

In sintesi come cambia il mercato del lavoro dopo la riforma Monti - Fornero

La riforma del lavoro è legge.

Modifica all'articolo 18 sui licenziamenti, apprendistato più ampio, contratti a termine e "finte" partite Iva più ristretti. E anche la nuova Aspi, un sms per la chiamata al lavoro, la lotta alle dimissioni in bianco. Tutte le misure della riforma

Licenziamenti. Salta il reintegro automatico in caso di licenziamento individuale (salvo che per i licenziamenti discriminatori): in caso di licenziamenti disciplinari (mancanza di giustificato motivo soggettivo) ed economici (mancanza di giustificato motivo oggettivo) si prevede il reintegro solo nei casi più gravi di illegittimità del licenziamento e solo un'indennità risarcitoria nei casi meno gravi. Il giudice potrà ordinare il reintegro del lavoratore solo sulla base dei contratti collettivi e non anche sulla base della legge. Introdotto un rito specifico per le controversie sui licenziamenti. La malattia non blocca il procedimento avviato (uniche eccezioni sono quelle della maternità e dell'infortunio sul lavoro).

Contratti a termine. Il primo contratto a termine che può essere stipulato senza causale può durare un anno. Le pause obbligatorie fra un contratto e l'altro passano dagli attuali 10 giorni a 60 giorni per un contratto di meno di 6 mesi e dagli attuali 20 a 90 giorni per uno di durata superiore. Nei casi di specifici processi organizzativi (come start-up, lancio di nuovi prodotti, cambiamenti tecnologici, seconde fasi di progetti) i contratti collettivi potranno prevedere una riduzione del periodo di "pausa" (20-30 giorni in luogo di 60-90 giorni).

Apprendisti. Questo tipo di contratto diventa quello tipico per l'accesso al mercato del lavoro (nonché per l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato). Se ne ampliano le possibilità di utilizzo (si innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2) e si valorizza il ruolo formativo.

"Finte" partite Iva. Se il reddito annuo lordo di chi ha una partita Iva è di almeno 18mila euro si presumerà che la partita Iva sia vera. Scattano invece i cosiddetti indicatori di rischio che fanno supporre che la partita Iva sia falsa:

- la durata della collaborazione non deve superare otto mesi;
- il corrispettivo pagato non deve essere superiore dell'80% di quello di dipendenti e Cocopro;
- il lavoratore non deve avere una postazione fissa in azienda.

La presunzione non opererà in caso di lavoratori iscritti ad un ordine professionale.

Salario base Cocopro. In arrivo una sorta di salario base per i collaboratori a progetto. Verrà calcolato facendo riferimento ai salari minimi dei dipendenti per figure analoghe.

Indennità di disoccupazione per precari. Per una fase sperimentale di tre anni si rafforza la una tantum già prevista: secondo alcuni calcoli se si lavora tra i 6 mesi e un anno in media si

avrà un assegno di circa 6mila euro per un anno.

Tirocini. Il governo dovrà emanare decreti legislativi che dovranno fissare i principi fondamentali e i requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, e individuare sanzioni amministrative, in misura variabile da 1.000 a 6.000 euro nel caso in cui manchino gli elementi qualificanti del tirocinio.

Voucher con numero, data e orario. I voucher dati dal datore di lavoro al lavoratore devono essere "orari, numerati progressivamente e datati" per evitare eventuali abusi. Le attività lavorative possono essere svolte a favore di un singolo committente per compensi non superiori a 2mila euro (resta la previsione che nei confronti della totalità dei committenti un lavoratore non può percepire più di 5 mila euro nell'anno solare). Via libera ai voucher in agricoltura per le attività di carattere stagionale ma nelle aziende con fatturato:

- sopra ai 7mila euro, potranno essere utilizzati da pensionati e da studenti under 25 in regola con gli studi;
- sotto i 7mila euro invece potranno essere "arruolate" tutte le categorie comprese le casalinghe purché non siano iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Nuova Aspi. La nuova assicurazione sociale per l'impiego parte nel 2013 e sostituirà a regime, nel 2017, l'indennità di mobilità e le varie indennità di disoccupazione. Ne potranno usufruire oltre ai lavoratori dipendenti anche gli apprendisti e gli artisti. Diventano più cari i contributi per i lavoratori a termine. Il lavoratore che perde il posto potrà usare i fondi dell'Aspi per avviare un'attività autonoma o un'impresa o associarsi in cooperativa. La misura è sperimentale e la sperimentazione durerà tre anni.

Politiche attive lavoro. Il lavoratore che rifiuta di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipi regolarmente senza un giustificato motivo oppure che rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% rispetto all'indennità perde l'assegno.

Sms per il job on call. Per attivare il job on call (lavoro intermittente) basterà un sms, o un fax o la posta elettronica certificata, alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Ridotte sanzioni per chi sgarra e non comunica l'attivazione del job on call: da mille-6mila euro a 400-2.400 euro.

Esenzione ticket per disoccupati. Confermato lo stop alla misura che prevedeva la cancellazione dell'esenzione dal pagamento dei ticket sanitari per i disoccupati e i loro familiari ("è un refuso", aveva affermato il ministero del welfare).

Congedi parentali per i padri. Un giorno di congedo è obbligatorio mentre gli altri due giorni sono facoltativi "previo accordo con la madre e in sua sostituzione". Inoltre, la possibilità di usufruire di voucher per le baby sitter (in alternativa al congedo parentale per gli 11 mesi successivi al termine del periodo di maternità) viene estesa anche al pagamento delle rate dell'asilo.

Dimissioni in bianco. Aumentano le misure per contrastare il fenomeno. Predisposte due modalità per certificare l'autenticità delle dimissioni firmate "in bianco" dalla lavoratrice e rafforzato il diritto al ripensamento.

Stop sussidi per mafiosi e terroristi. Niente pensione, sussidio di disoccupazione, assegno di invalidità per chi sta scontando pene per reati di terrorismo, eversione, mafia e strage. Una

volta scontata la pena, la persona condannata potrà nuovamente accedere alle prestazioni.

Stangata deducibilità affitti. Il taglio della deducibilità a fini Irpef dei redditi da locazione passa dall'attuale 15% al 5%. Sono salvi i contratti di cedolare secca.

Taglio lineare ministeri (se serve). Nel caso in cui le risorse individuate a copertura della riforma del mercato del lavoro non dovessero essere sufficienti, dal 2013 ci sarà un nuovo "taglio lineare" delle dotazioni finanziarie dei ministeri. Le uniche spese che si salveranno dalla stretta saranno quelle per il 5 per mille e gli stanziamenti per l'ordine pubblico, la sicurezza pubblica e il soccorso pubblico.

Licenziamento, come cambia l'articolo 18

La disciplina di **licenziamenti illegittimi**, finora disciplinata dal famoso **articolo 18** dello Statuto dei lavoratori, ha subito una profonda trasformazione. In particolare, la norma più contestata riguarda l'**abolizione del reintegro "automatico"** e la sua sostituzione in alcuni casi con un semplice **risarcimento economico**. Ecco nel dettaglio come cambia la disciplina per i diversi tipi di **licenziamenti individuali** (nelle aziende con più di 15 dipendenti).

PRIMA DELLA RIFORMA

Licenziamenti disciplinari Il licenziamento doveva avvenire:

- per **giusta causa**, cioè condotte di particolare gravità che pregiudicano definitivamente il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratore (es. il rifiuto di lavorare, l'insubordinazione, il furto in azienda ecc.) o
- per **giustificato motivo soggettivo**, cioè condotte meno gravi ma che rendono difficile la prosecuzione del rapporto di lavoro (es. violazioni disciplinari).

Quando il giudice riteneva che questi requisiti non sussistessero dichiarava l'**illegittimità** del licenziamento e ordinava il **reintegro** del dipendente nel suo posto di lavoro.

Licenziamenti economici Il licenziamento doveva avere un **giustificato motivo oggettivo**, cioè non dipendente dalla condotta del lavoratore ma da "ragioni inerenti all'attività produttiva" (es. chiusura dell'attività, automazione della produzione, *outsourcing* ecc.). Anche in questo caso l'insussistenza del requisito valido faceva scattare il **reintegro**.

DOPO LA RIFORMA

I **requisiti** del licenziamento disciplinare restano sostanzialmente **gli stessi**. Ma se tali requisiti mancano - e dunque il licenziamento è **illegittimo** - invece che reintegrare il dipendente, il datore di lavoro è obbligato a un **risarcimento economico** pari alla retribuzione da **15 a 24 mesi**. Se si accerta che il dipendente **non ha commesso il fatto** che ha dato origine al licenziamento, il giudice **può** disporre il reintegro e un'indennità pari alla retribuzione dovuta dal momento del licenziamento.

Come per i licenziamenti disciplinari, se il giudice stabilisce l'inesistenza dei presupposti obbliga il datore di lavoro a un **risarcimento da 15 a 24 mensilità**. Il **reintegro** è previsto solo in caso di manifesta **insussistenza del fatto** che ha determinato il licenziamento (in pratica quando viene camuffato con ragioni economiche un licenziamento di altra natura).

Licenziamenti discriminatori E' il licenziamento a causa dell'**attività sindacale** la partecipazione a uno **sciopero**, oppure dovute a motivi **politici, religiosi, razziali o di sesso**. L'art. 18 condannava il datore di lavoro (qualunque sia il numero di dipendenti) alla **riassunzione** del dipendente, al **risarcimento** di un minimo di **5 mensilità** e al versamento dei contributi arretrati.

La riforma **non modifica** la disciplina. Il dipendente ha **in più** la facoltà di **richiedere** invece del reintegro un **risarcimento a 15 mensilità**.

Le nuove regole dei contratti flessibili

APPRENDISTATO

Il canale privilegiato per i giovani

Il contratto di apprendistato viene "nominato" porta di ingresso principale al mondo del lavoro per i giovani (nella prospettiva di un'assunzione a tempo indeterminato) e viene ampliata la sua possibilità di utilizzo, con vantaggi sia per l'azienda che il lavoratore:

- **rapporto tra apprendisti e lavoratori stabili**: dal 2013 passa 3 a 2, aumentando rispetto all'attuale 1 a 1 (ma solo per le aziende con più di 10 dipendenti);
- **assunzione di nuovi apprendisti**: è possibile solo viene confermato almeno il 50% degli apprendisti già in servizio (ma sempre nelle aziende con più di 10 dipendenti). Nei primi tre anni di applicazione della legge la soglia scende al 30%;
- **durata minima**: per garantire una reale formazione del giovane, il periodo di apprendistato non può durare meno di 6 mesi (salvo che per le attività stagionali).

Gli apprendisti assunti in violazione di questi limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Restano valide le altre regole per questo tipo di contratto (limiti di età ecc.).

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Più oneri per le imprese

A parte la libertà di fare contratti a tempo determinato fino a 1 anno di durata senza bisogno di specificare la causale (ora il limite è 6 mesi), la riforma mette più paletti all'uso di questa forma contrattuale per le imprese:

- **durata massima**: la durata massima complessiva (anche con più contratti a termine) non può superare i 36 mesi, superato il quale il contratto diventa automaticamente a tempo indeterminato. Nel calcolo si tiene conto anche dei periodi di svolti in contratto di somministrazione e con mansioni equivalenti;
- **pause obbligatorie** fra un contratto e l'altro: 60 giorni se il contratto dura meno di 6 mesi (ora sono 10 giorni) e 90 giorni se la durata è superiore (ora sono 20). In situazioni particolari (start-up, lancio di nuovi prodotti, cambiamenti tecnologici ecc.) i contratti collettivi potranno prevedere una riduzione rispettivamente a 20 e 30 giorni;
- **proroga dei contratti**: il contratto può essere prolungato di 30 giorni se di durata inferiore ai 6 mesi (ora sono 20) e di 50 giorni se di durata superiore (ora 30) prima di essere convertito

in tempo indeterminato;

- **oneri contributivi**: costerà all'azienda l'1,4% in più di contributi.

"FINTE" PARTITE IVA

Lo spartiacque è a quota 18mila euro

Una priorità della riforma è quella distinguere le partite Iva dei veri consulenti (lavoratori autonomi) da quelle che mascherano un rapporto di lavoro subordinato, spesso imposte dalle aziende. In pratica saranno considerate "vere" le partite Iva che producono un reddito annuo lordo di almeno 18mila euro. Al di sotto di questa soglia scatta una presunzione automatica di subordinazione e l'azienda dovrà assumere il professionista.

Devono però ricorrere anche due delle seguenti condizioni:

- **il rapporto** di collaborazione deve durare più di 8 mesi all'anno,

- **il reddito** che arriva dall'azienda deve superare l'80% dei redditi complessivi del collaboratore;

- **il collaboratore** deve avere una postazione di lavoro "fissa" presso il committente (es. una scrivania).

CONTRATTI A PROGETTO

A confronto coi dipendenti

La novità riguarda la definizione del progetto e la retribuzione per i collaboratori:

- **progetto**: il contratto dev'essere riconducibile a progetti specifici indicando l'obiettivo che si vuole raggiungere e non basterà più il generico concetto di "programma di lavoro". Inoltre non si potrà più indicare semplicemente l'oggetto sociale dell'impresa, ma dovrà essere specificata l'attività e l'organizzazione della stessa;

- **retribuzione**: dovrà avere un minimo stabilito per legge, il cui ammontare sarà stabilito periodicamente da un decreto del Ministero del Lavoro in base alla media tra le tariffe del lavoro autonomo e dei contratti collettivi nazionali.

Le nuove regole degli ammortizzatori sociali

L'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) sostituirà quanto oggi non rientra nella cassa integrazione ordinaria (e la parte di Cig straordinaria che resterà dopo la riforma) comprendendo indennità di mobilità, incentivi di mobilità, disoccupazione per apprendisti, una tantum co.co.pro e altre indennità.

Vediamo dunque nei dettagli di che si tratta. Innanzitutto, l'importo: l'Aspi sarà di 1.119,32 € con abbattimento dell'indennità del 15% dopo i primi 6 mesi e un ulteriore 15% di abbattimento dopo altri 6 mesi. L'aliquota contributiva sarà dell'1,3%, incrementata di 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato. L'Aspi si applicherà a tutti i lavoratori dipendenti privati e ai lavoratori pubblici con contratto a tempo determinato e sostituirà indennità di mobilità, incentivi di mobilità, disoccupazione per apprendisti, una tantum co.co.pro e altre indennità.

Quanto ai requisiti per accedere all'Aspi, in pratica occorrerà avere due anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane lavorative nell'ultimo biennio. La durata sarà di 12 mesi (15 per i lavoratori sopra i 58anni).