

Come cambia il mondo del LAVORO

DI FRANCESCO RICCARDI

Gli obiettivi principali della riforma del mercato del lavoro erano tre: accrescere le opportunità d'impiego per i giovani; correggere le distorsioni della flessibilità perché non si trasformi in precarietà; rendere più dinamico ed equo il mercato del lavoro, redistribuendo le tutele sia normative sia economiche. Se saranno effettivamente centrati lo dirà il tempo. Di certo le modifiche apportate al quadro normativo esistente sono notevoli.

Tipologie contrattuali

A cominciare dalla regolazione delle diverse tipologie contrattuali. All'avvio del confronto tra il governo e le parti sociali nel dibattito si dava quasi per scontata la necessità di cancellare la gran parte delle «46 tipologie contrattuali esistenti» e arrivare a un «contratto unico». In realtà, è avvenuto praticamente il contrario: è stata abolita una sola fattispecie (il contratto d'inserimento). Anche se quasi tutte le nuove tipologie hanno subito profonde modifiche, nel tentativo di scongiurare l'abuso che in questi anni ha prodotto l'espandersi dell'area del precariato. In particolare, viene fortemente limitato il ricorso all'"associazione in partecipazione" che stava diventando la nuova forma di assunzione precaria delle commesse (pur non cancellando i contratti esistenti se certificati) e sono stati fissati alcuni criteri economici e di organizzazione del lavoro per individuare le collaborazioni a progetto che nascondono lavoro subordinato e le cosiddette "false partite Iva". Limitazioni e nuovi

adempimenti sono stati previsti anche per il lavoro accessorio (quello con i voucher, ma va ancora precisato l'utilizzo in agricoltura), il part-time, i contratti a termine, i tirocini che dovranno essere regolati dalle Regioni. Nel contempo si cerca di sviluppare il ricorso al contratto di apprendistato come canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Ammortizzatori sociali

Assai significativo anche il riassetto delle tutele economiche previste per i lavoratori. Viene sostanzialmente confermato l'impianto della cassa integrazione, superando l'attuale sistema delle deroghe ma non viene sostanzialmente ampliata la platea dei beneficiari. Per le aziende non coperte, infatti, è prevista in alternativa l'istituzione di fondi bilaterali per l'integrazione del reddito dei lavoratori. La cassa integrazione interverrà comunque solo in caso di crisi congiunturali, temporanee, quando è prevedibile la ripresa dell'attività lavorativa, mentre non sarà possibile ricorrervi in caso di fallimenti e chiusure. In questi casi, e in generale per la disoccupazione, viene invece istituita la nuova ASpl, "l'Assicurazione per l'impiego" che sostituisce l'indennità di disoccupazione e la mobilità. Anche in questo caso si è ampliata la platea dei beneficiari includendo i soci di cooperative con contratto di lavoro subordinato, gli apprendisti e i lavoratori dello spettacolo, ma non si è andati oltre. Non si è realizzata, cioè, né una misura a carattere realmente "universale" né si è prevista l'introduzione di un reddito minimo garan-

le misure

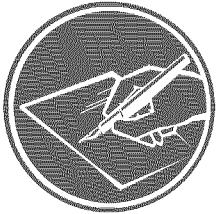
Il disegno di legge interviene in maniera profonda sulla normativa. Dalle nuove tutele sui licenziamenti che limitano gli effetti dell'articolo 18 dello Statuto alle nuove indennità in caso di disoccupazione. Ridisegnate quasi tutte le forme contrattuali per scongiurare gli abusi della flessibilità

tito come chiedevano in particolare alcune associazioni di rappresentanza dei giovani. La nuova ASpl - prevista pure in versione "mini", a sostituire l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti - prevede importi variabili, leggermente superiori a quelli della vecchia disoccupazione, ma leggermente inferiori a quelli previsti per la mobilità. Anche per questo è previsto un periodo transitorio di applicazione. E per i collaboratori? Nell'ultima versione del disegno di legge è stata resa strutturale l'*una tantum* introdotta dal governo Berlusconi (anche se con scarso successo).

Risoluzione del rapporto

È stato uno dei punti più discussi della riforma e ancora oggi è quello che provoca maggiore frizione tra il governo e la Cgil in particolare. Di fatto viene limitato il reintegro automatico del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo come previsto finora dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Il reintegro automatico resta nel caso dei licenziamenti discriminatori, che sono sempre nulli anche a prescindere dalla dimensione aziendale. Nel caso invece di risoluzione del rapporto per motivi economici, in alcuni casi è prevista solo un'indennità risarcitoria, senza diritto al reintegro. Prevista anche l'introduzione di una procedura di conciliazione obbligatoria. Nei casi di licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ci sarà minore discrezionalità del giudice nella scelta dell'eventuale reintegro, che sarà deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non più anche dalla legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



le forme contrattuali

Stretta su collaborazioni e Partite Iva Associati in partecipazione: non più di 3

Contratto a termine

- La forma comune di rapporto di lavoro è il contratto subordinato a tempo indeterminato, quello a termine costituisce un'eccezione.
- Il primo contratto a tempo determinato (anche in somministrazione), se di durata non superiore a 12 mesi, può essere stipulato senza indicare la ragione a supporto. In alcuni casi espressamente previsti dalla legge, il contratto può essere acausale anche se di durata superiore a 12 mesi. In entrambi i casi comunque il contratto non può essere prorogato.
- Aumento dei contributi relativi ai rapporti di lavoro temporanei (se non stipulati per esigenze sostitutive o stagionali). Parziale rimborso di quanto versato per le aziende che stabilizzano i lavoratori temporanei.
- Aumento dei periodi oltre il termine del contratto entro cui il rapporto di lavoro può proseguire senza incorrere in sanzioni: 30 o 50 giorni a seconda che la durata del contratto sia inferiore o superiore a 6 mesi.
- Aumento del periodo di intervallo tra la fine e l'inizio di due contratti a termine successivi: 60 o 90 giorni a seconda che la durata del primo contratto sia inferiore o superiore a 6 mesi.
- Il periodo massimo di durata del lavoro a termine di un dipendente con il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti è di 36 mesi.

Contratto di inserimento

Abrogato

Apprendistato

- Durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi, fatti salvi i rapporti stagionali.
- Riviste le percentuali di stabilizzazione che i datori devono rispettare per assumere altri apprendisti (conferma di almeno il 50%, ridotto al 30% per i primi 36 mesi dalla riforma).
- Possibilità di durata dell'apprendistato fino a cinque anni per profili professionali artigiani.

Lavoro a tempo parziale

- Possibilità, da parte dei contratti collettivi, di stabilire condizioni e

modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.

Lavoro intermittente

- Ridefinizione dei casi nei quali può essere utilizzato.
- Pagamento dell'indennità di disponibilità ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata.
- Obbligo di comunicazione dell'inizio della prestazione lavorativa alla Direzione territoriale del lavoro.
- Adeguamento alla nuova disciplina di tutti i contratti di lavoro intermittente entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma.

Lavoro a progetto

- Eliminazione dei riferimenti al programma di lavoro e più precisa definizione del concetto di progetto di lavoro.
- La nuova disciplina non si applica alle attività professionali intellettuali svolte da soggetti iscritti in albi o registri.
- Nuova disciplina del recesso: impossibilità di recedere acausalmente e possibilità per il committente di recedere solo per inidoneità professionale del collaboratore o per il collaboratore, previo preavviso, unicamente nel caso in cui tale facoltà sia prevista all'interno del contratto.
- Emolumento del collaboratore a progetto non inferiore ai minimi individuati dai contratti collettivi o,

in mancanza, a quelli previsti per figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore.

- Presunzione assoluta di subordinazione se manca il progetto.
- Presunzione relativa di subordinazione se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente.
- Applicabilità della nuova disciplina solo ai contratti stipulati in seguito all'entrata in vigore della riforma.
- Innalzamento del prelievo contributivo, per i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps, di un punto percentuale per anno per arrivare, nel 2018, alla misura del

33%.

Lavoro autonomo

- Individuazione di indici temporali (che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare), economici (che il corrispettivo derivante dalla collaborazione costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare) e connessi alla esecuzione dell'attività (che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente) non compatibili con le caratteristiche del lavoro autonomo: la loro presenza comporta la conversione del rapporto in collaborazione coordinata e continuativa.
- Applicabilità immediata della nuova disciplina ai rapporti instaurati in seguito all'entrata in vigore della riforma; tutti gli altri avranno 12 mesi per adeguarsi.

Associazione in partecipazione

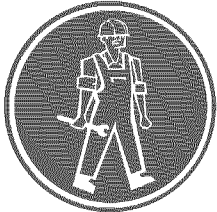
- Presunzione assoluta di subordinazione se gli associati impegnati in una medesima attività sono superiori a tre (eccetto coniugi, parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo dell'associante).
- Presunzione relativa di subordinazione in caso di assenza di determinati requisiti di carattere economico.
- L'associato non ha più diritto ad erogazioni "adeguate".
- La nuova disciplina non si applica, sino alla loro scadenza, ai contratti di associazione in partecipazione in essere e certificati.
- Innalzamento del prelievo contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps di un punto percentuale per anno per arrivare, nel 2018, alla misura del 33%.

Lavoro accessorio

- Tetto dei 5.000 euro nel corso di un anno solare per le prestazioni di lavoro accessorio. Se il committente è imprenditore, il lavoro accessorio può essere instaurato per compensi non superiori a 2.000 euro. Specifiche disposizioni per le attività agricole.

A cura di **Gabriele Gamberini**
Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA



gli ammortizzatori sociali

Così la nuova ASpI sostituisce mobilità e indennità di disoccupazione

Cassa integrazione guadagni

Sostanzialmente invariato l'impianto della cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

● **Messa a regime della CIGS** per le imprese commerciali e agenzie di viaggio (meno di 50 dipendenti), di vigilanza privata (meno di 15 dipendenti), trasporto aereo e sistema aeroportuale.

● Dal 1° gennaio 2016, la CIGS non sarà più possibile per le imprese soggette a procedure concorsuali (fallimento, liquidazione coatta amministrativa ecc.).

● Per le imprese ora escluse dal campo di applicazione delle casse integrazioni, non è prevista una estensione della stessa, ma l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali (fondi costituiti dalle parti sociali) che devono occuparsi dell'integrazione del reddito in caso di riduzione oraria o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI)

● L'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) sostituisce: l'indennità di disoccupazione non agricola, l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione speciale edile.

● **Campo di applicazione:** tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, il personale artistico, teatrale e cinematografico.

● **Requisiti:** 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio; essere disoccupati involontari e avere acquisito lo status di disoccupazione.

● **Durata:** a regime (dal 1° gennaio 2016), i beneficiari potranno godere dell'indennità per
- 12 mesi, se lavoratori con meno di 55 anni di età
- 18 mesi, se lavoratori con almeno 55 anni di età.

● **Reddito di riferimento:** la retribuzione di riferimento è calcolata a partire dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

● **Ammontare:** l'importo della prestazione (a decorrere dal 1° gennaio 2013) è:
- 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.180 euro + 25% per la parte eccedente i 1.180 euro, per i primi 6 mesi

- riduzione del 15% dell'indennità dal 7° a 12° mese
- ulteriore riduzione del 15% dell'indennità oltre i 12 mesi
È prevista l'applicazione del massimale.

● **Procedura:** il lavoratore avente diritto deve presentare domanda all'Inps, esclusivamente per in via telematica, entro due mesi dalla data di decorrenza del diritto al trattamento.

● **Periodo transitorio:** un graduale incremento della durata della indennità di disoccupazione a partire dal 2013 e una riduzione della durata della indennità di mobilità, a partire dal 2014 fino al suo esaurimento entro il 2016.

Mini-Aspi:

● La mini-ASpI sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. La disciplina è la stessa dell'ASpI per il campo di applicazione, reddito di riferimento, ammontare e procedura.

● **Requisiti:** solo requisito

contributivo di 13 settimane negli ultimi 12 mesi

● **Durata:** numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

Una tantum cococo

● È messa a regime l'indennità *una tantum* riservata ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione sepa-

rata dell'Inps (quindi non iscritti contestualmente ad altre casse o gestioni) e che abbiamo operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza.

Requisiti:

● nell'anno precedente:
- il reddito lordo complessivo, soggetto a imposizione fiscale, non deve essere superiore a 20.000 euro

- accreditate alla gestione separata non meno di 4 mensilità

- almeno due mesi ininterrotti di disoccupazione

● nell'anno di riferimento:
- accreditata alla gestione separata almeno 1 mensilità.

● **Ammontare:** 5% del minimale annuo di reddito imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente (almeno quattro mensilità) e quelle non coperte da contribuzione.

● **Erogazione:** in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro oppure in quote mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro se superiore.

A cura di **Silvia Spattini Adapt**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GENITORI

PER LE MADRI DIMISSIONI DA CONVALIDARE PAPÀ, GIORNO DI PERMESSO OBBLIGATORIO

Il disegno di legge di riforma del lavoro si occupa anche del contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco - che penalizza in particolare le madri - e del sostegno alla genitorialità.

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, infatti, dovranno essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

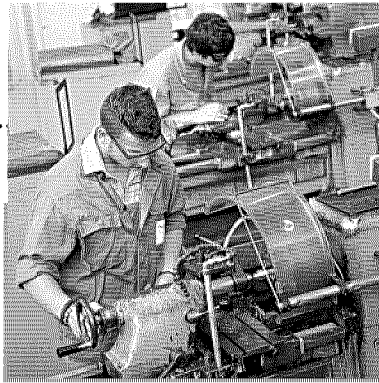
Per il padre lavoratore è prevista, in via sperimentale per gli anni 2013-2015 una prima misura che prevede l'obbligo, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. È prevista un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

BUSINESS INTERNATIONAL

Ma per gli imprenditori è l'ultima delle priorità

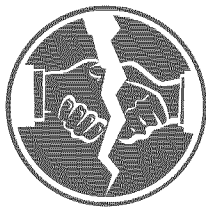
Per le imprese italiane la riforma del mercato del lavoro è l'ultima delle priorità da affrontare per sbloccare la ripresa: è quanto emerso dal rapporto di Business International "L'Italia verso Europa 2020: come prosperare in una decade di crescita zero", presentato ieri a Roma. Secondo gli imprenditori intervistati, gli interventi prioritari da realizzare nel medio termine sono la riforma della Pubblica amministrazione (77% delle risposte) e la diminuzione della pressione fiscale (68,3%) mentre la riforma del lavoro e della previdenza non ha raccolto alcuna risposta. Le imprese hanno sottolineato la necessità di intervenire sulla defiscalizzazione degli utili reinvestiti dall'impresa (60%) e sull'impostazione di un nuovo rapporto

banca-impresa (50,2%). La riforma del lavoro è l'ultima delle priorità, inserita anche dopo la privatizzazione delle società pubbliche (21,6%). Lo studio evidenzia come la situazione economica italiana sia ancora delicata. Nel 47% dei casi degli imprenditori intervistati il fatturato è diminuito nell'ultimo biennio mentre il 70% del campione ritiene che la crisi avrà ancora effetti di lungo e medio termine sulla propria azienda. Tra le principali criticità affrontate dalle imprese in questo periodo emergono la diminuzione degli ordini e delle vendite (62%) e l'insolvenza dei clienti (60%) a cui si sommano l'inefficienza della burocrazia (50%), l'aumento del costo del credito (40%) e la difficoltà di accedervi (39%). Il 25% denuncia il ritardo dei pagamenti della Pubblica amministrazione.



LA RIFORMA IN PILLOLE





i licenziamenti individuali

Il reintegro non è più automatico Obbligatorio tentare la conciliazione

Licenziamento individuale

● È introdotto l'obbligo di specificare i motivi che hanno determinato il licenziamento nella comunicazione al lavoratore.

● È ridotto l'attuale termine di 270 giorni a 180 per l'impugnazione del licenziamento e la presentazione del ricorso ovvero per proporre alla controparte la conciliazione o l'arbitrato (solo per i nuovi contratti stipulati).

● È introdotto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede amministrativa quale condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico.

● Si stabilisce che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto «dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato».

● Introduzione della possibilità per il datore di lavoro di revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione dell'impugnazione di esso.

Differenti regimi di tutela applicabili in base alla tipologia e alla causale del recesso

1. Licenziamento nullo

– in quanto discriminatorio;
– in quanto intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali;
– per espresse previsioni di legge;
– per «motivo illecito determinante»;
– dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

● Conseguenze sanzionatorie per il datore:

– reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;
– pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita di "quanto percepito al-

trove"), non inferiore a 5 mensilità;

– versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
– pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

2. Licenziamento disciplinare (per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa).

a) in mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, per il datore (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:
– annullamento del licenziamento

– reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità);

– pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita di quanto percepito altrove), non superiore a 12 mensilità;

– versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale;

b) nelle altre ipotesi in cui manchi il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:

– pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

c) nel caso di inefficacia del licenziamento disciplinare per violazione del requisito di motivazione obbligatoria o per difetto di procedura per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:

– pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

3. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cosiddetto "economico")

a) nel caso di difetto di giustificazione del licenziamento per motivo oggettivo consistente nella inidoneità fisica o psichica del lavo-

ratore; intimazione del licenziamento durante il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio; manifesta insussistenza del fatto produttivo o organizzativo addotto alla base del licenziamento, per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:

– annullamento del licenziamento

– reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;

– pagamento dell'indennità risarcitoria (pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, diminuita del percepito altrove), non superiore a 12 mensilità;

– versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

b) nelle altre ipotesi di difetto del giustificato motivo oggettivo (cioè quando esso è insussistente, ma in modo non «manifesto») per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:
– indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

c) in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo, per le ragioni disciplinari; a prescindere dalle dimensioni per le ragioni discriminatorie):

– si applicano le maggiori tutele previste per tali fattispecie compreso il reintegro del lavoratore.

d) in caso di inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico a causa della violazione del requisito di motivazione obbligatoria ovvero dell'inosservanza della procedura di conciliazione obbligatoria per il datore di lavoro (con più di 15 dipendenti; 5 se agricolo) è previsto:

– indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità.

A cura di Adapt

© RIPRODUZIONE RISERVATA