

RASSEGNA STAMPA

**Speciale Riforma Lavoro
17 luglio 2012**

CONFINDUSTRIA CATANIA

GUIDA AL LAVORO CHE CAMBIA

Associati e licenziamenti Da domani le nuove regole

Servizi alle pagine 12-13

Legge Fornero, si alza il sipario

Cambiano le regole sui licenziamenti e sui contratti di ingresso in azienda

Riordino in vigore

Da domani produrranno effetti

gran parte delle nuove disposizioni

In lista d'attesa

Correzioni in vista con il Dl sviluppo

per le misure più discusse

Lavoratori autonomi

Presunzione di subordinazione

se la partita Iva non rispetta i vincoli

Fine rapporto

Il datore ha trenta giorni di tempo per invitare

il dipendente a confermare la scelta

Ammortizzatori

Assicurazione sociale per l'impiego

a regime a partire dal 2016

GLI OBIETTIVI

Spazio all'apprendistato

Ridotti i margini

per gli abusi sulla flessibilità

Più semplice gestire l'uscita

per motivi economici

Mauro Pizzin

Matteo Prioschi

■ Entra in vigore domani la legge di riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012), un provvedimento che tanto ha fatto discutere e che per alcuni aspetti sarà modificato in tempi brevi con degli emendamenti su misura inseriti nel Decreto Sviluppo (si legga anche l'altro articolo in pagina).

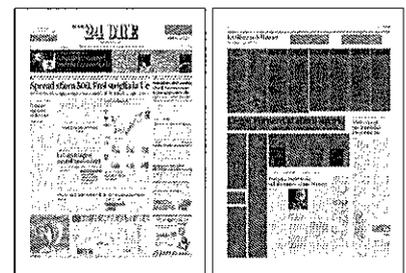
La legge introduce diverse novità in tema di flessibilità in entrata - con la modifica di diversi contratti atipici e la cancellazione di quello di inserimento dal 1° gennaio 2013 - ma anche nella flessi-

bilità in uscita e negli ammortizzatori sociali, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di un mercato del lavoro più dinamico, che contribuisca alla riduzione del tasso di disoccupazione anche mettendo al centro, tra le forme contrattuali disponibili, il lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Da qui la scelta di contrastare l'abuso di alcune forme di flessibilità in entrata, l'aumento dei costi per le forme contrattuali alternative al tempo indeterminato e la scelta di puntare sull'apprendistato quale modalità prevalente per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Il testo messo a punto dal Governo, e poi in parte modificato nel passaggio in Parlamento, punta la sua attenzione, per esempio, sulle collaborazioni a progetto e sulle partite Iva, che spesso venivano utilizzate in sostituzione di rapporti di la-

voro a tempo indeterminato. Per contrastare questa tendenza sono stati introdotti dei paletti come il divieto di far coincidere il progetto con la ragione sociale dell'impresa o una serie di parametri a fronte dei quali il lavoro di un titolare di partita Iva viene considerato subordinato.

Giro di vite anche sui contratti a tempo determinato, per i quali sono stati allungati i tempi che devono trascorrere tra un rapporto e l'altro, mentre la possibili-



tà di assumere senza indicare la causale è limitata al primo contratto e per una durata massima di 12 mesi. Oltre a ciò, le forme di flessibilità in entrata devono fare i conti con un aumento dei costi, quale effetto, per esempio, dall'incremento del contributo previsto per i contratti a termine (aliquota dell'1,4% in più destinata ad alimentare l'Assicurazione sociale per l'impiego).

Per i collaboratori, invece, è stato stabilito un aumento delle aliquote contributive degli iscritti alla gestione separata dell'Inps, che dall'attuale 27% arriverà al 33% nel 2018.

Un altro vincolo riguarda, invece, l'istituto dell'associazione in partecipazione di lavoro. Nella prima versione la norma riduceva l'utilizzo di questa formula solo tra familiari entro il primo grado o i coniugi, mentre nella versione definitiva è stata prevista la possibilità di associare fino a tre persone estranee da vincoli di parentela. Anche in questo ca-

so, a fronte del mancato rispetto dei requisiti previsti, tra cui l'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa, scatta la presunzione di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le novità introdotte dalla legge 92/2012 per quanto riguarda la flessibilità in entrata sono state oggetto di critiche da parte del mondo imprenditoriale, perché le disposizioni previste per contrastare le irregolarità potrebbero penalizzare eccessivamente il corretto ricorso a queste forme contrattuali, con il rischio di ingessare ulteriormente il mercato.

Sul fronte della flessibilità in uscita, invece, le principali novità riguardano la disciplina dei licenziamenti, con le modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e il nuovo rito per il contenzioso, caratterizzato da tempi più rapidi per i processi. Nel caso di licenziamenti per motivi economici, per esempio, la reintegrazione è previsto solo a fron-

te di manifesta insussistenza del fatto posto a base della decisione. Negli altri casi scatta, invece, il pagamento di un'indennità risarcitoria di importo variabile tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione.

Ma la procedura prevede anche una conciliazione preventiva durante la quale le parti possono accordarsi prevedendo assistenza affinché il lavoratore possa più facilmente trovare una nuova occupazione. Più complicata, invece, sarà l'applicazione pratica delle nuove regole riguardanti i licenziamenti disciplinari, perché i giudice avranno ampia voce in capitolo nello stabilire se applicare il reintegro o no.

Infine la riforma degli ammortizzatori sociali, con l'arrivo dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che sostituirà gli altri strumenti e nella versione "mini" si applicherà anche ai lavoratori che possono far valere tredici settimane di contributi negli ultimi 12 mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN RETE E SU CARTA

APPROFONDIMENTI

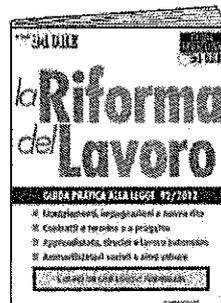
In vendita online l'e-book sulla riforma



Sul sito del Sole 24 Ore prosegue la vendita al prezzo di 3 euro dell'e-book dedicato alle analisi delle novità della legge Fornero, ormai esaurito nella versione cartacea. In edicola da oggi, invece, la guida pratica alla nuova legge 92/2012, in vendita fino al 31 agosto a 9,90 euro oltre al prezzo del quotidiano. Disponibile anche la «Guida al lavoro», con approfondimenti, commenti e uno speciale monografico in abbonamento annuale da 319 euro. Info su www.shopping24.it

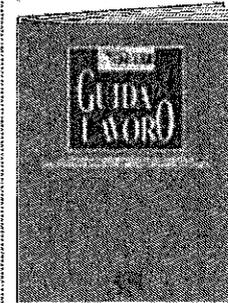
IN EDICOLA

Da oggi la guida pratica abbinata a un sito con formulari e facsimili



SU INTERNET

Abbonamento annuale e speciale monografico per la «Guida al lavoro»



DALLE MODIFICHE AI TEMPI DI ATTUAZIONE

Nelle schede a fianco sono contenute le principali novità della riforma del diritto del lavoro (legge 92/2012) tanto in materia di flessibilità in entrata, quanto a livello di flessibilità in uscita. Nel primo caso vengono analizzate le tipologie di contratti atipici, ma anche l'apprendistato e le problematiche delle partite Iva, nel secondo caso si spazia dalle modifiche processuali in materia di licenziamento al restyling dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, senza dimenticare i profondi cambiamenti che subiranno gli ammortizzatori sociali e la tematica delle dimissioni.

Per ogni singola figura contrattuale e giuridica analizzata si definiscono anche le tempistiche relative all'entrata in vigore delle novità definite dalla riforma, dal momento che in alcuni casi sono state fissate scadenze ulteriori rispetto alla data del 18 luglio 2012.

Infine, per ogni istituto vengono definite le possibili novità che potrebbero scaturire se passasse una serie di emendamenti in discussione in relazione al decreto legge sviluppo

ENTRATA



APPRENDISTATO

LE NOVITÀ

Limiti di 3 apprendisti per ogni 2 lavoratori; divieto di utilizzo di apprendisti con la somministrazione a termine; conferma di un numero minimo di apprendisti come condizione di assunzione di altri da parte del datore di lavoro

ENTRATA IN VIGORE

Termine del 18 luglio 2012 per il numero minimo di apprendisti da confermare ai fini di nuove assunzioni, ma fino al 18 luglio 2015 la percentuale è fissata al 30%, mentre dal 19 luglio 2015 sale a quota 50 per cento. Termine dell'1 gennaio 2013 tanto per i limiti di assunzione di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori, quanto per il divieto di utilizzo con la somministrazione a termine

COSA POTREBBE CAMBIARE

Nel Dl Sviluppo potrebbe allentarsi la stretta della riforma Fornero sull'utilizzo dell'apprendistato in somministrazione, includendo tra i casi per i quali è consentito lo staff leasing l'ipotesi di utilizzo di apprendisti. La misura varrebbe per tutti i settori produttivi

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

LE NOVITÀ

Fissazione di nuovi limiti al numero di associati, con soglia massima possibile di 3 per ciascuna attività. Sono, tuttavia, esclusi da questa limitazione gli associati legati all'associante da rapporto di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. La limitazione del numero degli associati è relativa alla stessa attività, indipendentemente dal luogo in cui la prestazione viene svolta. I rapporti di associazione con apporto di lavoro instaurati senza un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, o quando non vi è un rendiconto, si presumono – salvo prova contraria – rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato

ENTRATA IN VIGORE

Il termine è del 18 luglio 2012 per tutti i contratti, ad eccezione di quelli certificati, che rimangono in vista fino alla loro scadenza

COSA POTREBBE CAMBIARE

Per ora non sono previste modifiche

LAVORO ACCESSORIO

LE NOVITÀ

Limitato l'uso di questo strumento contrattuale con l'introduzione di un tetto di utilizzo di 5 mila euro annui per singolo lavoratore, indipendentemente da numero dei committenti. Il contratto è applicabile a tutti i settori produttivi, alle attività agricole stagionali e alle attività agricole in favore di piccoli imprenditori agricoli. Utilizzabili, fra gli altri, tutti i lavoratori con riferimento alla generalità dei settori produttivi eccetto quello agricolo; giovani con meno di 25 anni iscritti a un corso di studi di qualsiasi ordine e grado; pensionati, ad eccezione delle attività agricole stagionali

ENTRATA IN VIGORE

18 luglio 2012

COSA POTREBBE CAMBIARE

In un emendamento contenuto nel Dl Sviluppo si prevede che la possibilità di svolgere lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, da parte dei cassintegrati sia limitata al 2013

LAVORO A PROGETTO

LE NOVITÀ

Il rapporto deve indicare un progetto specifico e non può più essere riferito a un programma di lavoro o a una fase dello stesso. Occorre, inoltre, che il progetto oltre a essere determinato dal committente e gestito in autonomia dal collaboratore sia funzionalmente indirizzato a un risultato finale indicato nel contratto, non consista in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; non comporti lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale; non venga reso con modalità analoghe a quelle svolte dai dipendenti, salvo che per prestazioni di elevata professionalità. Aumento dell'aliquota contributiva

ENTRATA IN VIGORE

18 luglio 2012 per i nuovi contratti

COSA POTREBBE CAMBIARE

Congelamento delle aliquote contributive per un anno

LAVORO INTERMITTENTE

LE NOVITÀ

La riforma Fornero appronta vari correttivi allo scopo dichiarato di rendere più difficile l'utilizzo dei lavoratori «a disposizione». In particolare, si interviene sulla procedura di utilizzo del lavoratore con l'introduzione dell'obbligo a carico del datore di lavoro di inviare una comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro competente. Inoltre viene ridotta la lista dei casi in cui si può utilizzare il contratto, limitandoli a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale. Unico caso di utilizzo previsto del contratto senza previsione collettiva quello in cui si utilizzino over 55 o under 24

ENTRATA IN VIGORE

18 luglio 2012 per i nuovi contratti e del 18 luglio 2013 per quelli in corso

COSA POTREBBE CAMBIARE

Per ora non sono previste modifiche

PARTITE IVA

LE NOVITÀ

Il rapporto viene trasformato sostanzialmente in collaborazione a progetto nel caso in cui si verificano due di questi tre situazioni: a) la durata sia complessivamente superiore a 8 mesi nell'anno solare; b) il corrispettivo costituisca più dell'80% del percepito complessivo nell'anno solare; c) si disponga di una postazione fissa in una delle sedi del committente

ENTRATA IN VIGORE

Termine del 18 luglio 2012 per i nuovi contratti e del 18 luglio 2013 per i contratti in corso

COSA POTREBBE CAMBIARE

Nel Dl Sviluppo potrebbe essere allentata la stretta sulla presunzione di subordinazione con un emendamento in cui si prevede che la collaborazione con durata superiore a 8 mesi non venga calcolata più sull'anno solare, bensì su due anni consecutivi. Parimenti verrebbe calcolato sull'arco di due anni lo stesso criterio dell'80% del corrispettivo degli importi percepiti dal collaboratore

PART TIME

LE NOVITÀ

Con l'obiettivo di ridurre gli abusi nell'utilizzo di questa formula è sfato previsto che saranno i contratti collettivi a individuare condizioni e modalità con cui il lavoratore potrà richiedere l'eliminazione delle clausole elastiche (che consentono al datore di variare in aumento l'orario di lavoro) o per modificare quelle flessibili (che consentono di modificare la distribuzione dell'orario). In pratica, i contratti potranno individuare situazioni in cui i lavoratori potranno recedere dalla clausole flessibili o elastiche, rendendo più rigido il rapporto con il datore. Inoltre viene introdotta una serie di casi in cui il lavoratore ha diritto di revocare il consenso già manifestato a una clausola elastica, senza alcuna specificazione da parte dei contratti collettivi.

ENTRATA IN VIGORE
18 luglio 2012

COSA POTREBBE CAMBIARE
Per ora non sono previste modifiche

SOMMINISTRAZIONE

LE NOVITÀ

Introdotta la possibilità di non indicare la causale nel primo contratto di lavoro a termine anche alle missioni di lavoro svolte in un contratto di somministrazione a tempo determinato, purché non superi i 12 mesi di durata. Viene cancellata la possibilità, per le agenzie per il lavoro, di somministrare lavoratori svantaggiati a condizioni retributive inferiori rispetto a quelle ordinarie, in cambio di servizi formativi e di inserimento lavorativo. L'apprendistato può essere usato solo nella somministrazione a tempo indeterminato nei settori previsti dalla legge. Le agenzie dovranno pagare l'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4% prevista per chi assume con contratto a termine.

ENTRATA IN VIGORE
18 luglio 2012

COSA POTREBBE CAMBIARE
Utilizzo del contratto di apprendistato per la somministrazione a tempo indeterminato per tutti i settori

TEMPO DETERMINATO

LE NOVITÀ

Previsto l'utilizzo del contratto senza causale solo se si tratta del primo rapporto a termine, non prorogabile, e per un periodo massimo di 12 mesi. Il contratto può proseguire oltre la scadenza senza conversione in rapporto indeterminato per un periodo massimo di 30 o 50 giorni (in base alla durata del contratto inferiore o superiore ai 6 mesi). Tra un contratto e l'altro devono passare 60 giorni per rapporti fino a 6 mesi e 90 giorni per le durate superiori. Modificati i termini per l'impugnazione dei contratti.

ENTRATA IN VIGORE
18 luglio, eccetto per i termini di impugnazione, che scattano dal 1° gennaio 2013

COSA POTREBBE CAMBIARE
Il periodo di pausa obbligatoria tra un contratto e l'altro potrebbe ridursi da 60 a 20 giorni per i contratti fino a 6 mesi e da 90 a 30 giorni per i rapporti più lunghi per i lavoratori stagionali e nei casi previsti dalla contrattazione collettiva

USCITA



AMMORTIZZATORI SOCIALI

LE NOVITÀ

Arriva l'Assicurazione sociale per l'impiego, che sostituirà l'indennità di disoccupazione ordinaria (anche con requisiti ridotti), quella edile, l'indennità di mobilità e si applicherà anche al personale artistico, teatrale e cinematografico subordinato

ENTRATA IN VIGORE

A regime dal 1° gennaio 2016 con un periodo transitorio che si estende dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015

COSA POTREBBE CAMBIARE

Proroga al 31 dicembre 2014 del trattamento transitorio previsto dalla legge 92 per il 2013. In pratica, i lavoratori potranno beneficiare di 6 mesi in più di indennità di mobilità rispetto a quanto previsto ora dalla riforma.

La Cassa integrazione straordinaria verrà utilizzata fino al 31 dicembre 2015 per le aziende in amministrazione straordinaria se ci sono prospettive di ripresa dell'attività e di salvaguardia dell'occupazione

DIMISSIONI

LE NOVITÀ

Per le madri lavoratrici che si dimettono durante la gravidanza e per le madri e i padri che si dimettono durante i primi tre anni di vita del bambino le dimissioni devono essere sempre convalidate. Per tutti gli altri casi le dimissioni dovranno essere sempre convalidate presso le direzioni territoriali del lavoro, o i centri provinciali per l'impiego, o le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali. In alternativa il lavoratore potrà sottoscrivere una dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione. Il datore di lavoro ha 30 giorni dalla presentazione delle dimissioni per invitare il lavoratore a convalidare. Il dipendente, entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito, può convalidare le dimissioni, sottoscrivere la dichiarazione, revocare la scelta fatta in precedenza

ENTRATA IN VIGORE

18 luglio

COSA POTREBBE CAMBIARE

Per ora non sono previste modifiche

LICENZIAMENTI/ PROCESSO

LE NOVITÀ

Per quanto riguarda il contenzioso in tema di licenziamenti sono stati ridotti i tempi. Passa da 270 a 180 giorni il tempo per proporre la causa a fronte di impugnazione stragiudiziale. Inoltre entro 40 giorni dal deposito del ricorso d'urgenza viene fissata l'udienza di comparizione delle parti del ricorso davanti al Tribunale del lavoro. A questo punto il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto di fissazione d'udienza non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e un termine non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza per la costituzione del convenuto. All'udienza il giudice provvede all'accoglimento o al rigetto della domanda con ordinanza immediatamente esecutiva

ENTRATA IN VIGORE

Licenziamenti intimati dal 18 luglio e controversie instaurate dal 18 luglio

COSA POTREBBE CAMBIARE

Per ora non sono previste modifiche

LICENZIAMENTI/ ARTICOLO 18

LE NOVITÀ

Le modifiche all'articolo 18 si concentrano sui licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, definiti anche per motivi economici. Introdotto un tentativo di conciliazione preventivo. Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Se viene verificata la manifesta infondatezza del licenziamento il lavoratore ha diritto alla reintegra o in alternativa al pagamento di 15 mensilità che si aggiungono all'indennità risarcitoria. In aggiunta alla reintegra scatta il pagamento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità. Per i licenziamenti disciplinari è prevista la reintegra e un'indennità pari a massimo 12 mesi o solo un'indennità compresa tra 12 e 24 mesi

ENTRATA IN VIGORE

Licenziamenti intimati dal 18 luglio

COSA POTREBBE CAMBIARE

Per ora non sono previste modifiche

Le risposte degli esperti

Contratti a termine senza «causale» limitati a 12 mesi

Pubblichiamo le risposte ad alcuni quesiti inviati dai lettori nel corso della videochat organizzata giovedì 12 luglio da «Il Sole 24 Ore».

RISPOSTE A CURA DI
Giampiero Falasca

Scadenze perentorie per la conciliazione

Quanto dura la nuova procedura di conciliazione preventiva per i licenziamenti economici e quali eventi la interrompono?

→ La legge fissa alcuni termini perentori per lo svolgimento della procedura: entro 7 giorni dall'invio della lettera, la Direzione territoriale del lavoro deve convocare le parti, e nei successivi 20 giorni deve svolgersi il tentativo di conciliazione. La procedura può slittare su richiesta delle parti o, per un massimo di 15 giorni, in caso di legittimo impedimento di una parte (ad esempio, una malattia). Al termine della procedura, può essere irrogato il licenziamento, ma l'efficacia del provvedimento è sospesa in caso di congedi per maternità e paternità o infortunio. In caso di malattia, la legge sembra escludere la sospensione del recesso.

Somministrazione, paletti sui rinnovi

La legge estende il limite massimo di durata dei rapporti a termine, incluse le proroghe e i rinnovi, ai contratti di somministrazione. Da quando si applica il conteggio?

→ Nessuna norma della legge 92/2012 specifica quale criterio deve essere utilizzato per valutare i periodi che rientrano nel conteggio. In

manca di indicazioni al riguardo, è da ritenere che vadano inclusi nel conteggio anche i periodi di lavoro svolti prima dell'approvazione della legge, con la conseguenza che prima di stipulare nuovi contratti - di somministrazione o a termine - sarebbe opportuno verificare se è stato raggiunto o superato il nuovo limite.

Il tempo determinato vincolato dalla causale

Il contratto a termine privo di causale può essere stipulato liberamente?

→ No, la legge fissa alcuni paletti specifici per le imprese che vogliono utilizzare un contratto a tempo determinato senza indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che lo rendono necessario. In particolare, il contratto deve avere una durata non superiore ai 12 mesi; inoltre, lo stesso deve interessare un lavoratore che non ha mai avuto rapporti con l'azienda. Tale requisito sembra inteso dalla legge in senso estensivo, quindi è da escludere l'applicabilità dell'esenzione nel caso in cui una persona abbia lavorato anche con contratti diversi presso la stessa impresa. Da notare che il contratto non può essere prorogato, al contrario di quello ordinario.

Partite Iva, nel mirino le irregolarità

Quando e in che modo si può superare la presunzione di irregolarità per le partite Iva?

→ In presenza di alcuni indicatori previsti dalla legge si fissa una presunzione di irregolarità del rapporto, che consente agli organi di vigilanza di considerare errata la qualificazione contrattuale, ma che potrà essere superata dalle parti, mediante prova contraria. La presunzione non si applica ai contratti per i quali è richiesta una professionalità elevata, quelli che superano un valore complessivo annuo di circa 18mila euro e per le attività svolte dai professionisti iscritti agli albi.

Ampliate le assunzioni di nuovi apprendisti

È vero che la riforma Fornero ha ristretto il numero di apprendisti che può usare un'impresa?

→ Non è vero, la riforma ha ampliato il numero di apprendisti che possono essere assunti, stabilendo un rapporto di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati, per le imprese con più di 9 dipendenti. La riforma ha tuttavia introdotto un vincolo per l'assunzione di apprendisti: i datori di lavoro devono aver confermato almeno il 50% degli apprendisti assunti in precedenza (30%, fino al 2015), per poterne prendere in servizio di nuovi.

