

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO - LEGGE 92_2012

Il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la Riforma del Lavoro, meglio nota come riforma FORNERO. Ecco, in estrema sintesi, le principali novità.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Il primo contratto a termine può essere acausale. Non viene più richiesta la sussistenza delle “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. La durata NON può eccedere i 12 mesi, può riguardare qualsiasi mansione ma il contratto NON può essere prorogato. E' una opportunità che consente praticamente di poter assumere ogni dipendente con una prova lunga per un massimo di 12 mesi. Attenzione però che si è obbligati a tenere il dipendente per il tempo indicato nel contratto. I futuri CCNL potranno prevedere, in casi particolari, una durata più lunga.

Una nuova assunzione a termine potrà essere effettuata solo dopo 60 giorni (al posto dei 10 giorni oggi vigenti) per contratti che abbiano avuto durata fino a 6 mesi e di 90 giorni (al posto dei 20 giorni oggi vigenti) per contratti di durata superiore a 6 mesi. I futuri CCNL potranno prevedere modifiche anche su questa materia con l'eventuale riduzione del “periodo cuscinetto”:

Ai fini del computo della durata massima complessiva di 36 mesi dei contratti a tempo determinato si terrà conto oltrechè del primo contratto a termine acausale anche dei periodi in cui il lavoratore è stato impiegato in mansioni equipollenti attraverso contratti di somministrazione.

A partire dal 01 gennaio 2013 viene posto a carico dei datori di lavoro che utilizzano contratti a termine un contributo addizionale del 1,4%.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

A partire dal 1 gennaio 2013, questa tipologia contrattuale viene soppressa.

APPRENDISTATO

La durata minima viene ora prevista in 6 mesi (salvo attività in cicli stagionali).

Durante il preavviso di recesso al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore viene considerato ancora apprendista (e non lavoratore qualificato, come una precedente norma scritta male pareva indicare).

Dal 01 gennaio 2013 viene innalzato – per le aziende NON artigiane che già godono di norme speciali – il numero di apprendisti occupabili : l'attuale rapporto 1 a 1 rispetto ai dipendenti specializzati e/o qualificati in forza passa a 3 a 2 per le sole aziende che occupano più di 10 dipendenti.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata – per le aziende NON artigiane che occupano più di 10 dipendenti - alla condizione dell'avvenuta “stabilizzazione” di almeno il 50% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti (esclusi di dipendenti cessati in periodo di prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa). Nei primi 36 mesi di applicazione di tale norma varrà una disciplina transitoria che abbatte la percentuale al 30%.

LAVORO A CHIAMATA

Vengono modificate le fasce di età in cui è possibile effettuare chiamate acausali ora possibili per soggetti fino a 25 anni non compiuti o over 55 (in precedenza limitate a soggetti fino a 25 anni e con più di 45 anni).

L'onere di comunicazione deve ora essere effettuato “*prima dell'inizio della prestazione lavorativa*” : cioè prima di ogni chiamata il datore di lavoro è tenuto a fare comunicazione via sms, PEC o fax alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La sanzione amministrativa prevista in caso di violazione è pesante : da € 400,00 a € 2.400 per ciascun lavoratore.

TUTTI i contratti a chiamata, stipulati sulla base delle norme abrogate, cessano di produrre effetto decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge (18 luglio 2013). Si impone quindi una eventuale nuova stesura dei contratti alla luce delle nuove norme approvate.

LAVORO A PROGETTO

Viene fatto un giro di vite : il contratto deve riportare un progetto specifico. Si deve intendere il progetto come un'attività di contenuto creativo ed eccezionale. Eliminata quindi la possibilità di individuare un mero programma di lavoro o una fase di esso. Il progetto NON può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente e l'attività NON può essere meramente esecutiva o ripetitiva. Occorre poi formalizzare specificamente il risultato finale da raggiungere.

Viene introdotta una presunzione relativa di subordinazione per quei collaboratori coordinati e continuativi e a progetto che svolgano la propria attività con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

LAVORO AUTONOMO E PARTITE IVA

Viene prevista una presunzione relativa di esistenza di una vera collaborazione coordinata e continuativa in capo ai titolari di partita IVA (con conversione in rapporto subordinato a tempo indeterminato qualora non esista il progetto specifico) quando ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti :

- collaborazione superiore a 8 mesi nei due anni solari ;
- corrispettivo superiore all' 80% dei corrispettivi percepiti dal soggetto nei due anni solari ;
- il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

Detta presunzione NON opera nel caso in cui ricorrano entrambe le seguenti condizioni :

- che la prestazione lavorativa richieda un'elevata professionalità ;
- sia svolta da un soggetto avente un reddito annuo da lavoro autonomo che supera del 25% il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (per il 2012 € 18,667,00).

Per i rapporti in corso ci saranno 12 mesi di tempo (18 luglio 2013) per adeguarsi alle nuove regole. La presunzione NON opera con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per i quali è prevista l'iscrizione ad un ordine professionale (collaboratori degli studi professionali iscritti)

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati “in una medesima attività” non può essere superiore a 3, indipendentemente dal numero degli associanti. Nel computo degli associati non rilevano il coniuge, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2°. Per la violazione del numero massimo è previsto che il rapporto di TUTTI gli associati (non solo di quelli entro il limite) si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

LAVORO ACCESSORIO - VOUCHER

La disciplina vigente fissava il limite – riferito al “medesimo committente e per anno solare - a € 5,000. La nuova disciplina prevede che il limite annuo dei 5,000 Euro va ragguagliato “alla totalità dei committenti”. Precisa inoltre che se le attività lavorative sono svolte a favore di imprese commerciali o professionisti, l'attività svolta a favore di ogni singolo committente non può superare il limite di € 2,000,00.

Si stabilisce inoltre che i voucher debbano essere “orari, numerati progressivamente e datati : sembra quindi che il voucher debba necessariamente compensare un'ora di lavoro....(con automatico aumento del costo della manodopera e spinta al lavoro nero....).

STAGE

Si prevede – obbligatoriamente – il riconoscimento di un'indennità, anche forfetaria, per l'attività svolta dallo stagista. La determinazione del minimo di detta indennità e l'uniformità della stessa è demandata ad una prossima Conferenza Stato-Regioni. La mancata corresponsione dell'indennità comporta per l'ospitante una pesante sanzione amministrativa (da €1,000,00 a 6,000,00).

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

luglio 2012

Le novità riguardano le imprese con più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o nel medesimo comune (o più di 60 dipendenti complessivamente).

Nel caso di licenziamento disciplinare o per giustificato motivo soggettivo (mancanze del lavoratore), se viene accertata l'insussistenza del fatto contestato o la violazione delle ipotesi previste nel contratto di lavoro che prevedano una sanzione conservativa (esempio il contratto collettivo o il codice disciplinare preveda per quel comportamento un rimprovero verbale o scritto, una multa o la sospensione), il giudice condanna alla reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, esente da contribuzione previdenziale) e al risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento alla effettiva reintegrazione in servizio fino ad un massimo di 12 mensilità, dedotto automaticamente quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire attivandosi con diligenza nella ricerca di una nuova occupazione. Nelle altre ipotesi (sussiste un'infrazione disciplinare la cui gravità non giustifica il licenziamento) si ha la risoluzione del rapporto con effetto dalla data di licenziamento e la condanna al pagamento di un'indennità onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, esente da contribuzione.

Nel caso del licenziamento economico o per giustificato motivo oggettivo (crisi aziendale, mancanza di lavoro ecc.), il datore di lavoro deve seguire una procedura conciliativa preventiva c/o la Direzione Territoriale del Lavoro, indicando i motivi e le eventuali misure di collocazione pensate per il lavoratore. Se la procedura di conciliazione fallisce il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. Nell'ipotesi in cui il Giudice accerti la manifesta infondatezza del fatto a base del motivo economico addotto può applicare la reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore indennità pari a 15 mensilità, esente da contribuzione previdenziale) e risarcimento del danno come sopra indicato. Nelle altre ipotesi si ha la risoluzione del rapporto con effetto dalla data di licenziamento e la condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, esente da contribuzione previdenziale. Se emerge che il reale motivo è disciplinare o discriminatorio si applica la tutela prevista per tali fattispecie.

Nel caso di licenziamento discriminatorio (licenziamento per motivi di sesso, religione, sindacale, matrimonio, maternità ecc. anche nella aziende con meno di 15 dipendenti) il giudice condanna a alla reintegrazione in servizio (oppure a scelta del solo lavoratore a una indennità pari a 15 mensilità esente da contribuzione previdenziale) e al risarcimento del danno come sopra determinato con un minimo di 5 mensilità e senza detrarre quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire attivandosi per la ricerca di una nuova attività.

Viene poi previsto che il licenziamento disciplinare produca effetto dal giorno della comunicazione della contestazione e il licenziamento per giustificato motivo dal giorno di comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento.

Viene ridotto da 270 a 180gg il termine per l'impugnazione giudiziale del licenziamento.

Dal 01 gennaio 2013 – in caso di licenziamento – il datore di lavoro dovrà versare all'INPS una somma pari al 50% del trattamento iniziale del nuovo ammortizzatore sociale ASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (il massimo è quindi pari a 1,5 volte il trattamento iniziale ASPI, minimo € 559,5 - massimo €1678,5). Il medesimo contributo è dovuto anche in caso di recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione.

LAVORATORI ANZIANI

Al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani (che maturano l'età di pensione entro i prossimi 4 anni) e favorire nuova occupazione giovanile, le aziende che occupano più di 15 dipendenti, possono attivare appositi accordi sindacali che impegnano il datore di lavoro a corrispondere a detti lavoratori una prestazione pari al trattamento pensionistico spettante e a versare all'INPS la contribuzione necessaria al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Viene ampliato a 3 anni di età del bambino, anche adottato, (in precedenza era di 1 anno) il periodo di protezione o di volontà assistita previsto per le dimissioni della madre lavoratrice e la tutela viene estesa anche al lavoratore di sesso maschile. Le predette dimissioni dovranno essere confermate presso la Direzione provinciale del lavoro.

CONTRASTO DELLE “DIMISSIONI IN BIANCO”

L'efficacia delle dimissioni - e ora anche della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - è sospensivamente condizionata alla convalida da farsi obbligatoriamente c/o la Direzione Territoriale del Lavoro o c/o il Centro per l'Impiego territorialmente competente.

In alternativa l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui non vi sia la convalida o la sottoscrizione predetta, il rapporto si intende risolto qualora la lavoratrice o il lavoratore - entro 7 giorni dalla ricezione - non aderisca all'invito a presentarsi c/o la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego ovvero non contesti l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro. Viene introdotto quindi una sorta di diritto di ripensamento in capo al lavoratore che, nei 7 giorni di cui sopra, può revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.

Diventa ora pesantissima (da € 5,000 a 30,000) la sanzione amministrativa per il datore di lavoro che cerchi di utilizzare le dimissioni “in bianco” fatte sottoscrivere al lavoratore al momento dell'assunzione o in data successiva.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

Viene introdotto dal gennaio 2013 il congedo di paternità obbligatorio (1 giorno) in favore del lavoratore padre che ha ora l'obbligo di astenersi dal lavoro entro i 5 mesi dalla nascita di un figlio.

Il padre potrà anche astenersi altri 2 giorni, anche continuativi ma in sostituzione della madre, con le medesime modalità.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Dal 2013 per le assunzioni a tempo determinato di dipendenti di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, e di donne di qualsiasi età, disoccupate da oltre 24 mesi, le ditte pagano i contributi INPS ridotti del 50% fino a 12 mesi e fino a 18 se trasformano il contratto a tempo indeterminato

NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

A decorrere dal 2013 viene istituita l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) con lo scopo di corrispondere un'indennità mensile di disoccupazione ai lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, che ne abbiano particolari requisiti di contribuzione e che abbiano involontariamente perso il posto di lavoro. Tale indennità sarà pari al 75% della retribuzione fino ad € 1.180,00 mensili e al 25% per la parte di retribuzioni superiore, con un massimo di € 1.119,32. Trascorsi sei mesi di fruizione, è prevista una riduzione del 15% e un'ulteriore riduzione del 15% dopo il dodicesimo mese.

Per i lavoratori a progetto è prevista in casi particolari una indennità pari al 5% del minimale annuo di reddito (7% per gli anni 2013-2014-2015)

Per i dipendenti di ditte con più di 15 dipendenti, che non godono della cassa integrazione, è prevista l'istituzione di Fondi bilaterali, gestiti dall'Inps, con il versamento di contributi a tal fine da parte delle aziende e dei lavoratori.