



I pilastri della riforma e l'impatto delle misure

(a cura di Eugenio Bruno e Andrea Maria Candidi)

5 aprile 2012

sommario

[Ammortizzatori / Aspi](#)

[Ammortizzatori / Cassa integrazione](#)

[Ammortizzatori / Fondi di solidarietà](#)

[Ammortizzatori / Sostegno ai lavoratori anziani](#)

[Contratti prevalenti / Apprendistato](#)

[Contratti prevalenti / Tempo indeterminato](#)

[Flessibilità in entrata / Associati in partecipazione](#)

[Flessibilità in entrata / Collaborazione a progetto](#)

[Flessibilità in entrata / Contratto di inserimento](#)

[Flessibilità in uscita / Dimissioni in bianco](#)

[Flessibilità in entrata / Lavoro intermittente](#)

[Flessibilità in uscita / Licenziamenti economici](#)

[Flessibilità in uscita / Licenziamenti discriminatori](#)

[Flessibilità in uscita / Licenziamenti disciplinari](#)

[Flessibilità in entrata / Partite Iva](#)

[Flessibilità in entrata / Part time](#)

[Flessibilità in uscita / Rito del lavoro](#)

[Flessibilità in entrata / Tempo determinato](#)

[Materie delegate / Formazione e politiche attive](#)

[Materie delegate / Pubblico impiego](#)

Ammortizzatori / Aspi

Disoccupazione «unica» dal 2017

Tutto nell'Aspi. Ogni forma di tutela per la disoccupazione confluirà nell'Assicurazione sociale per l'impiego, con il graduale superamento dell'indennità di mobilità, attraverso un periodo transitorio che si completerà solo nel 2017. Un sussidio esteso ad apprendisti, artisti e dipendenti della Pa con contratto a termine. I requisiti di accesso sono quelli già previsti per l'attuale disoccupazione ordinaria non agricola: anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

L'Aspi avrà una durata di 12 mesi fino ai 54 anni e di 18 mesi da 55 anni in poi. L'importo massimo è fissato in 1.119,32 euro. È previsto, inoltre, un abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi. C'è poi la mini Aspi, che sostituisce l'attuale disoccupazione con requisiti ridotti. Durata: pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo biennio. I requisiti di accesso dovranno essere pari ad almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili). Resta il requisito di almeno 2 anni di anzianità assicurativa.

Ammortizzatori / Cassa integrazione

Niente Cigs per le cessazioni

Cassa integrazione ordinaria e contratti di solidarietà con la disciplina in vigore. Mentre per quanto riguarda la cassa integrazione straordinaria, mantenuta per i casi di ristrutturazione e crisi aziendale, viene meno la fattispecie relativa alle cessazioni di attività in caso di procedura concorsuale. Le forme di finanziamento della cassa integrazione restano sempre basate su criteri mutualistici.

È prevista la riconversione ai fondi di solidarietà dei settori già inclusi nell'ambito della cassa integrazione straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 2013.

Viene messa a regime l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle compagnie portuali come trasformate dalla legge 84/1990, già prevista in via straordinaria dal Dlgs 185/2008, con contribuzione pari a quella prevista per la Cigs (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).

Ammortizzatori / Fondi di solidarietà

Se manca la «cassa» arriva il fondo

Obbligo di costituzione di appositi Fondi di solidarietà, destinati alle sole aziende con più di 15 dipendenti, per i settori non coperti dalla cassa integrazione. Lasciati nelle mani della contrattazione collettiva, saranno regolamentati da un decreto interministeriale. Le parti potranno prevedere, per il finanziamento di tali fondi, l'apporto di fondi interprofessionali. Dovranno prevedere: obbligo di bilancio in attivo, possibilità di determinare e/o modificare l'aliquota contributiva per assicurare la copertura dei costi, con contribuzione a carico del datore di lavoro.

In caso di assenza della contrattazione ai fini delle loro costituzione, interverrà un ulteriore decreto interministeriale che provvederà alla creazione di un unico fondo residuale, con contribuzione a carico del datore di lavoro e con una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili calcolate su un biennio mobile (sospensioni massime di 90 giorni).

Ammortizzatori / Sostegno ai lavoratori anziani

Un tesoretto per gli over 58

L'uscita dal lavoro per gli over 58 enni per licenziamento trova un nuovo sostegno. Sarà infatti questa la destinazione del Fondo della mobilità quando nel 2017 andrà a regime la riforma degli ammortizzatori e la relativa indennità sarà sostituita dall'Aspi (si veda la relativa voce). Il fondo, con una dotazione di circa 700 milioni, servirà o come strumento di sostegno al reddito dei lavoratori "anziani" che perdono il posto, oppure verrà utilizzato per integrare la durata dell'Aspi, che per questa fascia d'età ha una durata che è stata fissata in soli 18 mesi rispetto ai 36 previsti per la mobilità.

La riforma crea una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro, che dovranno versare lo 0,3% di contributi per colmare la penalizzazione. Cornice che prevede la possibilità per le imprese di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati a incentivare l'uscita dal mercato del lavoro delle persone ultracinquantenni.

Contratti prevalenti / Apprendistato

Stabilizzazioni obbligate, quota al 30% per 36 mesi

Il canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro. È così che il ministro Elsa Fornero ha definito ieri il contratto d'apprendistato, che diventa il «trampolino di lancio».

Le nuove norme, accanto a un preciso impegno formativo da garantire al giovane, introducono per i primi 36 mesi un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati una certa percentuale nell'ultimo triennio (e cioè il 30% che dal 37esimo mese successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni salirà al 50%).

Si prevede poi una durata minima di sei mesi del periodo formativo dell'apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività di carattere stagionale. Un'altra modifica importante riguarda l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati. Si passa dall'attuale 1/1 a 3/2. Vale a dire, la possibilità per l'impresa di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori a tempo indeterminato.

Contratti prevalenti / Tempo indeterminato

Aumento contributivo azzerato per chi assume

Il contratto a tempo indeterminato viene potenziato "in via indiretta" dalla riforma del lavoro. L'articolo 3 del Ddl – che contiene le modifiche ai rapporti a tempo indeterminato (su cui si veda la scheda qui accanto) – lo fa inserendo all'articolo 1 del Dlgs 368/2011 il seguente comma 01: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

Sempre nell'ottica di rafforzare l'utilizzo del tempo indeterminato il teso che sarà all'esame delle Camere introduce (seppur gradualmente) un giro di vite giri su partite Iva, co.co.pro e associazione in partecipazione. Come anche l'appesantimento (di adempimenti burocratici).

Ma soprattutto fissa un "tetto massimo" della successione dei contratti a tempo determinato in 36 mesi (superati i quali scatta la stabilizzazione). Arriva anche la conferma del "premio di

stabilizzazione" per l'azienda che assume un lavoratore a tempo: potrà recuperare fino a un massimo di sei mesi dei contributi in più versati

Flessibilità in entrata / Associati in partecipazione

Non più di 3 associati per la stessa attività

Meno stringente del previsto il giro di vite sugli associati in partecipazione. Anziché limitarne l'utilizzazione alle associazioni tra familiari entro il primo grado o tra coniugi, come annunciava il documento di policy, il Ddl fissa un tetto di tre associati per lo svolgimento della medesima attività. E ciò indipendentemente dal numero degli associanti.

Questo limite non si applica se gli associati sono «legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo». In caso di violazione di tali divieti, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Stessa sanzione per le situazioni dove c'è stato apporto di lavoro ma non la partecipazione agli utili.

Flessibilità in entrata / Collaborazione a progetto

Sotto la lente l'oggetto dei nuovi contratti

L'obiettivo anche in questo caso è evitare che il lavoro a progetto nasconda in realtà un contratto di lavoro subordinato. Stando all'articolo 8 del testo tutti i nuovi rapporti di co.co.pro dovranno essere «riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore».

La stessa norma stabilisce che il progetto sia «funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente».

Al tempo stesso viene aumentata l'aliquota contributiva: nel 2013 gli iscritti alla gestione separata (senza altra copertura previdenziale) dovranno pagare il 28%; i pensionati o gli iscritti ad altra gestione sconteranno il 19 per cento. Tali percentuali saliranno progressivamente. Nel 2018 i co.co.pro non iscritti ad altra gestione pagheranno il 33%; i pensionati o chi ha un'altra copertura il 24 per cento.

Flessibilità in entrata / Contratto di inserimento

Tipologia ammessa solo per il 2012

Cambio di programma in corsa sul contratto inserimento. Anziché limitarsi a destinare ai lavoratori over 50 disoccupati da 12 mesi le risorse destinate a tali tipologie di rapporti – come annunciato nel documento di policy di due settimane fa – il Governo ha preferito decretarne di fatto la scomparsa.

L'articolo 4 del Ddl stabilisce l'abrogazione degli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 276/2003 con cui è stata attuata la "legge Biagi". Con una clausola di salvaguardia per i contratti in corso e per quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012: in questo caso gli articoli da 54 a 59 del Dlgs 276 continueranno infatti ad applicarsi.

Flessibilità in uscita / Dimissioni in bianco

Abusi multati fino a 30mila euro

L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida secondo modalità che dovranno essere individuate con successivo decreto del ministero del Lavoro.

In alternativa, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (con successivo Dm si possono prevedere anche altre modalità di sottoscrizione della dichiarazione). Per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco, è poi prevista una disciplina sanzionatoria ad hoc. Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, infatti, sarà punito con la sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro. Previsti poi congedi di paternità obbligatori.

Flessibilità in entrata / Lavoro intermittente

Obbligo di comunicare ogni chiamata

L'appesantimento burocratico inizialmente previsto anche per il part time viene ristretto al solo lavoro intermittente. Per evitare che dietro tale fattispecie si nasconda un rapporto subordinato a carattere continuativo viene previsto l'obbligo di una comunicazione amministrativa – fax o posta elettronica certificata (è scomparso il riferimento agli sms, ndr) – in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

Il lavoro intermittente è destinato allo svolgimento di prestazioni discontinue, in base ad esigenze individuate dai contratti collettivi, per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o dell'anno

Flessibilità in uscita / Licenziamenti economici

L'«insussistenza» impone il reintegro

L'annullamento del licenziamento intimato per motivi economici può comportare il reintegro e non solo l'indennizzo. È questa la novità più importante del testo presentato ieri dal Governo. Il nuovo articolo 18, infatti, estende la tutela di maggior favore per i lavoratori in caso di licenziamento disciplinare – cioè il risarcimento massimo di 12 mensilità e il reintegro, che può essere sostituito su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità – anche nel caso in cui il giudice accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico).

Nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice assegna l'indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegro. In tale caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

Flessibilità in uscita / Licenziamenti discriminatori

Sempre il rientro, indennizzo optional

Reintegro automatico se il licenziamento è riconosciuto come discriminatorio, a meno che il lavoratore non opti per un indennizzo. La nuova disciplina dell'articolo 18, sul punto, ricalca la precedente.

A prescindere dal numero di dipendenti (e dalla motivazione adottata per il licenziamento), il datore di lavoro, nel caso il giudice annulli il licenziamento perché discriminatorio, è infatti obbligato a reintegrare il lavoratore e a risarcire almeno cinque mensilità per i danni, versando i contributi assistenziali e previdenziali.

Al dipendente, in alternativa al reintegro, è tuttavia concessa la facoltà di chiedere il pagamento di 15 mensilità, con la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro (tale indennizzo non influisce sul risarcimento delle cinque mensilità sopra accennate). Lo stesso regime si applica per i licenziamenti disposti nel periodo di maternità, in concomitanza del matrimonio, o disposti in modo illecito (articolo 1345 del Codice civile).

Flessibilità in uscita / Licenziamenti disciplinari

Nei casi meno gravi 24 mensilità di ristoro

Doppio regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti soggettivi o disciplinari. Se il fatto non sussiste, o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore nelle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti, denotando così un uso arbitrario del potere da parte del datore di lavoro, il giudice annulla il licenziamento, dispone la reintegrazione del lavoratore e condanna il datore di lavoro al risarcimento dei danni retributivi (al netto di quanto percepito dal lavoratore) con un tetto massimo di 12 mensilità.

Vanno pagati anche i contributi (dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive, se attivate), con la possibilità per il lavoratore, in alternativa al reintegro, di farsi versare l'indennità sostitutiva di 15 mensilità. In tutti gli altri casi, scatta il pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità (il cui importo è determinato in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività, del comportamento e delle condizioni delle parti).

Flessibilità in entrata / Partite Iva

«Transitorio» di 12 mesi prima della stretta

La partita Iva non deve essere la copertura di contratti di lavoro subordinato. A tal fine viene introdotta la presunzione del carattere coordinato continuativo e non autonomo e occasionale della collaborazione quando questa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco dell'anno e quando da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi.

Al fine di allentare la morsa sulle imprese che ne sarebbe seguita il Governo ha deciso di limitare la stretta ai nuovi rapporti. Mentre per estenderla a quelli in corso bisognerà aspettare che siano trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge. Della presunzione di subordinazione sarà in ogni caso possibile dare la prova contraria. Un'eccezione è prevista però per i professionisti.

Il comma 4 dell'articolo 9 del Ddl prevede che la stretta non riguardi «le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali».

Flessibilità in entrata / Part time

Più trasparenza sulle clausole flessibili

Le imprese possono tirare un sospiro di sollievo. Il lavoro di manutenzione sui contratti a tempo parziale viene ridotto al minimo. Rispetto alle bozze messe a punto nei giorni scorsi la versione finale dell'articolato non obbliga più il datore di lavoro alla comunicazione amministrativa (anche con Sms) di tutte le variazioni di orario, da inviare contestualmente al preavviso per il lavoratore.

Rimane invece il diritto del lavoratore a vedere inseriti nei Ccnl – a cui spetta il compito di "tipizzare" le clausole flessibili da inserire nei contratti – anche le «condizioni e modalità» che gli consentano di richiedere «la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche» previste dal contratto di lavoro. Al tempo stesso viene introdotta la possibilità di ritirare il consenso all'esecuzione del contratto per i lavoratori studenti e per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Flessibilità in uscita / Rito del lavoro

Prima udienza entro 30 giorni

Rito speciale in arrivo per le controversie in tema di licenziamento con «caratteristiche di celerità e snellezza». Sarà il giudice a stabilire la scansione dei tempi del procedimento, nel rispetto del principio del contraddittorio e della parità delle armi nel processo, ed è prevista un'istruzione vera e propria con l'eliminazione delle formalità non essenziali. La domanda si propone con ricorso al Tribunale, a seguito della quale il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche con posta elettronica certificata.

L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda. Alla trattazione delle controversie di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

Flessibilità in entrata / Tempo determinato

Via il «causalone» nel primo contratto

Il contratto a tempo determinato viene disincentivato dal punto di vista delle regole giuridiche ed economiche. La durata massima dei contratti in successione è fissata in 36 mesi, comprensivi di proroga (viene eliminata l'eventuale deroga ai 36 mesi).

Tra un contratto e l'altro deve esserci un intervallo di 60 o di 90 giorni (a seconda che abbia una durata inferiore o superiore ai 6 mesi). Finora l'intervallo era fissato in 10-20 giorni. Il singolo contratto può essere prolungato, in via straordinaria, per 30 o 50 giorni (per i contratti inferiori o superiori ai sei mesi).

Il ricorso a questa tipologia di rapporti costerà di più alle imprese a causa dell'introduzione di un aumento contributivo dell'1,4% (con l'esclusione dei motivi sostitutivi e per attività stagionali). Aziende che, nella stipula del primo contratto di 6 mesi, non saranno più tenute a introdurre il cosiddetto «causalone»: l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo in un atto scritto contestuale o antecedente

Materie delegate / Formazione e politiche attive

Tirocini riformati entro sei mesi

Per aumentare la produttività del lavoro bisogna accrescere il capitale umano. A ribadirlo è stato ieri il ministro Elsa Fornero. Il suo impegno trova una declinazione anche all'interno del Ddl dove sono previste due deleghe dedicate alla formazione. A cominciare dai tirocini formativi. Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge il governo dovrà emanare uno o più decreti legislativi per riorganizzare la disciplina dei tirocini e degli stage.

Con la finalità espressa di contrastare i fenomeni di abuso e introdurre una forma di indennità seppure minima che consenta di superare il modello attuale fondato soprattutto sulla loro gradualità. L'altra delega interessa l'apprendimento permanente intesa come «qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze». Anche qui i decreti delegati dovranno arrivare entro sei mesi.

Materie delegate / Pubblico impiego

Delega «nascosta» per gli statali

La riforma del mercato del lavoro riguarderà anche il pubblico impiego. Ma il bocchino, sull'argomento, è passato nelle mani del ministro Filippo Patroni Griffi. A confermarlo è stato lo stesso titolare del Welfare, Elsa Fornero che, nel corso della conferenza stampa di ieri ha spiegato che la riforma del lavoro al momento non contiene la delega sui dipendenti della pubblica amministrazione, ma che verrà inserita in seguito.

«C'è una quarta delega che riguarda il pubblico impiego – ha detto il ministro – ma non è una vera e propria delega. Sarebbe stato per me preferibile che nel disegno di legge ci fosse la delega sul riordino del pubblico impiego, ma il ministro Patroni Griffi ha detto: tu hai usato un periodo di dialogo con le parti sociali, io devo avere il mio dialogo con il sindacato». L'annuncio del ministro, ha commentato Susanna Camusso, segretario generale della Cgil, «potrebbe essere una buona notizia» perché «è quello che chiedevamo proprio noi».