

LA RIFORMA DEL LAVORO Tutte le nuove misure

Contratti, ammortizzatori e licenziamenti: si cambia

Addio al reintegro obbligatorio - L'Aspi al posto dei sussidi di disoccupazione

PAGINE A CURA DI
Davide Colombo
Andrea Gagliardini
Andrea Marini
Claudio Tacci

■ Cambia, dopo oltre 40 anni, l'articolo 18 (lo Statuto dei lavoratori è datato 1970), con la limitazione nei licenziamenti illegittimi per motivi economici della reintegrazione nel posto di lavoro. Che d'ora in avanti non sarà più automatica. Ma potrà essere accordata al posto del riconoscimento di un'indennità

NUOVI COSTI E VINCOLI
 Per i contratti a tempo previsto un contributo dell'1,4% che servirà a finanziare l'Aspi Partite Iva non fittizie se hanno un reddito di almeno 18mila euro

La risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità sono nelle ipotesi in cui il giudice accetti alla base dell'atto di recesso.

È questa, politicamente e simbolicamente, la modifica principale introdotta dalla riforma del lavoro targata Elsa Fornero, approvata ieri definitivamente dalla Camera, e che il premier, Mario Monti, potrà far valere oggi a Bruxelles davanti agli altri leader europei, dopo i ripetuti richiami all'Italia, anche da parte della Bce ad agosto 2012, a modificare le regole del nostro mercato del lavoro, compresa la flessibilità in uscita.

Nel corso dell'esame parlamentare il provvedimento è stato varato dal Consiglio

dei ministri il 23 marzo) è stata attenuata anche la discrezionalità del giudice nello stabilire il reintegro del lavoratore nel caso di licenziamento disciplinare illegittimo. Con l'eventuale ritorno in azienda del dipendente che potrà essere stabilito solo in base alle "tipizzazioni" previste nei contratti collettivi e nei codici disciplinari (e non più quindi in base alle previsioni di legge). Resta sempre nullo, invece, il licenziamento discriminatorio, infamato per esempio per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Mentre prima di procedere a un licenziamento per motivi economici bisognerà esperire (in via obbligatoria) il tentativo di conciliazione che, dopo una correzione al Senato, non potrà più essere invalidato (e con esso l'atto di recesso) da una finta malattia del lavoratore. Uniche eccezioni ammesse: maternità o infortunio sul lavoro.

La riforma Fornero interviene pure sugli ammortizzatori sociali, puntando ad avvicinarsi pur timidissimamente all'Italia al sistema di "flexsecurity" vigente in Danimarca, dove è tutelato in via diretta il lavoratore, e non il posto di lavoro. Nel 2013 (e se non ci saranno ulteriori allentamenti) arriverà l'Aspi, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego, che sostituirà a regime, nel 2017, l'indennità di mobilità e quella di disoccupazione. Ne potranno usufruire oltre ai lavoratori dipendenti anche gli apprendisti e gli inattivi e sarà possibile trasformare l'Aspi in liquidazione per poter avviare un'impresa. Per chi non è tutelato dall'Aspi, ci sarà la mini-Aspi. Mentre se il lavoratore rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% rispetto all'indennità che percepisce perderà il sussidio.

I costi e le coperture

GLI ONERI DELLA RIFORMA In milioni di euro	
2013	1.719
2014	2.921
2015	2.501
2016	2.482
2017	2.038
2018	2.142
2019	2.148
2020	2.195
dal 2021	2.225

LE COPERTURE

■ Due le forme di copertura previste dalla legge. La prima punta sulle maggiori entrate e sui risparmi di spesa derivanti dalle misure in tema di deducibilità del reddito fiscale imponibile e di razionalizzazione organizzativa di Imp e Inail. La seconda sulla riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa "Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta" del Mef. Ma c'è anche una clausola salvaguardie: in caso di scostamenti di spesa il Mef provvede a ulteriori tagli lineari sulle spese rimborsabili di parte corrente

DURATA MINIMA
 L'apprendistato dovrà proseguire per almeno sei mesi, fatte salve le attività stagionali

LA QUOTA
50%
 Per assumere nuovi apprendisti bisognerà stabilizzare la metà di quelli già dipendenti dallo stesso datore di lavoro

CAMBIANO LE PROCEDURE
 Nei licenziamenti economici è obbligatoria la conciliazione prima di arrivare all'eventuale risoluzione del rapporto

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Apprendistato

Diventa il contratto d'ingresso ordinario

Per combattere la precarietà di chi si affaccia per la prima volta nel mercato del lavoro, l'apprendistato diventa il canale d'ingresso principale dei giovani. Tuttavia, arrivano una serie di paletti per evitare gli abusi. Prima di tutto, per le assunzioni dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra apprendisti e professionisti non può superare quello di 1 a 1 per le aziende con meno di 10 dipendenti. Negli altri casi il numero di apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2. È previsto poi che, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla

proseguimento del rapporto di lavoro di almeno il 50% apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (il limite che scende al 30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge). Infine, si richiede che la durata minima del rapporto di apprendistato sia non inferiore a sei mesi (fatte salve tuttavia le attività stagionali).



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Tempo determinato

Cresce il costo contributivo per le imprese

Passa da sei mesi a un anno la durata del primo contratto a tempo determinato per il quale si può ottenere il cosiddetto "causale". Il contratto a tempo determinato costerà poi per le imprese l'1,4% in più di contributi (per finanziare l'Aspi) e si modificano pure le pause obbligatorie fra un contratto a tempo e l'altro, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto. I contratti collettivi possono prevedere anche la riduzione di tali intervalli di tempo (fino a 30 giorni in caso di contratti fino a sei mesi, fino a 30 giorni per contratti di durata superiore). Le nuove norme escludono poi l'obbligo della sussistenza di

ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. E nel limite complessivo di 36 mesi (superato il quale scatta la stabilizzazione) si tiene conto anche dei periodi di missione in somministrazione.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Partite Iva

Presunzione di lavoro subordinato

Per evitare che una partita Iva nasconda in realtà un rapporto di lavoro subordinato, vengono stabiliti nuovi vincoli. Queste forme di lavoro autonomo sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti. Prima di tutto, quando la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare. Quando poi il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi l'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno

solare. Quando, infine, il prestatore abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente. Non si può avere una scrivania insomma, ma un cellulare aziendale sì. Le Partite Iva che hanno un reddito annuo lordo di almeno 18mila euro si considerano vere, come quelle svolte da professionisti iscritti agli ordini.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Cocopro

Contratto solo per progetti specifici

Anche per questo capitolo, l'intervento è stato effettuato per evitare che il contratto a progetto nasconda un contratto di lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto è riconducibile solo a progetti specifici (e non più anche a "programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi", come previsto finora) e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta deve esserci anche il risultato finale che si

intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto e il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività. I contratti a progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato quando l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Associazioni in partecipazione

Limite di tre associati per attività

L'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Anche in questo caso, per evitare abusi, sono stati introdotti nuovi vincoli. Il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti (a meno che gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli

associati si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In caso di rapporti di associazione senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Voucher

Buoni lavoro numerati e datati

I buoni lavoro (o voucher) sono uno strumento ideato per il pagamento di prestazioni occasionali, accessorie, introdotto dalla Legge Biagi. Sempre per evitare abusi, i buoni ora devono essere orari, numerati progressivamente e datati. In sede di adozione del decreto ministeriale che aggiorna periodicamente il valore nominale dei buoni si deve tener conto delle "risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali". Nel settore agricolo, in particolare, è stato previsto che il ritorno al voucher potrà essere libero al di sotto di 7 mila euro di fatturato, mentre sopra tale soglia, sarà consentito solo per i pensionati

e studenti sotto i 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi di ogni ordine e grado o ad un ciclo di studi universitari. Non più quindi per le casalinghe. Una norma transitoria stabilisce che resta ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Lavoro intermittente

Introdotta la comunicazione preventiva

I nuovi limiti alla flessibilità in entrata, per evitare che essa nasconda un rapporto subordinato, colpiscono anche il lavoro intermittente (il cosiddetto lavoro a chiamata o job on call). In questo caso si tratta di appuntamenti burocratici. Si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro, con modalità semplificate (sms o fax), alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso ad una prestazione lavorativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di inadempienza è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria. È introdotta pure una modifica ai limiti di età

del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso: il limite minimo viene abbassato da 25 anni (come attualmente previsto) a 24 anni (ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il 25° anno), mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni (come attualmente) a 55 anni.

