

In apparenza non si tratta di un grande aggravio, ma dobbiamo considerare che andrà a incidere su un istituto, quello dell'apprendistato appunto, che, lungi dal costituire il principale canale di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, viene utilizzato sempre meno dalle imprese per via degli eccessivi appesantimenti burocratici e della confusione negli aspetti formativi.

Come accennato in premessa le piccole e piccolissime aziende hanno avuto dalla riforma soltanto danni con aumento degli adempimenti, riduzione della flessibilità e aumento dei costi. Lo Stato, con questo intervento, sembra avere la pretesa di ingabbiare la realtà entro norme inderogabili, rinnegando un decennio di relazioni sindacali nel segno di "meno Stato più società", attraverso un intervento fortemente pubblicitario, che comprime il ruolo degli attori di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, a tutti i livelli: settoriale, territoriale e aziendale.

Del resto, se la riforma non piace alle parti sociali questo non è un pregio, come ha affermato il ministro del Lavoro ma costituisce, al contrario, solo un grande limite della stessa.

È questa la riforma che il presidente del Consiglio ha definito "di rilievo storico" in grado di attrarre il famoso investitore straniero? ■

*\*Consulente del lavoro in Genova  
Presidente di Confprofessioni Liguria*