



CONFINDUSTRIA

## Sintesi della Riforma del mercato del lavoro – Flessibilità in entrata

3 aprile 2012



# Obiettivi della riforma

---

- ▶ **Rendere più dinamico e flessibile il mercato del lavoro, con interventi mirati a:**
  - ▶ **Ridistribuire in modo più equo le tutele dell'impiego**
    - ▶ Ponendo dei limiti alla flessibilità in entrata e adattando quella in uscita al mutato contesto economico
  - ▶ **Ridisegnare il sistema degli ammortizzatori sociali e delle relative politiche attive del lavoro**
  - ▶ **Incentivare l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili**
  - ▶ **Disincentivare l'uso elusivo degli istituti contrattuali vigenti relativamente agli obblighi contributivi e fiscali**



# Flessibilità in entrata

---

- 1) Contratto a tempo determinato
- 2) Contratto di inserimento
- 3) Apprendistato
- 4) Contratto di lavoro a tempo parziale
- 5) Contratto di lavoro intermittente
- 6) Lavoro a progetto
- 7) Partite IVA
- 8) Associazione in partecipazione con apporto di lavoro
- 9) Lavoro accessorio
- 10) Tirocini formativi (stage)



# Contratto a tempo determinato

---

- ▶ Incremento del costo contributivo (aliquota aggiuntiva, pari all'1,4%), che andrà a finanziare l'ASpl
    - ▶ L'aumento non si applica
      - ▶ ai lavoratori assunti per motivi di sostituzione
      - ▶ agli stagionali elencati nel DPR 1525/63: da valutare l'eventuale esonero per la stagionalità come prevista da contratti e accordi collettivi
    - ▶ Nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato: restituzione dell'aliquota aggiuntiva versata, fino a un massimo di 6 mensilità, con decorrenza al termine del periodo prova
  - ▶ Aumento dell'intervallo temporale tra un contratto e l'altro
    - a) 60 giorni (ora 10) per contratti di durata *inferiore* ai 6 mesi
    - b) 90 giorni (ora 20) per contratti di durata *superiore* ai 6 mesi
    - ▶ Tuttavia i termini del contratto possono essere estesi per esigenze organizzative a 30 giorni nel primo caso (ora 20) e a 50 nel secondo (ora 30)
- 



# Contratto a tempo determinato

---

- ▶ Eliminazione della causale (di cui all'art. I del Dlgs 368/2001) per il primo contratto a termine
- ▶ Periodo massimo dei contratti a termine con il medesimo dipendente pari a 36 mesi
  - ▶ Comprensivi di proroghe, rinnovi e periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore di lavoro/utilizzatore
- ▶ Regime delle sanzioni in caso di illegittimità del termine: conferma del “collegato lavoro”
  - a) “conversione” del contratto
  - b) risarcimento compreso tra 2,5 e 12 mensilità retributive “onnicomprensive”
- ▶ Aumento del termine per l'impugnazione stragiudiziale (da 60 a 120 giorni dalla cessazione dello stesso)
  - ▶ Invariato, invece, il termine per l'impugnazione giudiziale.



# Contratto di inserimento

---

- ▶ L'agevolazione contributiva prevista è riservata soltanto per i lavoratori ultra cinquantenni, disoccupati da almeno 12 mesi
- ▶ Riduzione del 50% dei contributi previdenziali posti a carico del datore di lavoro, per un periodo di
  - a) 12 mesi nel caso di lavoro a tempo determinato (prorogato di altri 6 mesi nel caso di una successiva stabilizzazione)
  - b) 18 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato



# Apprendistato

---

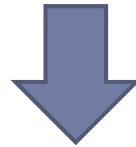
- ▶ Percorso privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
  - ▶ Convalidato l'impianto del D.lgs. 167/2011, con alcune novità:
    - ▶ le assunzioni di nuovi apprendisti vengono subordinate al rispetto della percentuale di stabilizzazioni fatte nell'ultimo triennio (pari al 50%)
    - ▶ il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati sale da 1/1 a 3/2
    - ▶ la durata minima dell'apprendistato è fissata a 6 mesi
    - ▶ resta salva la possibilità di durate inferiori per le attività stagionali
  - ▶ La disciplina dell'apprendistato continua ad applicarsi *anche durante l'eventuale periodo di preavviso al termine del periodo di formazione*
  - ▶ Finché il libretto formativo non sarà operativo, il datore di lavoro potrà sostituire la registrazione della formazione con un'apposita dichiarazione
- 



# Contratto di lavoro a tempo parziale

---

- ▶ Per le variazioni di orario, attuate in applicazione di clausole elastiche o flessibili nei casi di part-time verticale o misto



Obbligo di comunicazione amministrativa con modalità snelle e non onerose (sms, fax o PEC), contestuale al già previsto preavviso di 5 giorni da dare al lavoratore

- ▶ *Introduzione del “diritto di ripensamento”*, in relazione alle clausole elastiche o flessibili, per motivi previsti dalla legge o dai contratti collettivi





# Contratto di lavoro intermittente

---

- ▶ Obbligo della comunicazione amministrativa preventiva (sms, fax o PEC) per ogni chiamata del lavoratore
- ▶ Con l'abrogazione dell'art. 34, comma 2, del Dlgs 276/2003 i contratti di lavoro intermittente non possono più essere stipulati *in ogni caso* da soggetti con meno di 25 anni di età o con più di 45 anni, anche pensionati
- ▶ Abrogazione dell'art. 37, del Dlgs 276/2003 (lavoro intermittente in determinati periodi)



# Lavoro a progetto

---

- ▶ Disincentivi normativi
    - ▶ La definizione del “progetto” non può ricalcare l’oggetto sociale dell’impresa committente
    - ▶ Accentuazione della componente professionale dell’attività lavorativa deducibile in contratto, limitandone l’uso a mansioni non puramente esecutive o ripetitive
    - ▶ Introduzione della presunzione relativa in merito al carattere subordinato della prestazione, nel caso in cui l’attività svolta dal collaboratore a progetto fosse analoga a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell’impresa committente
    - ▶ Eliminazione delle clausole individuali facoltative che consentono il recesso anticipato del committente
      - ▶ Resta salva però la possibilità di recesso per giusta causa, incapacità professionale del collaboratore (ma solo se tale da rendere impossibile l’attuazione del progetto) e per cessazione dell’attività
  - ▶ Abolizione del concetto di “programma”
- 



# Lavoro a progetto

- ▶ Nel caso in cui mancasse un progetto specifico, il contratto a progetto viene considerato, con presunzione assoluta, un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- ▶ Disincentivi contributivi:
  - ▶ Aumento dell'aliquota contributiva IVS degli iscritti alla Gestione separata INPS

Anno	Aliquota non iscritti ad altra gestione	Aliquota iscritti ad altra gestione o pensionati
2013	28	19
2014	29	20
2015	30	21
2016	31	22
2017	32	23
2018	33	24



# Partite IVA

---

- ▶ Si presume (salvo prova contraria) il carattere coordinato e continuativo della prestazione nei casi in cui ricorra anche uno soltanto dei seguenti “indici”:
  - a) la collaborazione duri complessivamente più di 6 mesi nell’arco di un anno;
  - b) il collaboratore ne ricavi più del 75% dei corrispettivi complessivi, anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale;
  - c) il collaboratore abbia una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente
  
- ▶ Nel caso di un utilizzo improprio della collaborazione, il titolare di partita IVA viene considerato un collaboratore coordinato e continuativo

**ma**

*data la mancanza di un progetto, il suo rapporto verrà poi considerato quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla sua data di costituzione, in base all’art. 69, comma I, del Dlgs 276/2003*

---



# Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

- ▶ L'istituto resta in vigore solo per le associazioni tra familiari entro il 1° grado o coniugi

## Lavoro accessorio

- ▶ Limitazione del campo di applicazione dell'istituto
  - ▶ Prevista la riforma dell'art. 70 del Dlgs 276/2003 e successive modifiche (Definizione e campo di applicazione delle prestazioni di lavoro accessorio), volte a restringere il campo di operatività dell'istituto.
- ▶ Regolazione del regime orario dei buoni (*voucher*)



# Tirocini formativi (*stage*)

---

- ▶ Introduzione di linee guida, individuate unitamente alle regioni, per creare degli standard minimi di uniformità della disciplina dei tirocini informativi e di orientamento, da applicare sull'intero territorio nazionale
- ▶ Lo Stato si riserva, inoltre, di disciplinare i periodi di attività lavorativa “*che non costituiscono momenti del percorso di tirocinio formativo*”.

