

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N.1 del 11.02.2013

GUIDA ALLE NORME CHE PENALIZZANO LO SVILUPPO, INTRODOTTI DALLA LEGGE FORNERO

IL LAVORO CHE NON C'E' TUTTI GLI OSTACOLI ALL'OCCUPAZIONE DEL 2013

Mancati provvedimenti, o provvedimenti che non tengono conto delle reali esigenze dei datori di lavoro, che ostacolano l'occupazione del 2013. L'anno non inizia sotto i migliori auspici, viste le difficoltà economiche in cui versano gli imprenditori. Difficoltà che sono aggravate dalle novità normative introdotte nell'ultimo anno. Con questo documento la Fondazione Studi esamina i casi eclatanti che da quest'anno bloccano le assunzioni, limitano le scelte dei datori di lavoro, aggravano i costi e contribuiscono in maniera considerevole ad implementare la disoccupazione italiana che ha già raggiunto livelli record. "Un elenco di criticità che fanno diventare illusoria la crescita dell'occupazione e che confermano la tendenza alla chiusura delle aziende - dice Rosario De Luca, presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che ha elaborato lo studio -. Il costo del lavoro è una delle componenti più gravose della gestione aziendale ed è miope, oltre che autolesionista, continuare ad ignorarlo. I danni sono sotto gli occhi di tutti, bloccando sviluppo e occupazione. Noi consulenti del lavoro, che gestiamo mensilmente nei nostri studi le posizioni di 7 milioni di lavoratori, segnaliamo da tantissimo tempo questa criticità strutturale ma inutilmente; le attenzioni sono sempre rivolte ad altri problemi".

SENZA SGRAVI DI MOBILITA' ESCLUSE LE ASSUNZIONI

L'assenza del provvedimento legislativo di proroga della mobilità per il 2013 e del relativo finanziamento, comporta un blocco degli incentivi e, conseguentemente, dell'occupazione. Si tratta di uno strumento legislativo che nel tempo aveva consentito di ottenere ottimi risultati di occupabilità, pertanto, visto anche l'aggravarsi delle situazioni di difficoltà economica, per i datori poteva continuare a rappresentare un ottimo stimolo ad assumere.

La deroga per l'iscrizione nelle liste di mobilità è stata inserita dall'art 1, comma 1 della Legge 52 del 1988 ed è stata annualmente prorogata.

In particolare era possibile, fino al 31 dicembre 2012 (co. 23, art. 33, L. 183/2011 - Legge di Stabilità 2012), l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche fino a 15 dipendenti (co. 32, art. 1, L. n. 220/2010; INPS, circ. 40/2011).

Nella legge di Stabilità per il 2013 non è stata inserita la proroga annuale alla previsione contenuta nell'articolo 4 della legge 236/1993 che consente ai lavoratori licenziati in forma individuale di essere iscritti nelle liste della "piccola mobilità" e nemmeno allo stanziamento necessario a finanziare gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti in tali liste.

Pertanto, le imprese di minori dimensioni, ovvero con un numero di dipendenti inferiore a 15, resteranno escluse dalla disciplina della mobilità.

L' INPS con la circolare 12 dicembre 2012, n. 137 ha affermato:

gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012, ai sensi dell'articolo 33, co. 23, legge 12 novembre 2011, n. 183 (cosiddetta legge di stabilità 2012; cfr. circolare n. 49 del 29 marzo 2012); l'applicazione degli incentivi per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate fino al 31 dicembre 2016 è subordinata alle eventuali proroghe legislative della disposizione citata

Con ciò l'istituto previdenziale ha precisato che gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, a seguito di licenziamento individuale rimangono attualmente applicabili alle assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012.

Ne consegue che per le assunzioni effettuate dal 2013 di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti, così come per eventuali trasformazioni o proroghe effettuate nel 2013, non spettano le agevolazioni in quanto la norma non è stata prorogata.

In questi casi le agevolazioni sono subordinate ad un nuovo intervento legislativo.

LICENZIAMENTI A PAGAMENTO

L'Aspi sostituisce, migliorandolo, il trattamento di disoccupazione ma i maggiori oneri ricadono sulle aziende.

Non si comprende perché a fronte di una pur giusta tutela dei lavoratori, si danneggino i datori di lavoro che procedono ai licenziamenti, dovuti nella maggior parte dei casi all'impossibilità di far fronte ad un costo del lavoro elevatissimo cui non corrispondono margini di utile adeguati.

Parliamo del cosiddetto contributo di interruzione posto a carico del datore di lavoro che, per motivi diversi dalle dimissioni, decida di interrompere il rapporto in essere con il lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

Il contributo di interruzione è dovuto da tutti i datori di lavoro indipendentemente dal numero di dipendenti occupati (quindi anche inferiore a 15), aggiungendo di conseguenza un nuovo onere contributivo anche in capo alle piccole imprese.

Le interruzioni diverse dalle dimissioni comporteranno quindi per il datore di lavoro il pagamento di una somma, stabilita in origine dalla legge 92/2012 nel 50% del trattamento mensile iniziale ASpi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Come se non fosse sufficiente ancor prima di entrare in vigore la misura è stata ritoccata dalla legge di Stabilità per il 2013 (L.228/2012) la quale, portandola al 41% la lega non più all'importo spettante al lavoratore, ma al suo massimale mensile.

Tale modifica ha di fatto aggravato il costo aziendale, infatti, pur utilizzando un'aliquota più bassa, la stessa va calcolata su un imponibile spesso ben più alto rispetto al precedente.

Come se ciò non bastasse, il contributo deve essere versato anche in riferimento a quei lavoratori che, pur avendone diritto in teoria, non possiedono, all'atto del licenziamento, i requisiti contributivi previsti per accedere agli ammortizzatori sociali, finendo per essere una sorta di contributo di solidarietà.

Nel calcolo del periodo di anzianità andranno conteggiati anche i periodi di lavoro effettuati con contratto diverso da quello a tempo determinato nel caso in cui il rapporto sia proseguito senza interruzioni.

Il nuovo contributo inoltre è dovuto anche per le interruzioni dell'apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore ed è anche previsto qualora, al termine del periodo di

apprendistato (dando regolare preavviso), il datore di lavoro receda dal contratto come previsto dall'art. 2, comma 1, lettera m), del D.lgs. n. 167/2011. Ciò pur trovando la sua ratio nel fatto che l'Aspi verrà erogata, al contrario dell'ex indennità di disoccupazione, anche a questi ultimi, non pare in linea con il principio di libera risoluzione del contratto in quella fase.

COSTI AGGIUNTIVI PER IL TEMPO DETERMINATO

Dal 1° gennaio 2013 avremo un inasprimento della contribuzione dovuta all'Inps da parte delle aziende per i contratti a tempo determinato. Tale scelta, dettata dalla riforma degli ammortizzatori – nello specifico dall'introduzione della nuova ASpI in sostituzione della vecchia indennità di disoccupazione - rischia di spaventare ulteriormente i datori di lavoro, spingendoli a contrarre ancora la propria domanda di manodopera. Non è certo aumentando la contribuzione su una determinata tipologia contrattuale che si spingono le aziende ad optare per scelte differenti. Tale percorso si sarebbe dovuto intraprendere con una reale flessibilità in uscita e con una ristrutturazione del costo del lavoro che in Italia raggiunge livelli ormai insostenibili per le aziende.

Cerchiamo ora di capire il funzionamento di questo nuovo istituto. In primis dobbiamo specificare che tale contributo è dovuto a decorrere dal periodo di paga di gennaio 2013 sia per i contratti di nuova stipula, sia (stante la mancata puntualizzazione legale) anche per i rapporti già in essere. La stessa è pari all'1,4% e andrà a colpire tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, ad esclusione dell'elencazione richiamata di seguito:

- lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali, così come previste dal D.P.R. 1525/1963, nonché – per il solo periodo 01.01.2013 – 31.12.2015 – da avvisi comuni o CCNL stipulati entro il 31.12.2011 da organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- apprendisti, ciò anche alla luce di quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 167/2011 secondo cui il contratto di apprendistato è “un contratto di lavoro a tempo indeterminato”;
- lavoratori dipendenti di pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c.2, del D.Lgs. 165/2001.

La riforma Fornero ha poi previsto un “premio di stabilizzazione”, che consiste nella possibilità di restituzione all'azienda del contributo addizionale versato relativamente agli ultimi sei mesi di rapporto a tempo determinato. Tale restituzione opera in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato o in caso di riassunzione a tempo indeterminato del lavoratore entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del precedente rapporto a tempo determinato (in tal caso si opererà una riduzione del contributo da recuperare rispetto al periodo intercorso tra la cessazione e la riassunzione).

In conclusione merita evidenziare come, nella propaganda mediatica che ha ruotato intorno alla riforma Fornero, si sia dato ampio spazio alla possibilità, introdotta a decorrere dal 18 luglio 2012, di stipulare contratti a tempo determinato senza previsione di una reale motivazione posta alla base degli stessi (c.d. contratti acausali), presentandola come grande conquista per i datori di lavoro, dimenticando, per contro, del prezzo che tale conquista ha per gli stessi.

AUMENTO CONTRIBUTI PER APPRENDISTI

A partire dal 1 gennaio 2013 la contribuzione dovuta per gli apprendisti aumenterà della misura dell'1.61 per effetto del comma 36 dell'art. 2 della Legge Fornero.

Il contributo è destinato al finanziamento dell'ASPI per i lavoratori con qualifica di apprendista; la misura prevista si applicherà a tutti gli apprendisti compresi quelli assunti a partire dal 01/01/2012 per i quali era stato previsto lo sgravio totale dei contributi; per tali ultimi soggetti quindi l'azienda dovrà comunque sostenere un costo pari all'1.61% della retribuzione imponibile.

ASSUNZIONE DONNE NON INCENTIVATE

Le assunzioni delle donne con agevolazione al 50% dei contributi a carico delle aziende prevista dall'art. 4 comma, 11 della Legge Fornero non risulta operativa per mancanza dei decreti che dovranno stabilire i territori di residenza "agevolabili" nonché il concetto di "impiego non regolarmente retribuito" citato dalla norma.

Pertanto si ha certezza che dal 01/01/2013 i contratti di inserimento previsti dall'ormai abrogato art. 54 del D. Lgs 276/2003 non potranno essere più avviati mentre la nuova forma agevolativa è ancora in attesa di poter essere utilizzata dalle aziende che si trovano a dover prendere decisioni in un clima di incertezza.

NUOVO CONTRIBUTO FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

E' prevista la stipula di accordi collettivi o contratti collettivi finalizzata alla creazione di fondi di solidarietà bilaterali, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, volti ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. In mancanza degli accordi o dei contratti collettivi anzidetti, si procede all'istituzione di un fondo di solidarietà residuale tramite decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. In entrambi i casi è stabilito che la gestione finanziaria di detti Fondi dovrà avvenire anche con una contribuzione a carico delle aziende datrici di lavoro.

AUMENTO ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA

A partire dal 1 gennaio 2013 l'aliquota della gestione separata riferita ai titolari di altra posizione previdenziale obbligatoria aumenta dal 18% al 20%.

Questa aliquota si applica anche agli associati in partecipazione ed ai professionisti che non hanno l'obbligo di versamento ad altra cassa previdenziale.

A partire dal 1 gennaio 2014 anche l'aliquota ordinaria della gestione separata subirà un incremento dall'attuale 27,72% al 28,72%.

AUMENTO PER I SOCI DIPENDENTI DI COOPERATIVE EX D.P.R. 602/70

Le cooperative ex D.P.R. 602/70 che impiegano soci con rapporto di lavoro dipendente, a partire dal 1 gennaio 2013 e subordinatamente all'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economie e delle finanze, subiranno un

graduale allineamento all'aliquota dell'1,31% con incrementi di 0.26 punti percentuali dal 2013 al 2016 e di 0,27 dal 2017. Analogamente potrà essere determinato l'aumento di 0.06 punti percentuali annui al fine di consentire l'allineamento all'aliquota dello 0,30% di cui alla Legge 845/78.

Il Presidente
Rosario De Luca

