



Novità introdotte dalla riforma del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92)

Il 18 luglio 2012 entra in vigore la riforma del lavoro varata dal Governo Monti e in particolare dalla Ministra del Lavoro Elsa Fornero. La legge, approvata dal Parlamento a fine giugno, si prefigge l'obiettivo di rendere più dinamico il mercato del lavoro e di contribuire così al rilancio dell'economia. Queste le principali modifiche introdotte dalla riforma:

- limitazioni ai contratti di lavoro precari e a tempo determinato, al fine di favorire il ricorso al contratto a tempo indeterminato
- semplificazione dei licenziamenti dovuti a difficoltà economiche dell'impresa, nell'ottica di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro
- nuova disciplina degli ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione e cassa integrazione), al fine di tutelare un maggior numero di persone in caso di disoccupazione involontaria
- misure dirette ad assicurare una maggiore dei lavoratori (comunicazione in caso di lavoro a chiamata, convalida delle dimissioni)
- promozione di misure atte a migliorare le politiche attive del lavoro (servizi di mediazione, formazione professionale) e a favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Elenchiamo di seguito i punti chiave della riforma che entrerà in vigore il 18 luglio, con una breve descrizione della disciplina finora vigente.

Nuova disciplina	Vecchia disciplina	In vigore dal
<p>Contratti a tempo determinato: La causale non è più necessaria per il primo contratto, purché esso non superi i 12 mesi. Tale contratto non può essere prorogato.</p> <p>Viene ampliato inoltre l'intervallo che deve intercorrere tra un contratto a termine e l'altro. Se tale intervallo non viene rispettato, il contratto vale a tempo indeterminato. Resta invariato il periodo massimo complessivo di 36 mesi per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente.</p> <p>L'aliquota contributiva per l'assicurazione sociale contro la disoccupazione viene aumentata.</p>	<p>La causale era necessaria già per il primo contratto a termine, che poteva essere prorogato fino a 3 anni.</p> <p>Erano previsti intervalli più brevi.</p> <p>Stessa aliquota contributiva.</p>	18.07.2012
<p>Lavoro a chiamata: In ogni occasione di chiamata del lavoratore deve essere fatta una comunicazione preventiva all'amministrazione del lavoro.</p>	Non previsto	18.07.2012 (ancora da regolamentare)
<p>Lavoro a progetto: Obiettivo e contenuto del lavoro a progetto devono essere definiti in modo più stringente. I contratti a progetto non possono essere conclusi per prestazioni di carattere esecutivo o ripetitivo. Si presume rapporto di lavoro subordinato se l'attività del collaboratore è analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente. La retribuzione non può essere inferiore alle tariffe minime.</p>	<p>Riferimento al progetto o programma di lavoro o anche solo a una fase di esso.</p> <p>Compenso minimo non previsto</p>	18.07.2012 Restano validi i contratti conclusi in precedenza



<p>Lavoro autonomo: Viene considerato lavoro a progetto se il collaboratore lavora più di 8 mesi per il committente, ricava da quest'ultimo un corrispettivo che supera l'80% delle sue entrate o dispone di una postazione di lavoro fissa presso di lui. Tale presunzione non opera per i lavori specializzati e per le prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per cui è richiesta l'iscrizione in albi.</p>	<p>Presunzione non prevista</p>	<p>18.07.2012 Restano validi i contratti conclusi in precedenza</p>
<p>Associazione in partecipazione con apporto di lavoro: Il numero di associati non può essere superiore a tre; in caso contrario il rapporto si considera lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sono esclusi da tale limite i familiari.</p>	<p>Non previsto</p>	<p>18.07.2012 Restano validi i vecchi contratti.</p>
<p>Lavoro accessorio: L'importo dei compensi non può superare complessivamente 5.000 Euro. Se il committente è un imprenditore commerciale o un libero professionista, il compenso non può superare 2.000 Euro per singolo committente. Le attività agricole di carattere stagionale possono essere svolte solo da studenti e pensionati. I buoni vengono numerati e datati. Per ogni ora di lavoro è previsto un buono.</p>	<p>Il limite era di 5.000 Euro per singolo committente. Anche le casalinghe potevano svolgere attività agricole di carattere stagionale.</p>	<p>18.07.2012 I buoni acquistati in precedenza possono essere utilizzati fino al 31 maggio 2013.</p>
<p>Tirocini: La revisione della disciplina dei tirocini è affidata ad un accordo tra Stato e Regioni e Province Autonome, che ne delimiterà l'ambito di applicazione.</p>	<p>Non previsto</p>	<p>17.01.2013</p>
<p>Licenziamenti in imprese con più di 15 dipendenti: Licenziamento per motivi discriminatori: reintegrazione del dipendente e pagamento della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento (almeno cinque mensilità). Il lavoratore che rinuncia alla reintegrazione ha diritto, oltre al pagamento delle mancate retribuzioni, ad un'indennità pari a quindici mensilità. Tale regime sanzionatorio si applica anche alle imprese fino a 15 dipendenti. Licenziamenti ingiustificati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo: reintegrazione del dipendente e pagamento della retribuzione maturata entro un massimo di 12 mensilità. Se il lavoratore rinuncia alla reintegrazione, ha inoltre diritto a un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità. In tutti gli altri casi di licenziamento ingiustificato, non è prevista la reintegrazione, bensì il pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità della retribuzione. Per semplici vizi di forma del licenziamento, è prevista un'indennità risarcitoria compresa tra 6 e 12 mensilità della retribuzione.</p>	<p>In caso di licenziamento ingiustificato in imprese con più di 15 dipendenti, indipendentemente dalla motivazione, si prevedeva la reintegrazione e il pagamento della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento (minimo 5 mensilità).</p>	<p>18.07.2012</p>
<p>Conciliazione: Il licenziamento individuale per motivi economici da imprese con più di 15 dipendenti deve essere preceduto da un tentativo di conciliazione presso l'Ufficio servizio lavoro.</p>	<p>Non previsto</p>	<p>18.07.2012</p>



<p>Indennità di disoccupazione: L'indennità di disoccupazione e quella di mobilità vengono gradualmente sostituite da un nuovo ammortizzatore sociale (<i>Assicurazione Sociale per l'Impiego ASpl</i>). La nuova indennità viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi in caso di lavoratori di età inferiore a 55 anni e di 18 mesi per quelli di età pari o superiore a 55 anni. Il suo importo è pari al 75% dell'ultima retribuzione mensile, entro il limite massimo di 1.119,32 Euro lordi. Viene applicata una riduzione del 15% dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione. Per i periodi di fruizione della nuova indennità vengono riconosciuti i contributi figurativi. I requisiti contributivi per fruire della nuova indennità rimangono invariati. Essa è prevista anche per apprendisti, soci lavoratori di cooperativa e collaboratori a progetto (una tantum).</p>	<p>Indennità di disoccupazione, mobilità statale, integrazione regionale. 60% oppure 80% (mobilità) dell'ultima retribuzione, durata 8 - 12 mesi (indennità di disoccupazione) 12 - 36 mesi (mobilità statale). Pagamento dei contributi figurativi solo in caso di indennità di mobilità statale.</p>	<p>01.01.2013 Fase transitoria fino al 2017.</p>
<p>Cassa integrazione: Attraverso accordi delle parti sociali è possibile estendere la cassa integrazione anche a quelle imprese con più di 15 dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria. L'istituzione dei relativi fondi avviene presso l'INPS. Inoltre gli enti bilaterali possono prevedere ammortizzatori sociali in aggiunta a quelli esistenti, per cui vengono riscossi appositi contributi. Per i settori in cui le parti sociali non provvedano all'istituzione di tali fondi, l'INPS istituisce un fondo generale residuale.</p>	<p>La cassa integrazione era limitata alle imprese industriali, alle imprese commerciali con più di 200 dipendenti, ai lavoratori fissi in agricoltura e al settore edile.</p>	<p>31.03.2013</p>
<p>Dimissioni durante il periodo di gravidanza, dimissioni di madri e padri: Le dimissioni presentate durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro.</p>	<p>Obbligo previsto solo fino al primo anno di vita.</p>	<p>18.07.2012</p>
<p>Dimissioni: L'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione del lavoratore o della lavoratrice in calce alla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. In alternativa, le dimissioni possono essere convalidate presso i centri di mediazione lavoro. Se il lavoratore non procede alla sottoscrizione o alla convalida, il datore di lavoro deve invitarlo a farlo entro il termine di 7 giorni. In caso di dimissioni in bianco è prevista una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 Euro.</p>	<p>Tale formalità era già prevista nel 2008, è stata tuttavia abrogata poco tempo dopo.</p>	<p>18.07.2012</p>
<p>Genitorialità: I padri hanno l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno entro i primi cinque mesi di vita del bambino. Entro il medesimo periodo, il padre può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni in sostituzione della madre. In alternativa al periodo di congedo parentale, la madre lavoratrice può richiedere buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting.</p>	<p>Non previsto</p>	<p>01.01.2013 limitato agli anni 2013-2015</p>