
Il progetto di riforma del mercato del lavoro

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 5 Aprile 2012

una panoramica del progetto di riforma del mercato del lavoro: non solo il contestato art. 18, ma anche le novità per l'apprendistato, la caccia alle partite IVA fasulle, le limitazioni ai contratti di associazione in partecipazione, i nuovi ammortizzatori sociali...

Il Consiglio dei Ministri in data 23 marzo 2012 ha approvato il disegno di legge che riforma il mercato del lavoro. Gli scopi della nuova normativa sono da ricercare nella necessità di aumentare le assunzioni, aiutare la crescita economica e continuare nei processi strutturali di modernizzazione del Paese. Le opinioni nel Parlamento e nelle forze sociali sono contrastanti ed appare quindi utile esaminare per grandi linee gli aspetti fondamentali della riforma in oggetto.

Apprendistato

In particolare, viene previsto che l'assunzione di nuovi apprendisti dipende dalla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio senza considerare i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; aumentato il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2; introdotta una durata minima del contratto di apprendistato, pari sei mesi, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.

Contratti part-time – nuove regole per la flessibilità/ elasticità delle clausole

In caso di part-time verticale o misto sarà necessaria una comunicazione amministrativa con modalità semplificate (sms, fax, pec) contestuale al previsto preavviso di 5 giorni da dare al lavoratore in occasione di modifiche all'orario di lavoro.

Contratto intermittente

Saranno abrogate le causali soggettive (soggetti aventi età inferiore ai 25 anni o con più di 45 anni) e la previsione di periodi specifici (fine settimana e periodi festivi). Prevista una comunicazione semplificata quando si richiede la prestazione lavorativa che dovrà essere effettuata tramite sms, fax o pec.

Co.co.co.

Molto più rigidi i criteri che permettono l'instaurazione dei lavori a progetto: viene eliminata la possibilità delle collaborazioni a programma; dovrà essere maggiormente specificata la definizione del progetto ed infine vengono introdotti appositi criteri che, se presenti, modificheranno le collaborazioni equivoche in veri rapporti di lavoro subordinato. **Attenzione! In caso di mancanza del progetto il contratto si trasforma in lavoro subordinato.**

Lavoro accessorio

Si prevede l'introduzione di una limitazione ai casi di possibile utilizzo.

Novità in materia di licenziamento individuale

Viene fatta salva la normativa sui licenziamenti discriminatori (è sempre applicabile l'art. 18 della Legge 300/70 indipendentemente dalle dimensioni aziendali).

I licenziamenti per motivi disciplinari dettati da motivazioni non veritiere ovvero da fatti che non giustificano il ricorso al licenziamento stesso, saranno garantiti comunque dalla tutela "reale"; in tutte le altre casistiche il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento che va da 15 a 27 mensilità.

I licenziamenti per motivi economici, in mancanza del giustificato motivo, daranno diritto solo all'indennità risarcitoria onnicomprensiva da 15 a 27 mensilità.

Il legislatore ha inoltre stabilito l'introduzione di uno specifico rito giudiziario per le cause di licenziamento con lo scopo di rendere più veloci i tempi della giustizia del lavoro.

Novità in materia di ammortizzatori sociali

Si Introduce una nuova forma di tutela integrativa del reddito (anche apprendisti) definita Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI), che sostituirà le forme di tutela oggi esistenti:

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

La durata dell'ASPI è stabilita in 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età e di 18 mesi per quelli aventi un'età superiore.

Per averne diritti i lavoratori dovranno essere in possesso dei requisiti previsti per la disoccupazione ordinaria non agricola ovvero 2 anni di anzianità contributiva ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.

Contrasto alle dimissioni in bianco

Viene aumentato 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 essere considerate valide ed efficaci.

Novità in materia di congedi di paternità

Sarà introdotto un periodo obbligatorio di congedo per il padre della durata di tre giorni continuativi da usufruirsi entro cinque mesi dalla nascita del figlio.

Contratti a termine

Ai fini della legittimità dello stesso il **primo contratto** stipulato dalle parti non sarà più soggetto alla presenza di apposite clausole (ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive).

Aumenteranno però i contributi dell'1,4% per questa tipologia contrattuale unitamente ad un'adozione di criteri più rigidi in materia di successione del contratto a termine ovvero: 60 giorni per contratto inferiore a 6 mesi e 90 giorni nel caso di durata superiore. Infine il limite dei 36 mesi in caso di reiterazione dei contratti comprenderà anche il periodo di somministrazione lavoro e viene stabilito che il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per esigenze organizzative fino a 30 giorni in caso di contratti inferiore a 6 mesi e per 50 giorni se il contratto aveva una durata superiore.

Contratti di inserimento

Previste solo per cinquantenni disoccupati da 12 mesi le agevolazioni per i contratti di inserimento :le agevolazioni consistono nella riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato (e ulteriori 6 mesi nel caso di successiva stabilizzazione) e di 18 mesi se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato.

Partite Iva

Le prestazioni di lavoro autonomo svolte da titolari di partite IVA con lo stesso committente di durata superiore a 6 mesi e con il ricavo del 75% dei corrispettivi saranno equiparate alle collaborazioni coordinate e continuative col rischio di essere trasformate in rapporti di lavoro subordinato.

Contratti di associazione in partecipazione

Anche in questo caso criteri molto rigidi: l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro sarà concessa solo nell'ambito di familiari di 1° grado o coniugi.

5 aprile 2012

Celeste Vivenzi