

La Riforma del lavoro 2012

[La riforma del mercato del lavoro è legge](#) . Si tratta di una riforma attesa dal Paese, auspicata dall'Europa e discussa con le Parti Sociali.

La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, atto ad aumentare l'occupazione, in particolare di giovani e donne, oggi ai margini o del tutto esclusi dal mercato; a ridurre i tempi della transizione tra scuola e lavoro e tra disoccupazione e occupazione; a contribuire alla crescita della produttività; a stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, anche attraverso il sostegno all'occupabilità dei lavoratori; a creare un sistema di tutele più universalistico.

La legge, arricchita dal contributo del Parlamento, tocca molteplici aspetti del mercato del lavoro:

- una distribuzione più equa delle tutele dell'impiego, attraverso il contenimento dei margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e l'adeguamento all'attuale contesto economico della disciplina del licenziamento individuale;
- un più efficiente, coerente ed equo assetto degli ammortizzatori sociali e delle relative politiche attive;
- l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, attraverso la conferma del contratto di lavoro a tempo indeterminato come contratto prevalente e meccanismi di valorizzazione e premialità per la stabilizzazione dei contratti di apprendistato e a termine.

Per ottenere questi risultati, la riforma individua alcune macro-aree di intervento, in cui sono coinvolti gli istituti contrattuali, le tutele dei lavoratori nel caso di licenziamento illegittimo, la flessibilità e le coperture assicurative, i fondi di solidarietà, l'equità di genere e le politiche attive. Ecco in sintesi le principali novità.

Art. 18

La Riforma del lavoro 2012 cancella il reintegro automatico in caso di licenziamento per motivi economici. E' prevista in alcuni casi un'indennità risarcitoria. La procedura di conciliazione, obbligatoria in questo primo caso, non potrà più essere bloccata da una malattia «fittizia» del lavoratore. Uniche eccezioni saranno maternità o infortuni sul lavoro. Resta sempre nullo invece il licenziamento discriminatorio intimato, per esempio, per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Nei casi dei licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ci sarà minor discrezionalità del giudice nella scelta del reintegro, che sarà deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non più anche dalla legge. Vengono modificati i termini di impugnazione dei licenziamenti (da 60 a 120 giorni l'impugnazione stragiudiziale, da 270 a 180 quella giudiziale).

Il nuovo rito di impugnazione dei licenziamenti e la nuova disciplina di reintegro e risarcimento si applicano alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della legge.

Ammortizzatori sociali

La Riforma del lavoro 2012 interviene sugli ammortizzatori sociali, puntando ad avvicinare l'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 slittamenti) 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 artisti, e sarà possibile trasformare l'Aspi in liquidazione per poter avviare un'impresa. Per coloro che non hanno i requisiti per l'Aspi (un anno di contribuzione negli ultimi 2 anni) arriva la mini-Aspi. L'importo sarà più basso dell'Aspi (al massimo 1.119 euro lordi per 12 mesi, 18 mesi per gli over 55). Ma soprattutto, sarà riservata a chi ha un contratto subordinato, non ai precari.

Se il lavoratore rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% rispetto all'indennità che percepisce perderà il sussidio.

La cassa integrazione ordinaria (Cigo) non subirà modifiche, mentre quella straordinaria (Cigs) sarà interessata da un doppio intervento. Da un lato, questo ammortizzatore viene portato a regime in alcuni settori già interessati (attraverso norme transitorie), come le imprese

commerciali e di viaggio con più di 50 dipendenti e le imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. La seconda modifica consiste invece nella soppressione della Cigs, a partire dal 1° gennaio 2016, nei casi di fallimento dell'impresa, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni e nelle ipotesi di aziende sottoposte a sequestro o confisca. L'Aspi parte subito", ha spiegato, ma la piena applicazione sarà solo dal 2017. Fino ad allora funzioneranno ancora la cassa integrazione e la mobilità.

L'Aspi sarà finanziata anche da un aumento dell'1,4% dei contributi su tutti i contratti a termine (esclusi stagionali, apprendisti e precari della Pa.) a partire dal 2013.

Apprendisti

La Riforma del lavoro 2012 vede nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani (fino ai 29 anni) al mondo del lavoro. Viene fissata una durata minima del contratto (sei mesi) e il rapporto tra numero complessivo di apprendisti che un datore può assumere, direttamente o tramite agenzie, e "maestranze specializzate in servizio" sale a 3 ogni 2 (da 1 ad 1). Il periodo di apprendistato dura 3 anni, dopo il contratto si trasforma a tempo indeterminato, se il datore vuole tenersi il giovane che ha formato. L'assunzione di nuovi apprendisti resta legata alla percentuale di stabilizzazioni nell'ultimo triennio, il 50%. Tuttavia per i primi 3 anni di applicazione della nuova riforma del lavoro questa percentuale scende al 30%. Una novità dell'ultima ora che risponde alle richieste delle imprese di attenuare i rigidi paletti introdotti per i contratti a termine.

La riforma introduce l'onere di conferma, nella misura del 50 per cento, degli apprendisti assunti, ma dopo 36 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (prima l'onere è del 30%). I nuovi limiti quantitativi all'assunzione di apprendisti e il divieto di utilizzo con la somministrazione a termine si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1 gennaio 2013. Infine viene abrogato il contratto di inserimento a partire dal 1° gennaio 2013; non cambia nulla per i contratti in corso.

Bonus produttività

La Riforma del lavoro 2012 conferma gli sgravi contributivi introdotti in via sperimentale per il triennio 2008-2010. Gli sgravi contributivi sul salario di produttività diventano dunque strutturali dal 2012. Un emendamento del governo al disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro prevede da quest'anno l'entrata a regime della cedolare secca del 10%, introdotta sperimentalmente nel triennio 2008-2010, finanziata con una dote di 650 milioni, già in bilancio, che arriveranno da un fondo ad hoc per incentivare la contrattazione di secondo livello. Viene anche autorizzato il ministero del Lavoro ad attivare le risorse per gli sgravi contributivi dei premi erogati nel 2011.

Congedo di paternità

La Riforma del lavoro 2012 prevede che alla nascita del figlio per i padri ci sarà un giorno di congedo obbligatorio, al quale ne potranno essere aggiunti altri due facoltativi, però scalati dalle 20 settimane che spettano di diritto alla madre. Inoltre è in arrivo il buono baby-sitter per agevolare le lavoratrici nei primi mesi di nascita del figlio: potrà essere utilizzato anche per pagare asili-nido pubblici o privati.

Contratto a termine

La durata del primo contratto a termine, che può essere stipulato senza che siano specificati i requisiti per i quali viene richiesto (la causale), sarà di un anno. Le pause obbligatorie fra uno e l'altro salgono dagli attuali 10 giorni per un contratto di meno di 6 mesi a 20 giorni e a 30 per uno di durata superiore.

Per favorire le esigenze di flessibilità delle imprese, viene eliminato il cosiddetto causalone nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato presso il singolo datore di lavoro ovvero presso l'utilizzatore, nel caso di prima missione nell'ambito della somministrazione. E' una delle novità più rilevanti: in base all'articolo 9 della riforma se il contratto a termine dura fino a un anno non è necessario indicare le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che fino ad ora erano necessarie per il contratto a tempo determinato (in base all'articolo 1 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368). Il causalone può non essere necessario anche nei casi in cui questo è specificamente previsto dai

contratti collettivi per assunzioni che avvengono nell'ambito di particolari processi organizzativi, comunque nel limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Il contratto a termine potrà così essere stipulato, per una durata massima di 12 mesi, senza che venga apposta la causale all'atto della stipula: inoltre le parti sociali – a livello nazionale o decentrato – avranno facoltà di prevedere che il requisito della motivazione possa essere omesso anche con riferimento a determinati processi aziendali.

Più tutele invece per i lavoratori, date dal computo anche dei periodi prestati "in somministrazione" ai fini del tetto massimo di 36 mesi, effettuabili in veste di lavoratore a termine presso lo stesso datore di lavoro nonché dall'aumento delle pause obbligatorie tra un contratto e l'altro che sale da 10 a 60 giorni per i contratti inferiori a sei mesi e da 20 a 90 per quelli di durata superiore.

C'è infine un maggior onere contributivo per le imprese sui contratti a termine: un'aliquota aggiuntiva dell'1,4%, che va a finanziare l'ASPI. Accogliendo le richieste delle aziende, questo contributo è stato eliminato per gli stagionali (diversamente dal testo originario), né ai contratti di sostituzione e agli apprendisti. Nel caso in cui l'azienda trasformi il contratto a tempo indeterminato, si vede restituite le ultime sei mensilità di questo contributo addizionale. La restituzione avviene anche se il lavoratore è riassunto a tempo indeterminato entro sei mesi dalla scadenza del contratto a termine (solo per il numero di mensilità restanti, ad esempio una mensilità se l'assunzione avviene dopo cinque mesi).

Infine, come prima dopo tre anni scatta automaticamente un contratto a tempo indeterminato, e nel computo dei 36 mesi si calcolano anche i periodi in somministrazione. La modifica dei termini per impugnare il contratto a tempo determinato (da 60 a 120 giorni l'impugnazione stragiudiziale, da 270 a 180 quella giudiziale) si applica alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Dipendenti pubblici

La riforma del mercato del lavoro, ivi compreso il nuovo articolo 18 sulla flessibilità in uscita, ovvero i licenziamenti, si applica o no anche ai lavoratori pubblici?

L'articolo 2 del ddl chiarisce: «Le disposizioni della presente legge costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». Le nuove norme, dunque, si estendono anche ai dipendenti di ministeri ed enti locali, ad esempio. Il secondo comma specifica tuttavia che sarà il Parlamento a conferire apposita delega al ministro per la P. a., Patroni Griffi, sentiti i sindacati, per individuare e definire gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione tra la nuova normativa e le leggi speciali che sinora hanno tutelato il comparto pubblico.

Equità di genere

La Riforma del lavoro 2012 (articolo 55) rafforza la tutela della maternità e paternità e la lotta al fenomeno delle dimissioni in bianco. Le dimissioni delle lavoratrici, ma anche le "risoluzioni consensuali", durante il periodo della maternità e fino ai primi tre anni di vita del bambino dovranno essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro. Una procedura che varrà anche per le adozioni, nazionali e internazionali, e gli affidi.

Il datore che abusa del foglio in bianco fatto siglare dal lavoratore o dalla lavoratrice per simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del contratto commetterà un reato e sarà punito anche con una sanzione amministrativa da 5 mila a 30 mila euro, accertata e irrogata dalle Direzioni territoriali del lavoro.

False partite Iva

La Riforma del lavoro 2012 prevede che la durata di collaborazione non debba superare otto mesi; il corrispettivo pagato non deve essere superiore dell'80% di quello di dipendenti e co.co.co; il lavoratore non deve avere una postazione «fissa» in azienda: non si può avere una scrivania insomma ma il telefono sì.

Le partite Iva che hanno un reddito annuo lordo di almeno 18mila euro sono considerate vere. La stretta sulle partite Iva, laddove questa forma di collaborazione mascheri – come accade sempre più spesso – forme di lavoro dipendente, si ammorbida e sarà operativa decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge. Gli imprenditori avranno così un anno in più, prima che le nuove norme impongano loro l'assunzione delle finte partite Iva.

I requisiti per la regolarizzazione sono tre: una collaborazione che dura più di sei mesi nell'arco dell'anno e che determina più del 75% dei ricavi del lavoratore e la postazione del lavoro presso una delle sedi del committente. Se ricorrono almeno due di questi presupposti, si presume un rapporto di collaborazione coordinato e continuativo e non autonomo e occasionale, come dovrebbe essere. Lo "sconto" di un anno risponde, anche qui, all'esigenza espressa dalle associazioni imprenditoriali.

Per i nuovi contratti le norme contro gli abusi delle partite Iva e del lavoro a progetto si applicano appena entra in vigore la legge. Per i contratti in corso si applicano dopo 12 mesi dall'entrata in vigore. Subito applicabile per i nuovi lavori a progetto.

Immigrati

La Riforma del lavoro 2012 aumenta da sei mesi a un anno la validità del permesso di soggiorno per il lavoratore extracomunitario che beneficia di interventi di ammortizzazione.

Job on call

In base alla Riforma del lavoro 2012, per attivare il lavoro a chiamata basta un sms alla Direzione provinciale del lavoro. In caso di mancato avviso l'azienda rischia da 400 a 2400 euro di multa. Il job on call sarà libero per under 25 e over 55.

Minimo contrattuale per i Co.co.pro

La Riforma del lavoro 2012 impone una definizione più stringente del progetto con la limitazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive e aumento dell'aliquota contributiva di un punto l'anno fino a raggiungere nel 2018 il 33% previsto per il lavoro dipendente. Lo stipendio minimo dei co.co.co dovrà poi fare riferimento ai contratti nazionali di lavoro. Si rafforza l'attuale un tantum per i parasubordinati. Ad esempio, chi ha lavorato 6 mesi potrà avere oltre 6mila euro.

Anche i collaboratori a progetto avranno un minimo contrattuale. La riforma modifica l'articolo 63 del decreto legislativo n.276 del 2003 (il quale, nella formulazione vigente, si limita a richiedere che «Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto»). In particolare, si prevede che il corrispettivo non possa 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 ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

La Riforma del lavoro 2012 prevede che gravidanza, malattia ed infortunio non comportano estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. In caso di gravidanza, inoltre, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, salvo previsione contrattuale più favorevole. In caso di infortunio o malattia, salva diversa previsione contrattuale, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

Il contratto si intende comunque risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, se determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti a durata determinabile. Infine, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del capo in esame si applicano specifiche norme, tra le quali si ricordano quelle sul processo del lavoro, quelle sulla tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps, le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, attualmente regolate dal recente D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della L. 488/1999 (finanziaria 2002).

Over 58

La Riforma del lavoro 2012 istituisce un fondo di solidarietà a sostegno del reddito degli over 58, ovvero quei lavoratori che potrebbero trovarsi in difficoltà, in caso di licenziamento, anche per via dei nuovi requisiti per la pensione che allungano ai 66-67 anni l'età per il primo assegno. Il fondo di solidarietà è coperto dalle aziende: parte dell'aliquota "risparmiata" sull'indennità di mobilità (che gradualmente sparirà) possa essere destinata al fondo. I lavoratori svantaggiati che ne hanno usufruito fino ad ora (giovani e donne, soprattutto al Sud) potranno spendere lo sgravio contributivo, per un anno, in qualunque altro tipo di contratto. L'applicazione dell'intera riforma sarà monitorata da un'apposita Commissione del ministero del Lavoro.

Voucher in agricoltura

La Riforma del lavoro 2012 consente l'applicazione del sistema dei voucher in agricoltura ai lavoratori appartenenti alle categorie di studenti, pensionati e casalinghe per le imprese con un fatturato al di sotto dei 7 mila euro, mentre per tutte le altre imprese le casalinghe sarebbero escluse. La valutazione oraria del voucher sarà rivista periodicamente tenuto conto del risultato del confronto con le parti sociali.

Ticket sanitari per disoccupati

La Riforma del lavoro 2012 ripristina l'esenzione dei ticket sanità per i disoccupati che erano stati cancellati nel testo uscito da Palazzo Chigi.

Riformare costa. Complessivamente la La Riforma del lavoro 2012 peserà sulle casse dello Stato per circa 2,2 miliardi l'anno, a regime. Per questo vengono ridotte le deduzioni sulle auto aziendali e quelle sulla tassa al servizio sanitario nazionale, che si applica sulle assicurazioni Rc auto. Per trovare fondi viene inoltre tagliato dal 15 al 5% lo sconto forfait previsto per chi dichiara con l'Irpef i redditi derivanti da affitto (non tocca chi applica la cedolare). Aumentata di due euro la tassa di imbarco aereo. Tuttavia con una clausola di salvaguardia finanziaria: in caso di scostamenti di spesa il Tesoro provvederà a tagli lineari sulle spese rimodulabili.