

Per i giuslavoristi degli studi legali d'affari, il governo ha perso un'occasione di cambiamento

Lavoro, la riforma Fornero non convince gli avvocati

Pagine a cura
di FEDERICO UNNIA

In positivo, il mancato automatico reintegro e la sua valutazione rimessa al giudice, il pagamento di una cifra a titolo d'indennizzo, una maggiore flessibilità in entrata. Più in generale, una riforma politica a metà, che peserà sulle pmi, disincentivando le assunzioni, specialmente tra i giovani. Ma, soprattutto, gli effetti che la nuova disciplina avrà sulla speditezza dei giudizi che inevitabilmente sorgono, con la riproposizione del tentativo di conciliazione.

È questo, in sintesi, l'umore che si respira negli studi legali specializzati nel diritto del lavoro alla luce dell'approvazione definitiva del disegno di riforma del lavoro voluto dal Ministro del lavoro **Elsa Fornero**, approvato definitivamente dalla Camera.

Riflessioni che scontano, è bene dirlo, la continua evoluzione dei lavori e le frequenti modifiche che il testo ha subito nel corso dei lavori parlamentari.

«Nel suo insieme è una buona riforma che va nella giusta direzione. E come se l'insieme sia qualcosa di più della somma delle singole parti. Per quanto si possa discutere della bontà o meno di lasciare la reintegra alla valutazione del giudice, credo sia il primo passo per la sostanziale riforma del sistema», spiega **Federico Strada**, partner dello studio legale **La Scala**.

Per **Federica di Mario**, giuslavorista de **Studio Legale Associato ad Ashurst LLP** «le recenti riforme pensionistiche di questi anni e l'aumento dell'età pensionabile, avrebbero suggerito una riduzione, pur minima e ripartita nel tempo, del carico fiscale e contributivo gravante sulle retribuzioni, che è storicamente tra i più elevati rispetto agli altri paesi». Questa riduzione avrebbe permesso di liberare risorse da investire in altre aree strategiche (ricerca e innovazione) innestando un possibile circolo virtuoso con effetti sull'auspicata ripresa. Secondo **Vittorio Moresco**, responsabile del team di Employment di **Hogan Lovells** «il ddl non sembra tenere in debito conto l'attuale situazione di carenze di organico, risorse e strutture



Franco Toffoletto



Federico Strada



Federica di Mario



Davide Sportelli

che affligge tanto gli enti pubblici preposti alle dinamiche del mondo del lavoro quanto le strutture giudiziarie competenti per le controversie di lavoro. E questa situazione rischia di

pregiudicare sin dall'inizio gli elementi positivi della riforma».

Per **Salvatore Ciaccio**, partner dello **Studio Legale LBC Legal consulting**, «positiva è la nuova regolamentazione del licenziamento individuale, plasmata alle odierne esigenze socio-economiche, diverse da quan-



Salvatore Ciaccio

to avveniva alla genesi dello Statuto dei lavoratori. Ciò consente al datore di lavoro il recesso per motivi economici e permette al giudice di sindacare se dietro la parvenza di un licenziamento dettato da motivi di riorganizzazione aziendale vi siano mo-

tivazioni discriminatorie».

«Vi è poi un profilo negativo da sottolineare», conclude **Ciaccio**: «La riforma Fornero avrebbe potuto essere un'occasione per equiparare i dipendenti pubbli-

ci a quelli privati, al fine di migliorarne l'efficienza e di consentire alla p.a. di adottare meccanismi di mobilità dei dipendenti inefficienti simili a quelli utilizzabili dal datore di lavoro privato».



Riccardo Troiano

Per **Franco Toffoletto**, socio dello **studio legale Toffoletto De Luca Tamajo e Soci**, «la parte più problematica sarà quella relativa ai rapporti di lavoro autonomo. Il sistema di presunzioni, sulla base di criteri discutibili, dell'esistenza di un rapporto di

lavoro subordinato è contrario al sistema del diritto civile e della giurisprudenza elaborata negli ultimi trent'anni. Vi sono molti rapporti di lavoro autonomo, che entrambe le parti vogliono come tali, ma che non potranno essere più stipulati. E l'aumento di costo per le aziende si trasformerà in una riduzione di reddito per quei lavoratori. Sarebbe opportuno introdurre un limite di reddito, oltre il quale le presunzioni non operano».

Per **Davide Sportelli**, responsabile **Labour di Simmons & Simmons**, di positivo c'è «l'allungamento della durata dei contratti a termine senza necessità di causale che passerebbe da 6 a 12 mesi. Ciò permetterebbe alle aziende di assumere liberamente a termine per ben un anno, mentre finora era previsto l'obbligo di specificare dettagliatamente i

motivi, indipendentemente dalla durata del contratto. Diminuisce quindi il rischio che, alla fine del contratto, lo stesso possa essere impugnato e possa generare una contenzioso. Si tratta di una modifica che dovrebbe agevolare la flessibilità».

Per le medie e piccole imprese, quale sarà l'impatto della riforma? Secondo **Moresco** «la disciplina fortemente limitativa in tema di contratti a termine, a progetto e Partite Iva, pur se mossa da apprezzabili intenti, potrebbe comportare per le aziende di minori dimensioni, la necessità di una repentina ridefinizione della propria organizzazione aziendale».

Ci sono poi le novità dal punto di vista processuale. Per **Toffoletto** «l'intervento sulle norme processuali è inutile e sbagliato. Così come sono state scritte inizialmente risultano palesemente incostituzionali perché violano il principio del contraddittorio e del giusto processo. C'è poi da considerare che nessun tribunale italiano sarà in grado

ENRICO DEL GUERRA, PAVIA E ANSALDO

Il costo del lavoro lieviterà



Enrico Del Guerra

«Un punto positivo è il tentativo di razionalizzazione del sistema di ammortizzatori sociali con l'introduzione dell'Aspi. Aumentando le aliquote contributive di alcune categorie di lavoratori flessibili si avrà un ulteriore aumento del costo del lavoro. Se da un lato si è aumentata la platea dei beneficiari dell'ammortizzatore sociale, dall'altro viene ridotta la durata del trattamento, con le conseguenze negative del caso per lavoratori e imprese», dice **Enrico Del Guerra**, partner responsabile del dipartimento diritto del lavoro di **Pavia e Ansaldo**. «Tutto ciò è controbilanciato con le altre norme riguardanti i co.co.pro, i lavoratori autonomi e le altre forme di lavoro flessibili, norme che renderanno molto più rigido l'ingresso nel mercato del lavoro. Le modifiche apportate alla disciplina del licenziamento e al processo del lavoro non sembrano cogliere nel segno».

Domanda. Dal punto di vista processuale, quali i punti forti e quali le criticità della riforma?

Risposta. Si introduce un processo a cognizione sommaria senza la previsione di un termine a difesa per le aziende. Il giudice dovrà fissare la prima udienza entro 30 giorni dal deposito del ricorso, quindi teoricamente anche molto prima questo termine massimo. Tale previsione potrebbe limitare, o addirittura annullare, la possibilità dell'azienda di preparare le proprie difese in maniera esaustiva.

ANNALISA REALE, CHIOMENTI

Occorrono miglioramenti

CHIOMENTI
STUDIO LEGALE

«La riforma ha avuto il merito di toccare il tema dei licenziamenti, che richiedeva un adeguamento ai tempi ma rispetto alla quale nessun governo era riuscito a compiere alcun passo. Gli esiti sono meno soddisfacenti del previsto, e quindi suscettibili di miglioramento, ma si è aperta la breccia», dice **Annalisa Reale**, partner dello **Studio Chiomenti**. «Valida la riforma degli ammortizzatori con allargamento dei soggetti destinatari della c.d. assicurazione Aspi a una platea più vasta di quanto non sia oggi. Infine, appare importante l'eliminazione della causale in alcune fattispecie di contratto a termine, il che dovrebbe facilitare un primo contatto tra risorse giovani e azienda suscettibile poi, si auspica, di essere consolidato o stabilizzato».

Domanda. E in negativo?

Risposta. La disciplina dei licenziamenti risulta nella riforma estremamente frammentata nelle fattispecie o tipologie, di cui alcune non facilmente comprensibili. Ciò non dà l'auspicata certezza del diritto, e dei costi, data la nota attitudine dei giudici italiani ad interpretazioni assai differenziate. Poi, il testo molto complesso con problemi di coordinamento con la disciplina previgente, non eliminata ma modificata. Una iperlegificazione non utile. Infine, la reintroduzione della conciliazione costituisce un orpello che pensavamo superato.

Supplemento a cura
di ROBERTO MILIACCA
rmiliacca@class.it

di attuarle veramente. Sarebbe stato più opportuno disporre regole interne di funzionamento dei tribunali per evitare che possano essere disposti rinvii di molti mesi. La questione è piuttosto semplice. Un processo del lavoro richiede in media cinque udienze. Se i rinvii sono di un mese l'uno, il processo si svolge in sei mesi. Se sono di un anno in cinque anni. È evidente che il codice di procedura civile non c'entra nulla. È solo una questione di organizzazione degli uffici giudiziari e di comportamento dei giudici. Secondo Strada di La Scala, «la maggiore criticità sta nel dover attivare una forma di informazione preventiva al momento di licenziamento che potrà dare spazio a coloro che per difendersi ricorreranno all'istituto della malattia, in modo surrettizio».

Per **Riccardo Troiano**, partner di **Orrick** e Head del dipartimento Litigation in Italia, «i punti positivi sono rappresentati da una maggiore tutela della maternità, il contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, l'incentivo per l'occupazione femminile; mentre, per quanto concerne i punti negativi, la riforma non risolve le differenze tra contratti flessibili e a tempo indeterminato e non interviene decisamente sul cuneo fiscale, con il rischio di accrescere il lavoro in nero perché aumenta il costo del lavoro». «Condivisibile», secondo Triano, «è l'idea di valorizzare sia i tirocini formativi, attraverso il riconoscimento di un'indennità, in relazione alla prestazione svolta sia il contratto di apprendistato, per costituirne il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Tuttavia non è istituito un percorso chiaro e graduale di entrata nel mercato del lavoro». Per **Antonella Negri** e **Marco Maniscalco**, soci del dipartimento lavoro di **Bonelli Erede Pappalardo**, «la vera novità è il contratto a termine acasuale, per un periodo massimo di 6 mesi e con un costo aggiuntivo a favore dell'Aspi. Forse una novità timida: un periodo breve e nessun beneficio in termini di maggior retribuzione per il lavoratore. Mancano, comprensibilmente vista la situazione dei conti pubblici, dei veri e propri incentivi all'assunzione perché la pluralità di tipologie di lavoro, forse troppe, non risponde a questa esigenza». Qualche rimpianto sulla procedura. «La celerità del processo soprattutto in una materia qual è quella del licenziamento è certamente apprezzabile ed è il necessario contraltare al limite del risarcimento del danno previsto a favore del lavoratore. Punto dolens: la circostanza che il rito accelera deve essere dedicato alla sola materia del licenziamento comporterà una proliferazione di processi (dovendo il lavoratore per materie diverse, si pensi al demansionamento e alle connesse richieste risarcitorie, instaurare un autonomo giudizio) il che è in contraddizione rispetto sia al generale divieto di frazionamento dei procedimenti, sia al particolare obbligo previsto nel rito del lavoro di procedere, anche per sole ragioni di opportunità, alla riunione di processi connessi».

SILVIA TOZZOLI, LEGANCE

Si riduce la flessibilità

«Purtroppo il compromesso tra maggiore flessibilità in uscita e minore flessibilità in entrata non è stato realizzato con equilibrio e con regole più certe per le imprese. La limitazione di alcune aree di flessibilità resta penalizzante per gli operatori di molti settori. Si è persa l'ennesima occasione per far fare alle norme in materia di lavoro un salto di qualità», dice **Silvia Tozzoli**, partner del dipartimento di diritto del lavoro di **Legance Studio Legale Associato**. «Tra i punti positivi c'è il limite all'operatività della reintegrazione. Un intervento che non escluderà il contenzioso ma consentirà almeno di negoziare le uscite sulla base di parametri meno onerosi per le imprese. Positivi sono gli interventi che hanno svincolato le imprese dal rispetto di requisiti formali. Tra gli interventi di segno negativo ci sono invece quelli in materia di lavoro autonomo e di maggiori oneri formali per la convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto».

Domanda. Per le pmi, quale sarà l'impatto?
Risposta. Le piccole imprese non ricavano benefici dalla riforma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ma vedranno limitata la flessibilità in entrata. La riforma poi aumenta sensibilmente il tasso di complessità e della disciplina, senza però dare maggiore chiarezza.

© Riproduzione riservata



Silvia Tozzoli

MICHELE BIGNAMI, NCTM

Ancora troppa discrezionalità



Michele Bignami

«È positivo l'intento di dare concretezza a temi di cui si è discusso sin troppo a lungo senza costrutto», dice **Michele Bignami**, coordinatore del Dipartimento di diritto del lavoro di **Nctm**. «Mi piace l'idea di rendere meno complicato licenziare. Non vedo proprio nella riforma quella maggior facilità di licenziamento che tanto spaventa i sindacati. Inoltre l'accelerazione sui tempi del processo per impugnazione del licenziamento, con la creazione di un corridoio preferenziale per queste cause. La possibilità di risolvere una causa di licenziamento per «motivi economici» con una sanzione economica a carico del datore di lavoro e

senza l'obbligo di reintegrare. Infine i riferimenti alla promozione delle condizioni per migliorare la carriera professionale delle donne».

Domanda. Cosa la lascia perplessa?
Risposta. La procedura pre-licenziamento per motivi economici avanti la Commissione di Conciliazione, che mi pare foriera solo di complicazioni; il tentativo obbligatorio di conciliazione fu soppresso un paio di anni fa con il consenso unanime di tutti gli operatori. La possibilità di reintegro in caso di licenziamento per motivi economici «manifestamente» insussistenti mi sembra fatta apposta per creare confusione. Significa lasciare un margine valutativo discrezionale al giudice, che si presta a interpretazioni giurisprudenziali divergenti.

GUIDO CALLEGARI, DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI

Solo l'Aspi può funzionare

«Gli intenti della riforma sono positivi: fare del rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'ipotesi comune; agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro; unificare i sostegni economici alla disoccupazione estendendoli a categorie ad oggi escluse, quali gli apprendisti. Di questi obiettivi, però, solo il terzo verrebbe raggiunto, con l'introduzione dell'Assicurazione sociale per l'impiego», commenta **Guido Callegari**, partner di **De Berti Jacchia Franchini Forlani**. «Quanto al lavoro subordinato non è ancora reso così flessibile da risultare realmente appetibile. Ed in merito all'agevolazione all'inserimento nel mercato del lavoro, dubito che le restrizioni al lavoro autonomo, la ventilata ipotesi di aumento dei costi contributivi del rapporto di lavoro a tempo determinato e l'obbligo di confermare una significativa quota di apprendisti in forza qualora si volesse procedere all'assunzione di nuovi apprendisti siano d'aiuto».

Domanda. Per le pmi, quale sarà l'impatto?
Risposta. Sarà di carattere economico. Gli oneri previsti per la copertura finanziaria della riforma saranno in gran parte recuperati da una maggiore pressione fiscale a carico delle imprese, le quali subiranno pure una sensibile riduzione degli oneri deducibili. Per le medie imprese aumenteranno anche i costi dei licenziamenti che, in talune ipotesi, arriverebbero alle 24 mensilità di stipendio a fronte delle attuali 15.



Guido Callegari

GIAMPIERO FALASCA, DLA PIPER

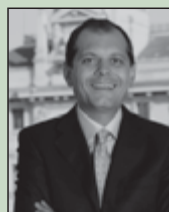
Peggiorerà la situazione

Non ci sono punti positivi. La riforma è figlia di un accordo che risponde solo a logiche politiche, non ai bisogni del mercato del lavoro. Questo accordo prevede che si approvino due distinti gruppi di regole: quelle che limitano la flessibilità, e le regole che rendono più facili i licenziamenti. Queste regole peggioreranno la situazione: le prime non limiteranno la flessibilità ma renderanno solo più rigido il mercato del lavoro, già affetto da questo problema. Le seconde non renderanno affatto più facili i licenziamenti, perché sono talmente complesse da non offrire alcuna certezza». È molto critico **Giampiero Falasca**, partner responsabile del dipartimento di Employment, Pensions & Benefits di **Dla Piper**.

Domanda. Dal punto di vista processuale, quali i punti forti e quali le criticità della riforma?

Risposta. Molti valorizzano che la riforma consente di superare il tabù della reintegrazione. Forse è vero, ma si tratta di un effetto solo teorico: le nuove norme porteranno sempre alla reintegrazione sul posto di lavoro, salvo poche eccezioni. Inoltre, non convince la procedura «accelerata» per i licenziamenti, in quanto con la sua introduzione i gradi di giudizio passano da 3 a 4: invece di semplificare, aumentano le cause!

© Riproduzione riservata



Giampiero Falasca

MARIA CRISTINA CATALANO, NEGRI-CLEMENTE

Arischio i costi per le pmi



Maria Cristina Catalano

«Tra i punti positivi le modifiche sul contratto a termine, a progetto, le partite Iva e la finalità della riforma degli ammortizzatori sociali volta ad assicurare sostegno anche ad alcune categorie di lavoratori che ne erano esclusi», commenta **Maria Cristina Catalano**, of counsel del dipartimento lavoro di **Negri-Clemente Studio Legale Associato**. «In negativo le modifiche che si vorrebbero introdurre all'art. 18. Non solo si conferma la tendenza del legislatore italiano di eludere ogni tentativo di definizione di categorie giuridiche, ma il testo, nella sua attuale formulazione, contiene espressioni di difficile comprensione che altro

non possono fare se non aumentare la discrezionalità del giudice anche nella scelta della sanzione da applicare». Per le pmi nulla cambia. «Già prima della riforma anche i lavoratori delle piccole imprese, licenziati per motivi discriminatori, potevano agire in giudizio per ottenere la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'incremento delle aliquote contributive con riferimento ad alcune tipologie contrattuali e la creazione di alcuni tra i nuovi ammortizzatori sociali, che nella attuale formulazione anche le Pmi contribuiscono a finanziare, potrebbero invece portare a un aumento sensibile dei costi per la piccola e media impresa».

VINCENZO DE LUCA, STUDIO DE LUCA

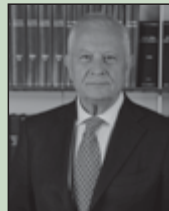
Persa l'occasione di innovare

È positivo l'avvio dell'aggiornamento dell'art. 18 che, essendo mutato il contesto socio-economico, necessitava di revisione», commenta con **AvvocatiOggi** **Vincenzo De Luca**, fondatore dello **Studio De Luca**. «Apprezzabili il tentativo di ampliare la flessibilità in entrata, per esempio eliminando l'obbligo di motivazione nel primo contratto a termine, e di uniformare il meccanismo dei sussidi per i licenziamenti, senza discriminare tra gli individuali e i collettivi. Tra gli aspetti negativi, non è stata colta appieno l'occasione di innovare significativamente il mercato del lavoro. Infine, il tendenziale aumento degli oneri per le imprese non tiene in debito conto del contesto economico recessivo in atto».

Domanda. Quali sono i punti forti e quali le criticità della riforma sul versante processuale?

Risposta. Per le impugnazioni dei licenziamenti ex art. 18, la speditezza sembrerebbe particolarmente garantita. La procedura d'urgenza obbligatoria, oggi accessibile solo in presenza di gravi elementi e del rischio di danni irreparabili, potrebbe indurre i giudici a pronunciarsi su elementi raccolti sommariamente, esprimendosi con provvedimento non modificabile se non con un rito ordinario.

© Riproduzione riservata



Vincenzo De Luca