

La riforma del mercato del lavoro

Le novità introdotte nell'ambito della
flessibilità in entrata e in uscita

Disciplina in tema di licenziamenti individuali

PRIMA	DOPO
<p><i>Reintegrazione nel posto di lavoro</i> <u>Art. 18 L. 300/70</u></p>	<p><i>Flessibilità in uscita e tutele del lavoratore</i> <u>«Riforma Fornero»</u></p>
<p>Licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge n. 604/66 o annulla il licenziamento intimato <i>senza giusta causa o giustificato motivo</i> ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di 15 prestatori di lavoro di <u>reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro</u>. • Il lavoratore ha diritto al <u>risarcimento del danno</u> subito per il licenziamento di cui sia accertata la inefficacia o l'invalidità, non inferiore a 5 mensilità di retribuzione ai sensi dell'art. 2121 del c.c. • Fermo restando il diritto al risarcimento del danno al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto. 	<p>Suddivisione dei licenziamenti in <u>tre diverse tipologie</u>:</p> <p>a) <u>Licenziamento discriminatorio</u> (stessa tutela art. 18):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il giudice condanna il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, qualunque sia il numero di dipendenti a reintegrare il dipendente e a risarcirlo dei danni retributivi (min. 5 mensilità + contributi). • Facoltà del dipendente di richiedere il pagamento dell'indennità (15 mensilità). <p>b) <u>Licenziamento soggettivo o disciplinare</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' rimessa al giudice la valutazione sulla sussistenza o meno dei fatti che hanno determinato il licenziamento. • Il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegra o al risarcimento entro un max di 12 mensilità + contributi. • Facoltà del dipendente di richiedere il pagamento dell'indennità (15 mensilità). • Ipotesi restanti di illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare: indennità risarcitoria (tra 15 e 27 mensilità). • Per il licenziamento viziato da forma o da profili procedurali: indennità compresa tra 7 e 14 mensilità. • Resta ferma l'attuale disciplina della reintegra nelle ipotesi di: <ol style="list-style-type: none"> 1. inesistenza del fatto contestato ovvero riconducibilità dello stesso a condotte punibili con sanzioni minori 2. intimazione del licenziamento prima della scadenza del periodo cd. di comporta, a causa della malattia nella quale versa il lavoratore, e licenziamenti motivati dall'inedoneità fisica o psichica del lavoratore <p>c) <u>Licenziamento oggettivo o economico</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di inesistenza del motivo oggettivo è prevista <i>esclusivamente</i> un'indennità risarcitoria compresa tra 15 e 27 mensilità.

Costo del lavoro e ammortizzatori sociali

	PRIMA	DOPO
CIGO	Il contributo versato dalle imprese edili per gli operai è pari al 5,20% . Per gli altri settori dell'industria è 1,90% - 2,20%	Aliquota e prestazioni invariate
CIGS Causali intervento	Il contributo versato dalle imprese edili sopra i 15 dipendenti è pari allo 0,90% , di cui lo 0,30% a carico del lavoratore Crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali	Aliquota invariata Eliminazione causale procedure concorsuali con cessazione di attività

	PRIMA	DOPO
<p>DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON REQUISITI NORMALI</p> <p>Durata</p>	<p>Il contributo versato dalle imprese edili è pari all' 1,31%</p> <p>8 mesi → lavoratori di età inferiore ai 50 anni 12 mesi → lavoratori di età superiore ai 50 anni</p>	<p>Per i lavoratori a tempo indeterminato la nuova Assicurazione Sociale per l'impiego (ASPI), che sostituisce la disoccupazione ordinaria, nonché le tre diverse varianti di disoccupazione speciale edile, prevede un'aliquota pari all' 1,31%. Per i lavoratori non a tempo indeterminato è prevista un'aliquota aggiuntiva pari a 1,4% (1,31% + 1,4%)</p> <p>12 mesi → lavoratori di età inferiore ai 55 anni 18 mesi → lavoratori di età superiore ai 55 anni</p>
<p>DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON REQUISITI RIDOTTI</p> <p>Requisiti di accesso</p> <p>Durata</p>	<p>Periodo assicurativo: almeno due anni di anzianità assicurativa all'Inps.</p> <p>Periodo contributivo: almeno 78 gg di attività lavorativa dove siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria</p> <p>L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra 360, sottratte le giornate del trattamento di disoccupazione eventualmente dovuto, e il numero delle giornate di lavoro prestate</p>	<p>L'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti è totalmente modificato</p> <p>13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili);</p> <p>Pari alla metà delle settimane di contribuzione versata negli ultimi 12 mesi, detratti i periodi di indennità usufruiti nel periodo</p>

	PRIMA	DOPO
<p>DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE</p> <p>Durata</p>	<p>Il contributo versato dalle imprese edili è pari allo 0,80%, ossia uno 0,50% in più rispetto al contributo che le imprese del settore industria in genere versano per il trattamento di mobilità</p> <p>Art. 9, L. n. 427/75 → 90 gg Art. 11, L. n. 223/91 → 18 mesi (27 per il Mezzogiorno) Art. 3, L. n. 451/94 → 18 mesi (27 per il Mezzogiorno)</p>	<p>L'ASPI prevede l'eliminazione del contributo dello 0,80%, ma parte di tale aliquota potrà, previo accordo tra le parti sociali, essere destinata ad un fondo di solidarietà per il finanziamento parziale di prestazioni complementari all'ASPI</p> <p>12 mesi → lavoratori di età inferiore ai 55 anni 18 mesi → lavoratori di età superiore ai 55 anni</p>
<p>TUTELA ADDIZIONALE IN CASO DI PERDITA DEL POSTO DI LAVORO PER I LAVORATORI ANZIANI</p>	<p>Non prevista</p>	<p>Gli accordi sindacali aziendali facoltativi possono prevedere l'esodo dei lavoratori anziani che entro 4 anni accedono alla pensione, con obbligo dell'azienda di versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione (pari alla pensione) e per la contribuzione figurativa</p>
<p>CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO</p>	<p>Non previsto</p>	<p>Per tutti i lavoratori e per tutte le imprese obbligo di versare all'Inps un contributo pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni</p>

	PRIMA	DOPO
FORMAZIONE PROFESSIONALE	Tutte le imprese edili ed affini, versano all'Inps il contributo dello 0,30% per la formazione che, su specifica indicazione, può essere dirottato su Fondimpresa	Gli accordi tra le parti sociali possono prevedere la riconversione dei fondi interprofessionali per la formazione continua e, quindi, l'aliquota dello 0,30% viene devoluta esclusivamente al fondo di solidarietà
LAVORO AUTONOMO – LAVORO SUBORDINATO	Gli oneri contributivi Inps per un lavoratore subordinato edile sono pari al 34,98% a fronte dell'attuale 21,3% per il lavoratore autonomo, che arriverà al 24% nel 2018	Nel caso in cui la prestazione occasionale duri più di 6 mesi, riguardi oltre il 75% del reddito del lavoratore autonomo e sia effettuata nell'ambito dell'unità produttiva del committente scatta la presunzione che trattasi quantomeno di collaborazione coordinata e continuativa, con aliquota del 27,72%

Tipologie contrattuali

	PRIMA	DOPO
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	<ul style="list-style-type: none"> • Non previsto • <u>Intervallo di tempo tra un contratto e l'altro:</u> 10 gg → contratto < 6 mesi 20 gg → contratto > 6 mesi • <u>Prolungamento del contratto oltre la scadenza, per esigenze organizzative:</u> 20 gg → contratto < 6 mesi 30 gg → contratto > 6 mesi • Non previsto • Non previsto • <u>Dichiarazione di illegittimità:</u> conversione del contratto e risarcimento danno tra 2,5 e 12 mensilità (omnicomprensiva) 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Incremento costo contributivo</u> aliquota + 1,4% (destinato al finanziamento dell'ASPI) • <u>Intervallo di tempo tra un contratto e l'altro:</u> 60 gg → contratto < 6 mesi 90 gg → contratto > 6 mesi • <u>Prolungamento del contratto oltre la scadenza, per esigenze organizzative:</u> 30 gg → contratto < 6 mesi 50gg → contratto > 6 mesi • <u>Primo contratto a termine</u> → acausale (fermi restando i limiti di durata massima) • Nei 36 mesi di durata massima sono inclusi anche i periodi di lavoro somministrato e non sono più previsti gli eventuali 8 mesi come da Accordo Interconfederale • <i>Idem</i>

	PRIMA	DOPO
CONTRATTO DI INSERIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Per i lavoratori svantaggiati sgravio del 25% per le imprese del Centro Nord e contribuzione fissa come per gli apprendisti per le imprese del Mezzogiorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro esclusivamente per lavoratori ultracinquantenni disoccupati da oltre 12 mesi Per 12 mesi → in caso di contratto a tempo determinato Per 18 mesi → in caso di contratto a tempo indeterminato
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	<ul style="list-style-type: none"> • Non previsto • Non prevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di effettuare la comunicazione amministrativa (sms, fax o PEC) entro 5 gg • Facoltà del lavoratore di ripensamento nel caso di part-time flessibile o elastico
CONTRATTO A PROGETTO	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista • Non prevista • Facoltà del committente di recedere prima della scadenza del termine • Per gli iscritti alla Gestione separata INPS l'aliquota contributiva è pari al 27,72% 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione più stringente del «progetto» • Presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività sia analoga a quella svolta da lavoratori dipendenti • Eliminazione clausole individuali nel contratto che consentono il recesso del committente prima della scadenza del termine • Per gli iscritti alla Gestione separata INPS è previsto un aumento dell'aliquota contributiva

	PRIMA	DOPO
CONTRATTO DI APPRENDISTATO	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista • Rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati 1/1 • Non prevista (fissazione solo della durata massima) 	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione di nuovi apprendisti in base alla % di stabilizzazione effettuate nell'ultimo triennio (50%) • Rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati 3/2 • Fissazione durata minima → 6 mesi (salvo eccezioni previste dal T.U.)
CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Non previsto • Ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs n. 276/2003 il contratto può essere in ogni caso concluso con i soggetti di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 anni, anche pensionati • Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs n. 276/2003 sono definite le ulteriori ipotesi di ricorso da individuarsi con il Ccnl 	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di effettuare la comunicazione preventiva obbligatoria (sms, fax o PEC) per ogni chiamata • Abrogato • Abrogato
PARTITE IVA	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista 	<p>Presunzione, salvo prova contraria, del carattere coordinato e continuativo della collaborazione occasionale quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abbia una durata superiore a 6 mesi • I ricavi rappresentino + del 75% dei corrispettivi del collaboratore • Svolga l'attività presso la sede operativa del committente