



Circolare Informativa

n°25/2012

La Riforma del mercato del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

INDICE

1) Contratto a Tempo Determinato	<i>pag. 3 - 4</i>
2) Contratto di Inserimento	<i>pag. 4</i>
3) Apprendistato	<i>pag. 5</i>
4) Contratto di lavoro a tempo parziale	<i>pag. 5</i>
5) Contratto di lavoro intermittente	<i>pag. 5</i>
6) Lavoro a progetto	<i>pag. 6</i>
7) Lavoro autonomo e presunzione di subordinazione	<i>pag.7</i>
8) Associazione in partecipazione	<i>pag.7</i>
9) Lavoro accessorio	<i>pag.7-8</i>
10) Tirocini formativi	<i>pag.8</i>
11) Licenziamenti individuali	<i>pag.8-10</i>
12) Licenziamenti collettivi	<i>pag.10-11</i>
13) Impugnativa dei licenziamenti	<i>pag.11</i>
14) Ammortizzatori sociali – ASPI	<i>pag.11-12</i>
15) Trattamenti brevi – Mini ASPI	<i>pag.13</i>
16) Contributo di licenziamento	<i>pag.13</i>
17) Indennità per i collaboratori	<i>pag.13</i>
18) Estensione della Cassa Integrazione Guadagni	<i>pag.13</i>
19) Fondi di solidarietà bilaterali	<i>pag.13-14</i>
20) Incentivi lavoratori ultracinquantenni	<i>pag.14</i>
21) Dimissioni in bianco: convalida presso la DTL	<i>pag.14</i>
22) Congedo di paternità obbligatorio	<i>pag.15</i>
23) Modifiche al collocamento obbligatorio	<i>pag.15</i>
24) Responsabilità solidale nel contratto di appalto	<i>pag.16</i>
25) Politiche attive e servizi per l'impiego	<i>pag.16</i>
26) Apprendimento permanente	<i>pag.17</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

PREMESSA

Sulla G.U. n. 153 del 3 luglio u.s. è stata pubblicata la Legge n.92/2012 recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro*”.

Si tratta di una riforma fortemente auspicata dall’Europa ed a lungo discussa fra le Parti Sociali.

Lo scopo è quello di creare un mercato del lavoro flessibile e dinamico atto a sostenere la creazione e la crescita dell’occupazione nonché stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese.

La novella normativa tocca molteplici aspetti del mondo del lavoro e si articola sulle seguenti direttrici:

- Riordino delle tipologie contrattuali;
- Riforma degli ammortizzatori sociali;
- Modifica alla disciplina del licenziamento individuale;
- Modifica alla disciplina del licenziamento collettivo;
- Contrasto delle dimissioni in bianco.

Il provvedimento entrerà ufficialmente in vigore mercoledì 18 luglio 2012.

Lo scopo del nostro elaborato è quello di analizzare (*seppur schematicamente*) le principali linee di intervento della disciplina.

1) Contratto a tempo determinato

Gli interventi su tale fattispecie contrattuale sono di **rilevante importanza** e vanno ad incidere in maniera diretta sul D.Lgs. n.368/2001.

Lo scopo è quello di contrastare l’uso improprio dell’Istituto del contratto a termine ovvero, un uso ripetuto e reiterato dello stesso a tutto sfavore dell’impiego stabile.

Innanzitutto viene ribadito che “**Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro**”.

Le principali novità sono le seguenti:

- ***In occasione della prima stipula del contratto a termine fra datore di lavoro e lavoratore per qualsiasi tipo di mansione e di durata non superiore a 12 mesi, non è più necessaria la specifica della causale di cui al D.Lgs. n.368/2001 art.1 (E’ consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo).*** I contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale possono prevedere *in via diretta* a livello interconfederale o di categoria ovvero, *in via delegata* ai livelli decentrati, che si possa prescindere dalla causale laddove l’assunzione avvenga nell’ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni:
 - Avvio di nuova attività;
 - Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

- Implementazione di cambiamento tecnologico rilevante;
- Rinnovo o proroga di una commessa consistente.
- Vengono ampliate le *c.d. code contrattuali* nel senso che, il contratto a termine può proseguire, oltre la scadenza, per esigenze organizzative fino a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; sino a 50 giorni per contratti di durata superiore. Sul datore di lavoro incombe l'onere di comunicare al Centro per l'impiego competente per territorio (*entro la scadenza del termine originariamente fissato*), che il rapporto continuerà oltre il termine stabilito, indicando altresì la durata della prosecuzione.

Le modalità di comunicazione saranno fissate con decreto del Ministero del lavoro da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.

- ***Aumenta l'intervallo temporale nella successione fra un contratto e l'altro:*** pertanto nel caso di riassunzione a termine, lo stacco temporale sarà pari a sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata pari a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. I contratti collettivi (*ed in assenza degli stessi il Ministero del Lavoro entro 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge*) possono prevedere la riduzione di tali periodi temporali nei limiti di venti e trenta giorni, laddove l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:
 - Avvio di nuova attività;
 - Lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
 - Implementazione di cambiamento tecnologico rilevante;
 - Rinnovo o proroga di una commessa consistente.
- Nel computo dei 36 mesi vengono considerati anche le missioni in somministrazione relative a mansioni equivalenti;
- Il contratto a tempo determinato non può essere oggetto di proroga;
- Nell'ipotesi di nullità del termine, vengono modificati i termini di impugnazione e nella specie: ***a far data dal 1° gennaio 2013, il contratto a tempo determinato nullo deve essere impugnato in via stragiudiziale nel termine di 120 giorni dalla scadenza dello stesso, mentre il ricorso deve essere depositato entro 180 giorni dalla scadenza;***
- ***L'indennità risarcitoria passa da 2,5 a 12 mensilità***, ciò viene giustificato dal fatto di ristorare il lavoratore per il pregiudizio subito in termini retributivi e contributivi per l'intero periodo contemplato tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento relativo alla ricostituzione del rapporto.

2) Contratto di inserimento

La normativa del contratto di inserimento, in più occasioni oggetto di modifiche da parte del Legislatore, risulta totalmente abrogata dalla Riforma.

La disciplina vigente continua tuttavia a trovare applicazione per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

3) **Apprendistato**

A circa quattro mesi dalla pubblicazione del Testo Unico sull'apprendistato, si delinea un nuovo intervento su tale istituto ad opera della manovra del mercato del lavoro.

Fermo restando il rispetto sostanziale dell'impianto legislativo del Testo Unico, lo scopo della riforma è quello di individuare in questa tipologia contrattuale "*il canale privilegiato*" di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

Gli interventi sono così strutturati:

- Viene introdotto un meccanismo sulla base del quale nelle **imprese con almeno 10 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50% dei contratti di apprendistato stipulati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Dal computo della percentuale restano esclusi i rapporti terminati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa. Laddove, non venga rispettata tale percentuale, è possibile l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero, di un apprendista in caso di mancata conferma degli apprendisti precedenti. Gli apprendisti assunti in violazione di tali limiti si considerano lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto. Va precisato che, per un periodo di 36 mesi decorrenti dall'entrata in vigore della Legge n.92/2012 la percentuale del 50% è fissata nella misura del 30%;
- **A far data dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non deve superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate impiegate presso lo stesso datore di lavoro. Il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze **dai 3 ai 9 lavoratori mantiene il rapporto di 1 a 1** (1 apprendista ogni qualificato), infine con riguardo ai datori che occupano **da 0 a 2 lavoratori possono assumere apprendisti per un numero non superiore a 3**. Alle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
- Viene prevista una **durata minima di 6 mesi del contratto di apprendistato**, fermo restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.

4) **Contratto di lavoro a tempo parziale**

Lo scopo della Riforma è quello di incentivare l'utilizzo "*virtuoso*" dell'Istituto in esame.

I contratti collettivi possono definire particolari condizioni e modalità tali da consentire al lavoratore la possibilità di richiedere l'eliminazione ovvero, la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.

Altresì, viene riconosciuto il diritto di revoca delle clausole elastiche e flessibili ai lavoratori di cui all'art.12 bis del D.Lgs. n.61/00 (*lavoratori affetti da patologie oncologiche, assistenza familiari in stato di grave disabilità*) ed all'art.10 Legge n.300/70 (*lavoratori studenti*).

5) **Contratto di lavoro intermittente**

Riguardo all'Istituto contrattuale in esame, vengono modificate le causali soggettive e le modalità pertanto, "**Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando che le prestazioni devono essere svolte entro il 25° anno di età”.

Altresì, prima dell’inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni viene introdotto l’obbligo di una **comunicazione semplificata** (sms, fax o PEC) **alla DTL competente per territorio, le cui modalità applicative saranno rese note con apposito decreto del Ministero.**

La violazione è punita con una sanzione amministrativa (da 400 a 2.400 euro) per ogni lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione.

E’ stato abrogato l’art.37, pertanto non sussiste più la possibilità di impiegare il lavoro intermittente per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno (*fine settimana, vacanze estive ecc..*).

Infine, i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, in contrasto con la nuova disciplina, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della stessa.

6) Lavoro a Progetto

Anche in tal caso, lo scopo della Riforma è quello di razionalizzare l’utilizzo del lavoro a progetto e pertanto, viene riscritta la nozione di cui all’art.61 del D.Lgs. n.276/2003.

La novella normativa prevede che il **progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente, ovvero non può essere direttamente connesso all’attività dell’impresa, così come non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai CCNL.**

Viene abolito il concetto di “programma” e nel contratto da stipularsi in forma scritta, dovrà essere indicato il contenuto del progetto ed il risultato finale.

Riguardo al *corrispettivo*, viene stabilito che il compenso dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non inferiore ai minimi stabiliti per mansioni equiparabili dai CCNL.

Viene prevista la possibilità per il committente ed il collaboratore di recedere prima della scadenza del termine nelle ipotesi di giusta causa.

Unicamente per il solo committente è previsto il recesso laddove emergano profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Al tempo steso, il collaboratore può recedere prima della scadenza, nel caso in cui la facoltà di recesso sia prevista dal contratto individuale e previo preavviso.

Si prevede la presunzione di subordinazione sin dalla data di costituzione del rapporto qualora, l’attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella posta in essere dai lavoratori dipendenti dell’impresa committente, eccezion fatta per le prestazioni di alta professionalità che potranno essere individuate dai CCNL.

Le disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente all’entrata in vigore della presente Legge.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

7) Lavoro autonomo e presunzione di subordinazione

Le prestazioni di lavoro autonomo rese dai soggetti titolari di partita IVA *possono essere considerati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa laddove ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:*

- Durata superiore ad 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- Corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare;
- Postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore.

La presunzione non opera laddove la prestazione lavorativa sia caratterizzata da:

- Competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato,
- Le prestazioni siano rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore ad 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento contributivo previdenziale;
- Le prestazioni siano svolte da soggetti per i quali è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

Entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente Legge, il Ministero del Lavoro provvederà con decreto all'individuazione delle predette attività.

La presunzione si applica unicamente ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della Riforma del Lavoro, ovvero, per i contratti stipulati prima, la presunzione trova applicazione *decorsi* 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma.

8) Associazione in Partecipazione

Riguardo all'associazione in partecipazione la Riforma prevede che *“Qualora l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro, il numero di associati impiegati nella medesima attività non può essere superiore a 3.*

Non sono soggetti a limitazioni quantitative gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° o di affinità entro il 2°.

In caso di violazione, il rapporto con tutti gli associati con apporto di lavoro si considera subordinato a tempo indeterminato”.

Sono fatti salvi, fino alla scadenza, i contratti certificati dalle apposite Commissioni, alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.

Infine, i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono rapporti di lavoro subordinato, salva prova contraria, laddove non vi sia un'effettiva partecipazione agli utili, ovvero alla consegna del rendiconto.

9) Lavoro Accessorio

Viene riscritta la definizione di lavoro accessorio di cui all'art.70 del D.Lgs. n.276/2003 e pertanto *“Per prestazioni di lavoro accessorio sono da intendersi attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori ad € 5000 nel corso dell'anno solare.*

Le prestazioni rese verso il singolo committente (imprenditore commerciale o professionista) possono essere svolte per compensi non superiori a 2.000 euro”.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

Con riguardo al *carnet* di buoni viene stabilito che lo stesso sia numerato progressivamente e datato e si prevede l'introduzione di un valore orario definito a seguito del confronto con le Parti sociali;

In via transitoria, la previgente disciplina trova ancora applicazione per i buoni già richiesti alla data di entrata in vigore della legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

10) Tirocini Formativi

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge si prevede che siano definite, in Conferenza Stato – Regioni, le linee guida condivise per la revisione della disciplina, improntate ad una serie di principi elencati nella legge:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta, la cui trasgressione comporterà l'irrogazione di sanzioni amministrative da € 1.000 ad €6.000.

11) Licenziamenti individuali

Viene modificato l'art.2 co. 2 della Legge n.604/66 e pertanto, viene previsto ***l'obbligo in capo al datore di lavoro di inserire nella comunicazione di licenziamento la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.***

L'impugnazione del licenziamento diventa inefficace se non è seguita entro 180 giorni (e non più 270 come aveva previsto il Collegato lavoro) dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale ovvero, dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

In sostituzione dell'art. 7 Legge n.604/66 viene previsto che;

- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ***per le imprese sopra i 15 dipendenti*** debba essere preceduto da una comunicazione da parte del datore di lavoro alla DTL competente e trasmessa per conoscenza al lavoratore, dichiarando contestualmente l'intenzione di procedere al licenziamento e indicare i motivi del licenziamento medesimo;
- la DTL convocherà le parti che potranno farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza entro ***7 giorni*** per il tentativo di conciliazione. ***Il procedimento dovrà concludersi entro 20 giorni***, salva la possibilità di richiesta congiunta di proroga delle parti in causa. Decorso inutilmente tale termine, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento;
- in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il dipendente licenziato potrà usufruire delle nuove disposizioni in materia di ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego);
- il licenziamento intimato a seguito di un procedimento disciplinare o all'esito della procedura di conciliazione, produrrà gli effetti dal giorno della comunicazione con cui si è avviato

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

il procedimento ed il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza di procedura, verrà computato come preavviso lavorato.

L'art.18 della Legge n.300/1970 nella parte relativa alla tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo viene così modificato:

• **Il giudice con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento** perché discriminatorio, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio, in violazione del divieto di licenziamento per maternità e paternità ovvero, perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o causati da motivo illecito determinante, **ordina:**

- **la reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra** pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- **il risarcimento del danno:** indennità non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva.

Quanto esposto trova applicazione con riguardo a tutti i datori di lavoro prescindendo dal numero di dipendenti occupati e trova applicazione anche con riguardo alla categoria dei dirigenti. occupano più di 15 dipendenti

• **Il giudice nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo** adottati dal datore per insussistenza del fatto contestato ovvero, perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base di quanto previsto dal CCNL o dal codice disciplinare, **condanna il datore:**

- **reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra** pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto;
- **risarcimento del danno:** indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto

Il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva.

• **Il giudice nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo** adottati dal datore:

- **dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento;**
- **condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria** omnicomprensiva da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto;

• **Il giudice nelle ipotesi in cui dichiara il licenziamento inefficace** per violazione del requisito di motivazione ovvero, per violazione di requisiti procedurali per adire il tentativo di conciliazione:

- **dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento**
- **condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria** omnicomprensiva da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Inoltre, se giudice ravvisa anche difetto di giustificazione del licenziamento applica la tutela prevista per il licenziamento annullato (*reintegra e risarcimento*) ovvero per il licenziamento "privo di

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

estremi” di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (*risoluzione del rapporto e risoluzione del rapporto*).

• **Il giudice nelle ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ordina:**

- **reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra** pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto
- **risarcimento del danno:** indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell’invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l’indennità sostitutiva.

• **Nelle altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo il giudice:**

- dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento;
- condanna il datore al pagamento di un’indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto

Inoltre, se giudice ravvisa gli estremi del licenziamento discriminatorio applica la relativa tutela (*nullità del licenziamento, reintegra e risarcimento*).

Quanto esposto sino ad ora trova applicazione con riguardo a tutti i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti

- *Se la revoca del licenziamento è effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori per il licenziamento illegittimo.*

Quanto esposto trova applicazione con riguardo a tutti i datori di lavoro prescindendo dal numero di dipendenti occupati e trova applicazione anche con riguardo alla categoria dei dirigenti.

12) Licenziamenti Collettivi

Vengono apportate le seguenti modifiche:

- **La comunicazione contenente l’elenco dei lavoratori collocati in mobilità**, da inviarsi all’Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l’impiego e alle associazioni di categoria, **deve essere effettuata entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi.**

- Laddove vi siano vizi nella comunicazione preventiva all’apertura della procedura di mobilità, potranno essere sanati mediante accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Con riguardo alle **sanzioni** viene prevista:

- La reintegra qualora il licenziamento non venga comunicato per iscritto;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

- nell'ipotesi in cui non si rispettino le procedure per la messa in mobilità, il giudice condannerà **il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto**, tenendo conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di un nuovo posto di lavoro e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione;
- nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ed al pagamento di una indennità risarcitoria.

13) Impugnativa dei Licenziamenti

La novella normativa modifica i termini per l'impugnazione dei licenziamenti intimati ai sensi del novellato art.18 dello statuto.

Pertanto, a seguito della presentazione del ricorso, **il giudice fissa l'udienza di comparizione non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso.**

Inoltre, il giudice **assegna un termine per la notifica non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e un termine per la costituzione del resistente non inferiore a 5 giorni.**

Successivamente, procede agli atti di istruzione ritenuti indispensabili e decide con ordinanza immediatamente esecutiva.

Contro l'ordinanza può essere proposta opposizione, depositando il ricorso entro 30 giorni dalla notifica della stessa.

14) Ammortizzatori Sociali - ASPI

La Riforma del lavoro introduce una nuova forma di tutela del reddito definita ASPI (Assicurazione Sociale per l'impiego) **che sostituirà:**

- **indennità di mobilità;**
- **indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti;**
- **indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;**
- **indennità di disoccupazione speciale edile.**

L'ASPI è operativa a decorrere dal **1° gennaio 2013**, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi da tale data.

Per poterne beneficiare, il soggetto deve essere in possesso dei **requisiti** previsti per la disoccupazione ordinaria non agricola: **2 anni di anzianità contributiva, almeno 52 settimane nell'ultimo biennio e lo stato di disoccupazione.**

Riguardo alla durata, essa è variabile da 8 a 24 mesi a seconda dell'età del richiedente e dell'anno di riferimento.

L'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile fino all'importo di € 1.180 annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



importo. All'indennità si applica una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione ed un altro 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

Durata

Dal 1.1.2016 la durata massima di corresponsione dell'indennità è pari a 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 55 anni e in 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni.

Procedura

L'indennità spetta dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda.

I lavoratori interessati devono, *a pena di decadenza*, presentare l'apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro due mesi dalla data di spettanza dell'indennità stessa.

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione.

Contributo addizionale per il finanziamento dell'ASPI

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 percento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo addizionale non trova applicazione riguardo ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti, ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali ed agli apprendisti.

Restituzione del contributo addizionale

Decorso il periodo di prova, è prevista (*nel limite delle ultime sei mensilità*) la restituzione del contributo addizionale al datore di lavoro nell'ipotesi di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

In quest'ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Nuova Occupazione

Nell'ipotesi di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato l'indennità è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 6 mesi.

Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a 6 mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione connessi al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere per un nuovo trattamento nell'ambito dell'Aspi o della mini-Aspi.

Qualora il beneficiario dell'indennità svolga un'attività di lavoro autonomo dalla quale derivi un reddito inferiore al limite annuo utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, lo stesso deve darne comunicazione all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito presumibile.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

L'INPS provvede a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80% dei proventi preventivati.

15) Trattamenti Brevi – Mini ASPI

A decorrere dal 1° gennaio 2013, *ai soggetti che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi*, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità (Mini ASPI) di importo pari all'ASPI, corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

16) Contributo di Licenziamento

Dal 1 gennaio 2013 *in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni* è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASPI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

17) Indennità per i collaboratori

Viene confermata l'indennità per la disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi che hanno operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza e con un reddito complessivo imponibile non superiore a 20.000 euro.

Con riguardo all'anno di riferimento, deve essere accreditata presso la Gestione separata almeno una mensilità, mentre nell'anno precedente almeno 4 mensilità *(dal 2013 al 2015 il requisito della mensilità viene ridotto a 3 mesi)*.

L'indennità è pari a un importo del 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione *(la percentuale salirà al 7% dal 2013 al 2015)*

18) Estensione della Cassa Integrazione Guadagni

Dal 1° gennaio 2013 la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria viene estesa in via permanente alle seguenti imprese:

- imprese commerciali con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi i tour operator, con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- imprese del trasporto aereo;
- imprese del sistema aeroportuale.

Tale estensione comporta la non più necessità di ricorrere allo strumento della proroga annuale.

19) Fondi di solidarietà bilaterali

Le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale devono stipulare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della Riforma, fondi di solidarietà bilaterali

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

in relazione alle imprese attualmente escluse da altri ammortizzatori sociali, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

I contratti possono stabilire che in tali fondi possa confluire l'eventuale fondo interprofessionale.

Dove siano già presenti "consolidati sistemi di bilateralità", sarà sufficiente adeguarli alle nuove disposizioni e alle nuove funzioni: l'aliquota di finanziamento non deve essere inferiore allo 0,20%, con possibilità di far confluire al fondo parte del contributo per il fondo interprofessionale.

Nel caso non siano stipulati accordi entro il 31 marzo 2013, per i settori scoperti viene istituito il fondo di solidarietà residuale.

20) Incentivi lavoratori ultracinquantenni

Per le assunzioni effettuate dal **1° gennaio 2013** con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, è prevista la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi.

Laddove, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, è previsto il prolungamento della riduzione contributiva sino a 18 mesi a partire dalla data della prima assunzione.

Il medesimo periodo di 18 mesi di riduzione contributiva è previsto anche nei casi di assunzione fin dall'inizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Tali disposizioni trovano applicazione anche con riguardo alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive da almeno 6 mesi di un impiego regolarmente retribuito, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree indicate dal regolamento (CE) n. 800/2008, nonché alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

21) Dimissioni in bianco: convalida presso la DTL

Si estende da uno a tre anni di vita del bambino (con corrispondenti adeguamenti per l'ipotesi di adozione o affidamento, anche internazionale) il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro per poter acquisire efficacia.

Contrasto alle dimissioni in bianco

La novella normativa subordina l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- ***convalida effettuata presso la DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL;***
- ***sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.***

In caso di mancata adesione della lavoratrice o del lavoratore, **entro sette giorni dalla ricezione**, all'invito a presentarsi presso le sedi della DTL o, del Centro per l'impiego ovvero, all'invito ad apporre la sottoscrizione di cui sopra, il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi della condizione sospensiva.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

In caso di mancata convalida, il datore deve inviare nel termine di trenta giorni dalla data di dimissioni la comunicazione di invito alla convalida, diversamente le dimissioni perdono efficacia.

In caso di abuso del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, il datore viene punito con una sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

22) Congedo di paternità obbligatorio

Per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, viene introdotto:

- **l'obbligo di astenersi dal lavoro per 1 giorno:** qualora il giorno scelto dal padre lavoratore sia ricompreso nell'ambito di astensione obbligatoria, ne usufruirà in aggiunta alla madre e gli verrà riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione;
- **la facoltà di astenersi per un ulteriore periodo di due giorni,** anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Per la madre lavoratrice viene prevista la possibilità di ricevere, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, dei **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

23) Modifiche al collocamento obbligatorio

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Nella base di calcolo del numero di soggetti disabili da assumere, non vengono invece computati:

- i lavoratori collocati obbligatoriamente ex L. 68/99;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, di cui all'art.1 c. 4-bis della Legge 18 ottobre 2001, n. 383;
- ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

Prescindendo dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori viene considerato **personale di cantiere anche quello operante direttamente nei montaggi industriali, impiantistici e nelle opere di manutenzione all'interno dei cantieri**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



24) Responsabilità solidale nel contratto di appalto

Viene riconosciuta la competenza della contrattazione collettiva nazionale per individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Riguardo alla solidarietà, il novellato art. 29 prevede che *“Il committente imprenditore o datore di lavoro sia convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori.*

Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori”.

Pertanto, l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

25) Politiche attive e servizi per l'impiego

I limiti entro cui i lavoratori possono essere beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito sono seguenti:

- il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento laddove rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione ovvero, non lo frequenti regolarmente senza darne giustificato motivo;
- nelle ipotesi in cui i destinatari di indennità di mobilità o di sussidi collegati allo stato di disoccupazione si rifiutino di partecipare senza giustificazione ad una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore non accetti un'offerta di lavoro non inferiore del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità che gli spetterebbe.

I suddetti limiti operano con riguardo alle attività lavorative, di formazione ovvero di riqualificazione che si svolgono in un luogo distante al massimo 50km dalla residenza del lavoratore.

I servizi competenti hanno l'onere di comunicare tempestivamente all'Inps il verificarsi delle ipotesi di cui sopra con la conseguente perdita del diritto alla prestazione di sostegno al reddito e recuperando eventuali somme non spettanti.

Viene delegato il Governo ad adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente riforma uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

- servizi per l'impiego e politiche attive;
- incentivi all'occupazione.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese

26) **Apprendimento permanente**

Si specifica che, in linea con le indicazioni dell'Unione europea, *per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica e occupazionale.*

Pertanto, con riguardo alle definizioni distinguiamo:

- **apprendimento formale:** quello correlato al sistema di istruzione e formazione e nelle università e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio, di una qualifica o di un diploma professionale;
- **apprendimento non formale:** quello che si realizza al di fuori dei sistemi istituzionali sopra indicati e precisamente quello che si concretizza all'interno degli organismi che perseguono scopi educativi e formativi anche in ambito di volontariato e servizio civile nazionale;
- **apprendimento informale** deve intendersi quello che si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo.

A riguardo si dispone la delega al Governo riguardo alla definizione delle norme generali e dei livelli delle prestazioni circa l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali.

Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui sopra, il Governo potrà adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

Si prevede, inoltre, che dall'adozione dei citati decreti legislativi non potranno derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facoltà delle regioni e delle province autonome di stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.

Alla luce delle possibili modifiche legislative in caso di discussione in sede parlamentare, codesta Struttura provvederà ad analizzare con specifici approfondimenti le tematiche di maggiore rilevanza e risolto operativo oggetto della riforma in argomento.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli S.r.l.
L'Amministratore Unico
C.d.l. Dr. Carmine Cafasso*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*