

LA RIFORMA FORNERO

<i>Redazione:</i>	Dott.ssa Elena Figus
<i>Area/e tematica/he:</i>	Lavoro
<i>Parola/e chiave:</i>	apprendistato, art. 18, aspi, associati in partecipazione, buoni di lavoro, co.co.pro., d.lgs 167/2011, dimissioni in bianco, lavoro a chiamata, lavoro intermittente, mini-aspi, partite iva, riforma del lavoro 2012, riforma fornero, tempo determinato, una tantum co.co.co, voucher
<i>Aggiornamento:</i>	10/2012

Lo scorso 27 giugno è stato approvato il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro. Tante le novità contenute nel provvedimento che è intervenuto in materia di flessibilità in entrata e in uscita dal mondo del lavoro, sul contratto a termine e su alcune forme atipiche di contratto, nonché in materia di licenziamenti e processo del lavoro. In attesa della pubblicazione ed entrata in vigore della legge, segnaliamo qui di seguito le principali novità introdotte.

Apprendistato: diventa il canale principale d'ingresso dei giovani. 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 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. È previsto, poi, che per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore. Infine, si richiede che la durata minima del rapporto di apprendistato sia non inferiore a sei mesi. Si ricorda, inoltre, che con il Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs 167/2011) è previsto lo sgravio contributivo pari al 100% per l'assunzione di apprendisti per tutto il periodo di formazione fissato fino a un massimo di tre anni.

Tempo determinato: è prevista la possibilità di assumere per un anno a tempo determinato senza dover inserire una delle cause oggettive (tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) come prevede la normale disciplina del rapporto a termine; tuttavia, tale contratto non può mai essere prorogato. Inoltre, è previsto un aumento dell'1,4% sui contributi dovuti per tale tipo di contratto. Sono state modificate le pause obbligatorie tra un contratto e l'altro, che passano da 10 a 60 giorni nel caso di contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi, e da 20 a 90 giorni per gli altri casi.

Nuove aliquote contributive per contratti a termine: è previsto un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata INPS e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche. In particolare, si prevede un incremento progressivo delle aliquote a decorrere dal 2013 fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente al 33% (dal 27% attuale) e al 24% (dal 18% attuale) per i casi in cui il soggetto sia iscritto ad altra forma pensionistica obbligatoria o

sia già titolare di un trattamento pensionistico a regime dal 2018. Per gli assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche, l'aliquota salirà al 28% nel 2014, al 29% nel 2015 e così di un punto percentuale fino ad arrivare al 33% nel 2018.

Partite IVA: per evitare che una Partita IVA nasconda, in realtà, un rapporto di lavoro subordinato, a seguito di accesso ispettivo da parte degli organi di controllo o di denuncia da parte del prestatore vengono stabiliti nuovi vincoli. Queste forme di lavoro autonomo si presumono, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono almeno due dei seguenti requisiti:

- la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi;
- il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Lavoro intermittente (a chiamata): 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 a una prestazione lavorativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di inadempimento, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria. Viene anche introdotta una modifica ai limiti di età del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può essere concluso: il minimo viene abbassato da 25 anni a 24 anni mentre quello massimo viene innalzato da 45 anni a 55 anni.

Co.Co.Pro.: 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, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e, in ogni caso, sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria. I contratti a progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato quando l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti.

Buoni di lavoro (Voucher): è stato specificato che i buoni di lavoro ora devono essere orari, numerati progressivamente e datati. 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.

Associati in partecipazione: qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati in partecipazione 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.

Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori: il nuovo articolo riduce i casi di reintegro per motivi economici, estendendo l'indennizzo. La riforma prevede ancora la possibilità di annullare il licenziamento e applicare la disciplina per il licenziamento disciplinare, reintegro e risarcimento massimo di 12 mensilità nel caso in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico). In tutti gli altri casi, non è più applicabile la reintegrazione nel posto di lavoro e il giudice riconosce un'indennità fissata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dall'ultima retribuzione globale.

ASPI (Assicurazione sociale per l'impiego): ogni forma di tutela della disoccupazione confluirà in questa assicurazione. Il sussidio è esteso ad apprendisti, artisti e dipendenti a termine della P.A. I requisiti per l'accesso sono:

- anzianità assicurativa di almeno 2 anni;
- almeno 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

L'ASPI durerà 12 mesi fino ai 54 anni e fino a 18 mesi dai 55 anni in poi. L'importo massimo mensile è di 1.119,32 euro. È previsto un abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi sei mesi e di un ulteriore 15% dopo altri sei mesi. È stata introdotta anche la mini-ASPI, che può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

Una tantum Co.Co.Co.: in quanto esclusi dall'applicazione della nuova ASPI, si rafforza, a decorrere dal 2013, l'attuale *una tantum* (quale forma di ammortizzatore sociale) per i collaboratori in regime di monocommittenza iscritti in via esclusiva alla gestione pensionistica INPS separata e non titolari anche di reddito di lavoro autonomo. Per accedere al sussidio bisognerà, tra l'altro, aver conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20mila euro, aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente e che risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la gestione separata INPS.

Dimissioni in bianco: l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è condizionata alla convalida secondo modalità che dovranno essere individuate con decreto dal Ministero del Welfare. Tra le misure previste, l'estensione da uno ai primi tre anni di vita del bambino della durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del

rapporto di lavoro. Il datore di lavoro che abusi delle dimissioni in bianco al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto sarà punito con la sanzione da 5mila a 30mila euro.