Schede di sintesi e prima valutazione della proposta di riforma

di Giuseppe Ippolito, Gian Paolo Valcavi

Contratti a tempo determinato ***Giudizio complessivo:***	È prevista un'aliquota aggiuntiva pari all'1,4% sul costo contributivo (per finanziare *l'Assicurazione Sociale per l'Impiego*); Soggetti esentati dalla aliquota aggiuntiva: 1. lavoratori assunti per ragioni sostitutive; 2. lavoratori stagionali (in senso stretto), cioè i soggetti elencati nella tabella allegata al r.d. n. 2657/1923; Nel caso di conferma a tempo determinato del lavoratore assunto a termine, il datore di lavoro recupera l'aliquota aggiuntiva già versata per un massimo 6 mensilità (tale rimborso decorre dal termine del periodo di prova). Intervallo più lungo tra un contratto a termine ed un altro con lo stesso lavoratore: 1. invece degli attuali 10 giorni di *stop* previsti per i contratti inferiori ai 6 mesi, il nuovo DDL prevede 60 giorni; 2. invece degli attuali 20 giorni di *stop* previsti per i contratti superiori ai 6 mesi, il nuovo DDL prevede 90 giorni. Nel caso di continuazione del rapporto senza alcuna comunicazione scritta di proroga (o eventuale continuazione del rapporto al termine del periodo di proroga), viene confermata la maggiorazione retributiva (20% sino al 10 giorno e 40% per ogni giorno ulteriore), ma vengono modificati i termini: 1. estensione sino a 30 giorni, e non più 20, per i contratti inferiori ai 6 mesi; 2. estensione sino a 50 giorni, e non più 30, per i contratti superiori ai 6 mesi. In entrambi i casi, superati i termini sopra esposti, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza di tali periodi (30 o 50 giorni). Introduzione della acausalità per il primo contratto a termine; Introduzione del limite di durata di 36 mesi anche per il primo contratto. Il limite temporale dei 36 mesi (tra proroghe e rinnovi), già previsto dal d.lgs. n. 368/2001, comprenderà anche i periodi di lavoro somministrato, che quindi non saranno più "aggiuntivi". Sanzioni in caso di violazione del limite di durata: 1. trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato; 2. risarcimento onnicomprensivo (tra 2,5 e 12 mensilità); Modifica termini per impugnazione stragiudiziale: dai 60 giorni attuali si passerà ai 120 dalla data di cessazione del rapporto.

Contratto di inserimento ***Giudizio complessivo:***	Sarà definitivamente abrogata tale tipologia contrattuale: non appena entrerà in vigore la nuova normativa, per le assunzioni che verranno effettuate sino al 31 dicembre 2012 troveranno applicazione le norme previste dal d.lgs. n. 276/2003 (artt. 54-59).
Apprendistato ***Giudizio complessivo:***	- Introduzione della durata minima di 6 mesi (inferiore solo per attività stagionali); - viene modificato il rapporto complessivo di apprendisti da poter assumere direttamente o indirettamente (tramite la somministrazione), infatti si passerà a 3 apprendisti per ogni 2 lavoratori qualificati (modificando il precedente rapporto di 1-1); - viene introdotta la possibilità di assumere nuovi apprendisti esclusivamente a seguito di stabilizzazioni pari al 50% effettuate nell'ultimo triennio. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della nuova normativa la percentuale sarà del 30%. - possibilità di somministrare lavoratori in apprendistato anche ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 e cioè non solo in staff leasing come previsto ora dal d.lgs. n. 167/2011.
Lavoro a tempo parziale ***Giudizio complessivo:***	In aggiunta a quanto già previsto all'art. 3, comma 7, d.lgs. 61/2000, in tema di clausole elastiche e flessibili, i contratti collettivi dovranno anche stabilire condizioni e modalità per consentire al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di tali clausole. Inoltre, sempre in aggiunta a quanto già previsto all'art. 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000, al lavoratore è riconosciuta la possibilità di revocare il consenso per clausole elastiche e/o flessibili anche ai lavoratori-studenti (*ex* art. 10, l. n. 330/1970), ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o titolari dei permessi *ex* l. n. 104/1992, secondo quanto disposto all'art. 12-*bis*, d.lgs. n. 61/2000.
Lavoro intermittente ***Giudizio complessivo:***	- Obbligatorietà della comunicazione amministrativa preventiva (tramite sms, fax, PEC) per ogni chiamata del medesimo lavoratore; - abrogazione dell'esclusività del requisito soggettivo, cioè quella possibilità di assumere in ogni caso lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 anni (anche pensionati); - limitazione del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente; - limitazione (o abrogazione?) del lavoro intermittente per periodi predeterminati.
Lavoro a progetto ***Giudizio complessivo:***	- Definizione più stringente di "progetto" (non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente); - viene eliminato il concetto di "programma o fase di esso"; - inoltre, sarà necessario che emerga la professionalità specifica del collaboratore nell'attività lavorativa, limitando l'utilizzo della collaborazione per lo svolgimento di mansioni esecutive o ripetitive; - viene introdotta la presunzione assoluta di subordinazione nel caso in cui il lavoratore svolga un'attività lavorativa analoga a quella dei lavoratori subordinati dell'impresa committente. Qualora mancasse un progetto specifico il contratto di lavoro si considera subordinato a tempo indeterminato. - Recesso anticipato per: 1. giusta causa; 2. inidoneità professionale del collaboratore che renda impossibile la realizzazione del progetto; 3. recesso anticipato del collaboratore (con preavviso), solo ove previsto dal contratto individuale; ipotesi di aumento aliquota contributiva.

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (Partite IVA) ***Giudizio complessivo:***	Per i titolari di Partita Iva, quando sussiste uno dei seguenti indicatori: - la collaborazione con lo stesso committente duri complessivamente più di 6 mesi nell'arco di un anno; - il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi complessivi da un unico committente, oppure se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale; - il collaboratore abbia una propria postazione di lavoro presso una delle sedi del committente. Sussiste il carattere coordinato e continuativo della prestazione, ma, vista la mancanza del progetto, vi è la presunzione assoluta di subordinazione (quindi successiva conversione in contratto a tempo indeterminato).
Associazione in partecipazione con apporto di lavoro ***Giudizio complessivo:***	- Restrizione dell'utilizzo di tale istituto poiché il numero degli associati per una medesima attività lavorativa non potrà essere superiore a tre, eccetto per gli associati legati da rapporto familiare entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. - La mancata partecipazione agli utili e l'omessa consegna del rendiconto (art. 2552 c.c.) comporta la trasformazione dei rapporti di associazione in partecipazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salva prova contraria.
Lavoro accessorio ***Giudizio complessivo:***	Viene sostituito l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003; - rimane invariata la disciplina che prevede la possibilità di svolgere prestazioni con compensi non superiori ad euro 5.000 nel corso dell'anno solare; - esclusione dal ricorso al lavoro accessorio per prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti (ad eccezione delle attività stagionali agricole); - l'utilizzo dei buoni lavoro secondo la previgente normativa è possibile dall'entrata in vigore della nuova legge sino al 31 maggio 2013.
Tirocini formativi ***Giudizio complessivo:***	È prevista una riforma integrale di tale istituto tramite successivi decreti legislativi (entro 6 mesi dalla data di approvazione del DDL), rispettando i seguenti "principi-guida": - revisione e restrizione del campo di applicazione dei tirocini, così da valorizzare altri strumenti per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (su tutti l'apprendistato); - previsione di indicazioni tassative per contrastare abusi nell'utilizzo di tale strumento; - individuazione di elementi qualificanti il tirocinio e possibili sanzioni (amministrative) in caso di violazioni; - non assoluta gratuità del tirocinio (tramite indennità, anche forfetaria).
Licenziamento individuale: modifiche della legge 15 luglio 1966, n. 604 **Giudizio complessivo:**	Le modifiche introdotte impongono al datore di lavoro di far conoscere al lavoratore *immediatamente* le motivazioni sottese al licenziamento. Ciò consente un tempestivo esercizio del diritto alla difesa da parte del lavoratore. Scelta condivisibile, vista l'abbreviazione del termine (di procedibilità) della domanda giudiziale, che da 270 giorni è passato a 180. Viene abbreviato il termine (da 270 giorni a 180) per l'avvio della causa. Apprezzabile funzione acceleratoria Viene introdotta una procedura obbligatoria di conciliazione davanti alla Commissione di Conciliazione presso le DTL. Si tratta di una novità applicabile *solo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nei confronti dei datori di lavoro assoggettati alla disciplina dell'art. 18 della l. n. 300/1970.* L'esperimento del tentativo di conciliazione viene qualificato come una "*condizione di procedibilità*" del licenziamento, poiché in sua mancanza il

	provvedimento espulsivo è inefficace, ai sensi del nuovo art. 18 l. n. 300/1970. Possibili confusioni derivanti dall'utilizzo di un tipica sanzione processuale (improcedibilità) per un atto negoziale con conseguente difficile inquadramento di una tale sanzione secondo i tradizionali canoni. L'uso atecnico del termine "procedibilità" potrebbe alludere ad una ipotesi di condizione sospensiva dell'atto negoziale, atteso la assoluta mancanza di efficacia del licenziamento. Poiché l'esperimento del tentativo di conciliazione è un antecedente del licenziamento, si rischiano pratiche dilatorie da parte del lavoratore: infatti, una volta ricevuta la richiesta del tentativo di conciliazione l'eventuale malattia sospenderebbe, per tutta la durata del comporto, l'efficacia del licenziamento.
Licenziamento individuale: cambiano le tutele previste dall'art. 18 per il licenziamento ***Giudizio complessivo:*** 	La modifica appare non perfettamente coordinata con il vecchio testo della norma, procedendo alla integrale sostitzione dei soli commi da 1 a 6 dell'art. 18. Conseguentemente l'individuazione della effettiva successione numerica dei commi diviene complessa. Rimane immutato il campo di applicazione: datori di lavoro con più di 15 dipendenti o 60 in ambito nazionale, con conseguente permanenza di ampie disparità tra lavoratori tutelati o sottotutelati (garantiti dalla sola tutela obbligatoria della l. n. 604/1966). Appare ampliato il margine di discrezionalità del giudice, con conseguente rischio di contrasti interpretativi: aumentata la discrezionalità nella valutazione delle motivazioni sottese al licenziamento e delle possibili conseguenze a secondo che il giudice ritenga di avere a che fare con: **i.** Un licenziamento discriminatorio; **ii.** Un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo; **iii.** Un licenziamento per motivo oggettivo. Nel **caso i.** si avrà piena applicazione della tutela reale (indipedentemente dai limiti dimensionali del datore di lavoro), con facoltà di conversione in 15 mensilità, e del risarcimento del danno medio tempore maturato. Nel **caso ii.** sembra scomparire la possibilità di convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo: il giudice, infatti, sembra poter esclusivamente o valutare il recesso come legittimo o annullarlo con ordine di reintegra. Difficile distinguere tra le ipotesi di cui al 4° e al 5° comma. Nel **caso iii**. difficile, ancora una volta, distinguere con chiarezza le diverse ipotesi, assoggetate a conseguenze notevolmente diverse. Ai sensi del 6° comma il licenziamento inefficace, cioè privo di motivazione, è assoggettato esclusivamente alla tutela economica, cioè al versamento di un somma compresa tra 12 e 24 mensilità. Irrazionale il fatto che debba essere sempre e comunque riscotruita la carriera contrbutiva del lavoratore nel periodo intercorrente tra la data del liceziamento e quello della reintegra, anche se assoggetto al solo versamento di una sanzione civile e non all'integrale risarcimento del danno. Viene codificata la regola dell'*aliunde perceptum,* cioè della detraibilità dall'ammontare del risarcimento del danno da mora delle somme che il lavoratore ha percepito svolgendo, tra la data del licenziamento e quello della reintegra, attività lavorativa retribuita. Viene estesa una disciplina simile a quella dell'art. 32 della l. n. 183/2010: in caso di reintegra per il caso ii e iii. Positivo il fatto che, a fronte di semplici violazioni formali (ad esempio della procedura garantistica) non sia applicabile la tutela reale.
Licenziamento per motivi economici (giustificato motivo oggettivo): limitazione al potere di sindacato del giudice sulle valutazioni tecnico, organizzative e/o produttive. Possibilità di ricorso per Cassazione	Viene equiparata l'inosservanza da parte del giudice del limite di sindacato di merito sulle scelte imprenditoriali tecnico, organizzative o produttive a vizio di motivazione della sentenza per violazione di norme di legge. Ciò consentirà la possibilità di proporre ricorso per cassazione ai senso dell'art. 360, n. 3 c.p.c.

Giudizio complessivo:	
Licenziamenti collettivi: semplificazioni, nuove sanzioni, nuovo regime di impugnazione ***Giudizio complessivo:***	- Vengono semplificati alcuni adempimenti procedurali. - Viene riconosciuta efficacia sanante all'accordo sindacale rispetto a vizi della comunicazione - Modificato e diversificato il regime sanzionatorio limitando le ipotesi di reintegrazione - Parificato il regime di impugnazione a quello del licenziamento individuale.
Licenziamento individuale e licenziamento collettivo: introduzione di uno speciale canale per la trattazione delle cause relative a licenziamenti assoggettati alla tutela dell'art. 18 l. n. 300/1970 ***Giudizio complessivo:***	La disciplina è totalmente innovativa. Si introduce un rito speciale *extra ordinem* relativo ai soli licenziamenti assoggettati all'art. 18. Si crea, quindi, un problema non indifferente di scelta del rito: a seconda degli effetti che il lavoratore ritiene di poter ottenere dalle proprie domande si dovrà alternativamente ricorrere al nuovo rito speciale (se avanzerà domande ai sensi dell'art. 18) o al solo rito ordinario (se avanzerà domande sula base della l. n. 604/1966). Non è prevista alcuna possibilità di connessione, né la possibile conversione del rito da ordinario a speciale o viceversa: quale, quindi, il rito da seguire nelle ipotesi di domande subordinate ai sensi della l. n. 604/1966? I termini aventi natura acceleratoria di cui al comma 2 dell'art. 17 non sono perentori, ma semplicemente ordinatori e, quindi, agevolmente aggirabili. Il modello cui sembra ispirarsi la riforma appare quello dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Alla tutela urgente di carattere anticipatorio segue una ulteriore fase – eventuale – di opposizione. Si tratta, quindi, di una disciplina di non agevole gestione: il rischio concreto è quello della moltiplicazione del contenzioso per vizi formali o della necessità che il lavoratore, stante l'impossibile cumulo di domande non attinenti all'art. 18, l. n. 300/1970, debba proporre due separati ricorsi: uno speciale per le domande di reintregra ed uno ordinario per le eventuali domande subordinate *ex* l. n. 604/1966 o per tutte le ulteriori domande di risarcimento del danno. Si pensi alla ipotesi in cui i limiti dimensionali non sino certi. Anche la stessa norma transitoria sembra eccessivamente drastica: nessun tempo di organizzazione degli uffici giudiziari vien così concesso.
Ammortizzatori sociali: Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) ***Giudizio complessivo:***	La nuova assicurazione mira alla razionalizzazione degli strumenti di sostegno al reddito per i soggetti disoccupati. L'ASPI va, infatti, a sostituire i seguenti istituti: i. Indennità di mobilità; ii. Indennità di disoccupazione non agricola ordinaria; iii. Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti; iv. Indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre varianti). L'ambito di applicazione della nuova forma di sostegno viene esteso agli apprendisti e ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi dalla nuova assicurazione i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Le norme non introducono alcun vero elemento di innovazione rispetto alla attuale disoccupazione ordinaria e quella a requisiti ridotti. Mancano strumenti di controllo effettivo per il contrasto agli abusi. I requisiti di accesso sono identici a quelli dell'attuale indennità di disoccupazione ordinaria (almeno 52 settimane nell'ultimo biennio).

	È ammesso al trattamento dell'ASPI il lavoratore che sia arrivato ad una risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito del procedimento obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 7 della l. n. 604/1966. Manca un chiaro riferimento alla applicabilità dell'ASPI a favore dei lavoratori dimessisi per giusta causa e, conseguentemente, manca una disciplina sulle modalità con cui è possibile presentare la domanda in tali ipotesi. In caso di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria, *ex* art. 7, l. n. 300/1970, manca l'indicazione di una soglia limite dell'indennità percepita a titolo transattivo, oltre la quale non si gode dell'ASPI. Per tutta la durata dell'ASPI viene riconosciuta la contribuzione figurativa. La durata è differenziata a secondo dell'età del lavoratore: se il lavoratore ha meno di 55 anni spetta per 12 mesi; se il lavoratore ha più di 55 anni la copertura è assicurata per 18 mesi. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato per un periodo superiore ai sei mesi il trattamento è sospeso. Ove la nuova occupazione sia di durata inferiore ai sei mesi l'ASPI viene sospesa e riprende a decorrere dal momento della sospensione. Non è chiaro quale sia il meccanismo attraverso cui avvenga un tale effetto. La Mini ASPI copre alcune delle ipotesi escluse dalla applicazione dell'ASPI per la mancanza dei requisiti minimi contributivi (52 settimane nell'ultimo biennio): per godere del beneficio è sufficiente avere una copertura contributiva di 12 settimane nei 12 mesi antecedenti la perdita del posto. L'importo è calcolato come per l'ASPI e viene riconosciuto per un periodo massimo pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo biennio. La norma interviene al fine di agevolare comportamenti virtuosi e di responsabilizzazione dei lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito. In particolare, è prevista la decadenza dal trattamento di sostegno al reddito qualora i lavoratori rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità. Parimenti, la decadenza interviene ove il lavoratore rifiuti di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente. Analogamente decadono dai trattamenti coloro che non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo con una riduzione non superiore al 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.
Fondi di solidarietà bilaterali **Giudizio complessivo:** 	Viene creato un sistema volto ad assicurare le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, nel rispetto delle specificità settoriali. Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, nell'ambito di accordi e contratti collettivi deve essere prevista la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, allo scopo di assicurare forme di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause già previste per la Cassa integrazione guadagni (CIG) o per la CIGS. L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti. I fondi possono avere anche ulteriori finalità: i. assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego (come ad esempio il GSR presso il FASI per i dirigenti industriali);

	ii. prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni (come ad esempio il Fondo solidarietà del settore creditizio); iii. contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari. Disciplina i casi in cui non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, contratti o accordi collettivi volti a prevedere la attivazione dei fondi di solidarietà
Interventi in favore dei lavoratori anziani e incentivi all'occupazione ***Giudizio complessivo:***	Norma in piena controtendenza con la riforma del sistema pensionistico e la necessità del prolungamento della vita attiva. Si introduce un sistema volto a sostenere processi di esodo dei lavoratori cosiddetti anziani, con costi a carico dei datori di lavoro. Con appositi accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, può essere agevolata l'uscita di lavoratori in possesso di maggiore anzianità e che nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento. Deve essere riconosciuto un importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente e, in aggiunta, deve essere versata all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori interessati. Il costo appare, quindi, molto elevato, salva l'utilizzabilità dei fondi di cui all'art. 42 del DDL. In relazione ad assunzioni effettuate a decorrere dal 1º gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione, che riguardino lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 mesi. Nell'ipotesi in cui l'iniziale contratto di assunzione sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi successivi la data di assunzione. Analogo prolungamento è riconosciuto quando l'assunzione sia fin dall'inizio effettuata a tempo indeterminato.
Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro ***Giudizio complessivo:***	Viene rafforzato il regime della convalida delle dimissioni dei genitori lavoratori e della risoluzione consensuale, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro e viene aumentato il periodo di tempo con riferimento al quale la convalida deve avvenire. Viene esteso il regime della convalida, in forma semplificata o con apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore, alla generalità delle dimissioni e della risoluzione consensuale, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro.