

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Giacomo Picconeri*

Una prima analisi delle disposizioni contenute nella cosiddetta "Legge Fornero" che interviene in moltissimi istituti contrattuali e legali, con evidenti ripercussioni nell'amministrazione del personale e del diritto del lavoro.

La Riforma del mercato del lavoro, legge 28 giugno 2012, n. 92 (G.U. 3 luglio 2012, n.153), la cosiddetta "Legge Fornero" dal nome del ministro proponente, è entrata in vigore il 18 luglio 2012. Non tutte le disposizioni saranno immediatamente operative; cosicché alcune risultano immediatamente applicabili mentre per altre è prevista un'entrata in vigore posticipata.

La Riforma del lavoro interviene in moltissimi istituti contrattuali e legali con evidenti ripercussioni nell'amministrazione del personale e del diritto del lavoro.

Spesso le disposizioni sono complesse, articolate e di difficile interpretazione; per cui in assenza di qualsiasi circolare esplicativa quanto pubblicato nelle pagine seguenti potrebbe contenere qualche imprecisione, ma abbiamo comunque ritenuto di privilegiare l'esigenza di fornire informazioni tempestive.

I principali istituti toccati dalla riforma sono stati:

- riforma dei contratti flessibili (lavoro intermittente e a tempo determinato);

La Riforma del Lavoro, entrata in vigore il 18 luglio 2012, non è ancora del tutto operativa, ma abbiamo ritenuto utile informare tempestivamente i colleghi delle principali innovazioni.

- riforma delle collaborazioni e dei contratti di lavoro autonomo;
- nuova disciplina sanzionatoria, a seguito della modifica all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di licenziamento illegittimo;
- nuova procedura per il licenziamento per motivi economici o oggettivi;
- nuova procedura per la convalida delle dimissioni;
- nuovi ammortizzatori sociali: l'indennità ASPI.

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

(Legge 28 giugno 2012, n. 92)

LA RIFORMA DEL CONTRATTO A TERMINE

Il primo rapporto a termine tra le stesse parti, di durata non superiore a 12 mesi, nella forma del contratto a tempo determinato non sarà più soggetto all'obbligo delle causali (le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive). I contratti collettivi stipulati dalle Oo.Ss. dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello di categoria, cioè in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi sopra indicata (contratto fino a 12 mesi senza causale), la causale non sia richiesta nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo causato da:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

In ogni caso, i contratti senza causale non possono essere oggetto di proroga. Ampliate anche le *c.d. code contrattuali*; il rapporto a termine può proseguire, oltre la scadenza, per esigenze organizzative:

- fino a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- 50 giorni per contratti di durata superiore.

In tali ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine,

indicando altresì la durata della prosecuzione.

Le modalità di comunicazione saranno fissate con decreto del Ministero del Lavoro, da adottarsi entro un mese.

LE MODIFICHE AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il Governo è tornato sul contratto di apprendistato, dopo la recente riforma apportata con il Testo Unico (D.Lgs. 167/11). In particolare, viene previsto che:

- nelle imprese con **almeno 10 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti sia collegata alla **percentuale alla prosecuzione** del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50%** (per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, è pari al 30%) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È fatta salva l'assunzione di un apprendista, se non rispettata la percentuale;
- **a decorrere dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione (*staff leasing*), non possa superare **il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. **Il rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.** Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che

comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Alle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.4 della Legge 8 agosto 1985, n. 443;

- il contratto abbia una **durata minima** pari a sei mesi (ad esclusione delle attività stagionali).

I nuovi limiti quantitativi di utilizzo e il divieto di assumere apprendisti con la somministrazione a termine si applicano dalle assunzioni decorrenti dal **1° gennaio 2013**.

Fino al **18 luglio 2015** la percentuale di conferma è pari al 30%.

LA RIFORMA DEL CONTRATTO A PROGETTO

Con le nuove disposizioni che si applicano ai contratti stipulati dopo il 18 luglio 2012, viene riscritta la nozione di lavoro a progetto, contenuta nell'art. 61 del D.Lgs. 276/03. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e ciò indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.

Il contratto, da stipularsi in forma scritta, deve contenere ai fini della prova la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò, nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo

specifico per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. 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.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

La mancanza di uno specifico progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Inoltre, viene introdotta una nuova presunzione: salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'aliquota contributiva pensionisti-

ca per gli iscritti alla Gestione Separata Inps (art.2, L. n.335/95) aumenterà a decorrere dal 2013 e fino all'anno 2018, di un punto percentuale all'anno fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% e al 24% per gli iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria o già titolari di un trattamento pensionistico.

FALSO LAVORO AUTONOMO

Le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da soggetti titolari di partita Iva, si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, con tutte le conseguenze previste dal detto istituto, quando ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:

- durata superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare;
- postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore.

Sono escluse da tali presunzioni le prestazioni connotate da competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato, le prestazioni rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale contributivo (circa 18.000 euro per il 2012), le prestazioni svolte nell'esercizio di professioni per cui è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati. La suddetta presunzione si applica solo ai rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro, ovvero, per i contratti stipulati prima, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma. Le conseguenze per dette situazioni sono quelle che, in caso di verifica e/o di impugnativa da parte del

prestatore d'opera, potrebbe essere invocata la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato con tutte le conseguenze del caso (retribuzione, Tfr, ferie, ecc.).

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

In caso di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, viene stabilito un numero massimo, non superiore a 3, di associati impegnati in una medesima attività. Non sono soggetti a limitazioni quantitative gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° o di affinità entro il 2°. In caso di violazione, il rapporto con tutti gli associati con apporto di lavoro si considera subordinato. Sono fatti salvi, fino alla scadenza, i contratti certificati alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.

Infine, i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono rapporti di lavoro subordinato, salva prova contraria, senza un'effettiva partecipazione agli utili, ovvero senza consegna del rendiconto

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal 18 luglio 2012. Sono fatti salvi, fino alla loro scadenza, i contratti di associazione in partecipazione certificati (registrati) in data antecedente.

LE NUOVE REGOLE PER I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Con la nuova legge viene modificata:

- la specificazione dei motivi di licenziamento che adesso deve essere contenuta direttamente nella comunicazione del licenziamento;
- il termine di decadenza per il deposito del ricorso di impugnazione: 180 giorni e non più 270, co-

me aveva previsto il Collegato Lavoro. Il nuovo termine si applica ai licenziamenti irrogati dopo l'entrata in vigore della Riforma. Il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla DTL, con l'obbligo di indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. Le parti sono convocate nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta. La procedura si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, a meno che le parti, di comune avviso, intendano proseguire per raggiungere l'accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Nulla cambia per i **licenziamenti discriminatori e dichiarati inefficaci**, a seguito dei quali è prevista la reintegrazione del lavoratore (in alternativa, a richiesta del lavoratore, un'indennità pari a 15 mensilità), a prescindere dalle dimensioni dell'impresa, e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

In caso di assenza della motivazione o assenza e vizi della procedura (art. 7, L. n.300/70 e art. 7, L. n.604/66), il lavoratore ha diritto esclusivamente a un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità: nel caso in cui il giudice accerti un difetto di giustificazione, applica le tutele appositamente previste (dispone il reintegro del

lavoratore ovvero stabilisce un'indennità da 12 a 24 mensilità), a seconda del profilo di illegittimità.

Pertanto in caso di licenziamento illegittimo, per inadempimento e per motivi oggettivi, la reintegrazione non è più un automatismo.

In caso di illegittimità del licenziamento la sanzione è la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).

Nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del Grave Motivo Oggettivo o della GC, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nel definire il risarcimento, il giudice tiene conto delle iniziative del lavoratore per ricercare una nuova occupazione e del comportamento nella procedura di conciliazione (art. 7, L. n.604/66).

Nuove e diverse regole sono state stabilite anche nei casi di licenziamenti collettivi.

Le nuove disposizioni si applicano ai licenziamenti effettuati dal 18 luglio 2012.

LE "DIMISSIONI IN BIANCO"

La legge si è occupata anche della tutela del lavoratore in relazione al fenomeno, abbastanza diffuso, di far sottoscrivere al lavoratore, al momento dell'assunzione, una

lettera di dimissioni volontarie senza apporre la data (appunto "in bianco").

Con la nuova normativa, immediatamente applicabile è stata infatti introdotto l'istituto della "Convalida". Pertanto ai fini dell'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale, la volontà risolutoria deve essere espressa e confermata rivolgendosi al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro o al centro per l'impiego o ad altre sedi individuate dai Ccnl per la convalida ovvero mediante la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto (CO).

Nel caso in cui il lavoratore non proceda alla convalida, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non aderisca entro 7 giorni all'invito del datore di lavoro per la convalida, periodo entro il quale può effettuare la revoca. Il datore, in caso di mancata convalida, deve inviare entro 30 giorni dalla data di dimissioni la comunicazione di invito alla convalida, in caso contrario le dimissioni perdono efficacia.

In caso di maternità si estende da uno a tre anni di vita del bambino il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per poter acquisire efficacia. Rimane inalterato, invece, il periodo coperto dal divieto di licenziamento, nonché il periodo, che è sempre di un anno dalla nascita del bambino, entro il quale le dimissioni, se rese dalla lavoratrice o dal lavoratore che fruisca del congedo di paternità, danno luogo alla spettanza delle indennità previste per il caso di licenziamento, cioè in pratica all'indennità sostitutiva del preavviso, come se si trattasse di dimissioni rese per giusta causa.

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA

Sempre con l'intento di fornire una panoramica su altre disposizioni in materia, si evidenziano alcuni istituti che sono stati oggetto di modifica ed in qualche caso di nuova istituzione. In questo senso è stata fatta una apposita selezione tra quelle di più generale applicazione ed interesse.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Viene previsto un congedo di paternità obbligatorio per il padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio e per un periodo pari a 1 giorno. Inoltre, nello stesso periodo, il padre può astenersi, in sostituzione alla madre, per 2 giorni anche continuativi, in relazione al periodo di astensione obbligatoria. Possono essere concessi alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

INCENTIVI PER I LAVORATORI ULTRACINQUANTENNI DISOCCUPATI

In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta, per la durata di 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. In caso di trasformazione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della prima assunzione (6 mesi aggiuntivi), così come se

l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fin dall'origine (18 mesi). L'agevolazione spetta anche, in conformità con le norme UE, in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art.2, punto 18), lett.e), del regolamento, CE n.800/08, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

PIANI DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Nei casi di eccedenza di personale, **accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di quindici dipendenti** e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, che nei quattro anni successivi alla cessazione raggiungano i requisiti minimi pensionistici, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori **una prestazione di importo pari al trattamento di pensione** che spetterebbe in base alle regole vigenti, e a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Per l'efficacia dell'accordo, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata da una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

Entrata in vigore

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Riforma del Lavoro introduce una nuova forma di tutela integrativa del reddito, estesa anche agli

apprendisti, definita **Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI)**, che andrà a sostituire:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile.

L'ASPI è operativa a decorrere dal 1° gennaio 2013, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi da tale data. Per poterne beneficiare, il soggetto deve essere in possesso dei requisiti previsti per la disoccupazione ordinaria non agricola: 2 anni di anzianità contributiva e almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.

Riguardo alla durata, essa è variabile da 8 a 24 mesi a seconda dell'età del richiedente e dell'anno di riferimento. L'indennità mensile è pari al 75% nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore, nel 2013, all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Nei limiti **delle ultime 6 mensilità** il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Entrata in vigore

La disposizione si applica sui periodi contributivi maturati a decorrere dal **1° gennaio 2013**.

**Dottore commercialista
Revisore contabile*