

LaScala



STUDIO LEGALE
in association with
FIELD FISHER WATERHOUSE

Focus on

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Giugno 2012

www.lascalaw.com
www.iusletter.com

Milano Roma Torino Bologna Firenze Ancona Vicenza Padova Verona Mantova
London Paris Hamburg Brussels Manchester Munich Dusseldorf

Il Parlamento ha finalmente approvato la cosiddetta riforma Fornero, rubricata “**Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**”.

Questa riforma per quanto articolata, complessa – forse più per addetti ai lavori – è certamente positiva, nel complesso, per l’impresa. Illustriamo qui di seguito, brevemente, i tratti principali della riforma.

La prima considerazione da cui muovere è che non si può pensare di procedere per strappi, in un contesto normativo come il nostro – unico in Europa – ove il livello di protezione era tale da portare a considerare il proprio lavoro alla stregua di una proprietà inamovibile. La riforma, è dunque un primo passo verso un mutamento culturale che aiuterà l’impresa nel solco di una maggiore flessibilità.

L’articolo 18, viene ora riformato – seppure solo parzialmente – al fine di riconoscere esclusivamente una indennità quale sanzione del licenziamento ingiustificato.

Le macro-aree di intervento del legislatore sono le seguenti:

- **Flessibilità in entrata** – vale a dire riforma dei contratti di apprendistato e dei contratti a termine, oltre che, nota questa dolente, delle collaborazioni a progetto.
- **Flessibilità in uscita** – riforma articolo 18 e della procedura.
- **Disposizioni varie** (ove troviamo una maggiore rigidità e disincentivo all’ utilizzo del co.co.pro, dei contratti di consulenza a partita iva, una nuova disciplina delle dimissioni, nonché la stabilizzazione degli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello).

Nel presente contributo troverete un flash delle disposizioni.

CONTRATTI A TERMINE

L’indicazione della **causale** tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva **non è più richiesta per il primo contratto a termine che abbia durata non superiore ai 12 mesi**.

La riforma prevede inoltre l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro da 10 a 60 giorni per i contratti di durata inferiore ai sei mesi e da 20 a 90 giorni per i contratti di durata superiore. In taluni casi i CCNL potranno ridurre tali periodi. E' infine previsto il prolungamento del periodo di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine (da 20 a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e da 30 a 50 giorni per i contratti di durata superiore).

APPRENDISTATO

La riforma mira a rendere l'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

Le nuove previsioni stabiliscono una durata minima del contratto (**6 mesi**) e l'aumento del numero di apprendisti che possono essere contemporaneamente assunti dallo stesso datore di lavoro (il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dovrà essere di **3:2**; nelle imprese con meno di 10 dipendenti il rapporto non può eccedere il rapporto **1:1**).

Viene inoltre previsto un **meccanismo per cui l'assunzione** degli apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto - nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione - di almeno il 50% degli apprendisti (nei primi 36 mesi di vigenza della norma, la percentuale di stabilizzazioni è stabilita nel 30%).

CONTRATTI A PROGETTO

La riforma prevede un incremento progressivo dell'aliquota contributiva dal **2013 al 2018** fino al 33% (dal 27% attuale).

La stessa inoltre introduce per i collaboratori a progetto un **compenso minimo** che non può essere inferiore alle retribuzioni minime dei lavoratori di competenza ed esperienza analoghe a quelle del collaboratore.

Quanto alla cessazione della collaborazione, la nuova legge prevede che il committente possa recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

FALSE PARTITA IVA

Quanto alle collaborazioni a partita IVA, la riforma prevede che le prestazioni debbano considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa al ricorrere

di almeno due delle seguenti condizioni:

- durata della collaborazione superiore a 8 mesi in un anno solare;
- il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore derivante dalla collaborazione superiore all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dallo stesso nel corso dell'anno solare;
- la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

LICENZIAMENTI - IL NUOVO ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

La riforma ha previsto che la comunicazione del licenziamento debba contenere la specificazione dei motivi.

E' stato inoltre ridotto il termine entro cui deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale o deve essere comunicata la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato **(da 270 a 180 giorni)**.

Prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro deve obbligatoriamente esperire una procedura di conciliazione innanzi la Commissione Provinciale di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Le conseguenze del licenziamento illegittimo

La riforma distingue la tutela del lavoratore nei seguenti casi:

a) **LICENZIAMENTO discriminatorio** o intimato in forma orale: le conseguenze rimangono la reintegrazione (indipendentemente dal numero di dipendenti dell'azienda) e un'indennità non inferiore a 5 mensilità.

b) **LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER MANCANZA DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO** (licenziamento disciplinare)

- per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari: le conseguenze saranno la reintegrazione e un'indennità pari a un massimo di 12 mensilità;
- negli altri casi, non opera più la reintegrazione e l'indennità sarà determinata tra le 12 e le 24 mensilità in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

c) **LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER MANCANZA DI GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO** (licenziamento per motivi economici): non opera più la reintegrazione e l'indennità oscilla tra le 12 e le 24 mensilità in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

RITO PER I LICENZIAMENTI

La riforma introduce un rito speciale per l'impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. lav., anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Il procedimento si svolge essenzialmente in due fasi:

- **una prima fase** volta ad assicurare una tutela urgente al lavoratore, in cui il giudice **fissa l'udienza entro 40 giorni** dal deposito del ricorso (attualmente 60 giorni) ed assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, nonché un termine non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza per la costituzione del convenuto. Il giudice inoltre può omettere ogni formalità non essenziale al contraddittorio e decide con un'ordinanza immediatamente esecutiva;
- **una seconda eventuale** che inizia con l'opposizione (con ricorso ex art. 414 c.p.c.) all'ordinanza di accoglimento o di rigetto entro 30 giorni dalla comunicazione della decisione.

Entro 30 giorni dalla comunicazione della decisione del Tribunale sull'opposizione, può presentarsi reclamo davanti alla Corte d'Appello. Infine, in ultima istanza, può presentarsi ricorso alla Corte di Cassazione entro 60 giorni dalla decisione della Corte d'Appello.

Si noti che se al principio venisse presentato anche un ricorso ex art. 700 c.p.c., le fasi di giudizio potrebbero diventare addirittura cinque.

DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

ASPI

Le tutele per la disoccupazione confluiranno nell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) con il graduale superamento dell'indennità di mobilità.

La tutela è estesa ad apprendisti, artisti e dipendenti a termine della Pubblica Amministrazione. I requisiti per la fruizione del sussidio sono un'anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

Quanto alla durata, si prevede che fino ai 54 anni duri 12 mesi, mentre dai 55 in poi duri 18 mesi.

Chi non abbia tali requisiti potrà fruire della c.d. mini-Aspi se abbia almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La riforma mette a regime gli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello previsti dall'articolo unico, commi 67 e 68 della Legge 247/2007 e semplifica la concessione dello sgravio sopprimendo l'Osservatorio istituito presso il Ministero del Welfare e la procedura di conferma.

Per informazioni: f.strada@lascalaw.com