

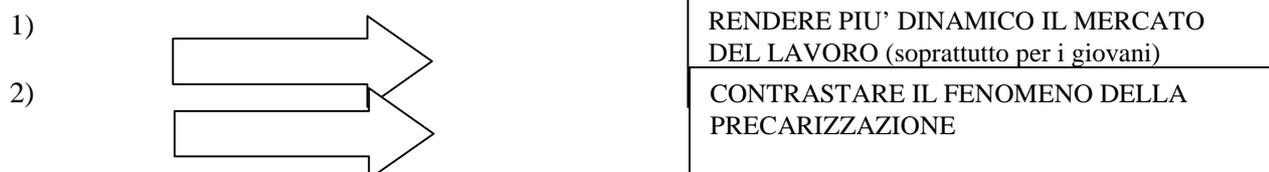
## Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N. 5 del 19.03.2012

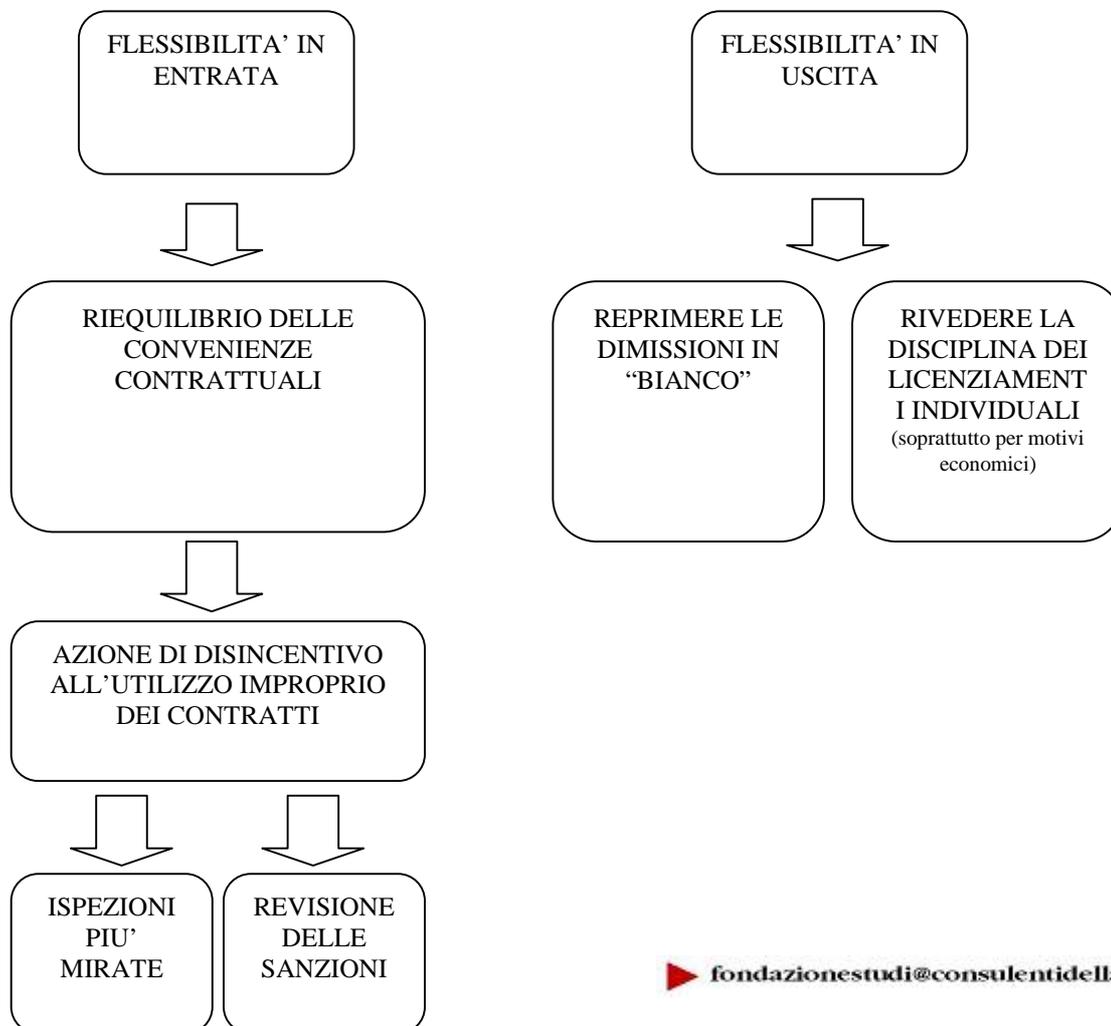
### RIFORMA MERCATO DEL LAVORO , LUCI E OMBRE PRIME OSSERVAZIONI

*Le anticipazioni sulla riforma del lavoro lasciano spazio ad una prima analisi sulle misure contenute nel provvedimento attualmente in discussione tra Governo e parti sociali. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro formula le prime osservazioni sottolineando positività, criticità e omissioni.*

#### QUADRO SINOTTICO DELLA RIFORMA DEI CONTRATTI OBIETTIVI DICHIARATI DAL GOVERNO



#### MODALITA' SEGUITE



## **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Sono previsti due interventi:

### 1. Aumento del costo del lavoro

Viene introdotto un premio di stabilizzazione. In altri termini un'azienda paga un maggior onere contributivo durante il lavoro a termine, ma poi viene premiata se trasforma il contratto recuperando tutto il maggior aggravio contributivo avuto durante la fase del "termine". La disposizione si applica a tutti i rapporti a termine salvo quelli avviati per ragioni sostitutive.

L'aumento (immediato) dei costi del lavoro, sebbene teso ad una compensazione per effetto del bonus da conversione (futuro) non pare una misura propriamente ideale per il rilancio occupazionale, soprattutto nell'attuale contingenza del mercato del lavoro.

In più, la considerazione indiscriminata del rapporto a termine come forma in ogni caso elusiva e perciò da punire, trascura la platea di rapporti genuini fondati sulla sussistenza di esigenze effettive e perciò del tutto legittime.

Infine, va fatto presente che il maggior costo del lavoro non deve riguardare le aziende stagionali poiché per esse il contratto a tempo determinato rappresenta un aspetto fisiologico e non patologico.

### 2. Termini per impugnare la legittimità del termine

Vengono eliminate le recenti novità in materia di tempi e modalità per la contestazione della legittimità del termine apposto al contratto. Il Governo propone in luogo dei 60 giorni per l'impugnativa stragiudiziale e 270 per il ricorso al giudice, un unico termine di 9 mesi entro cui proporre il ricorso giudiziale.

Il problema sussiste poiché il termine decadenziale si applica a ciascuna conclusione di contratto ed il lavoratore, con la speranza di ottenere un altro contratto a termine ovvero la stabilizzazione del rapporto, rinuncia ad un proprio diritto.

La soluzione ipotizzata non risolve però il problema, che può al massimo risultare affievolito dal più ampio termine concesso, ma certo non eliminato.

Per evitare distorsioni, in caso di successioni del contratto che si hanno all'interno di un periodo predeterminato, sarebbe invece opportuno imputare la decorrenza dei termini all'ultimo contratto a termine stipulato tra le parti e non da ciascun contratto.

## **CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

Il Governo ritiene di modificare il Testo Unico vigente nei seguenti modi:

- Introduzione di un limite percentuale di conferme per avviare nuovi rapporti (norme già viste nel contratto di formazione e lavoro, contratto di inserimento). Peraltro, molti contratti collettivi già prevedevano questa disposizione;
- Presenza obbligatoria del tutor eliminando la figura del "referente";
- durante il periodo di preavviso, che si protrae dopo il periodo di formazione, si applica sempre la disciplina dell'apprendistato;
- infine, fin quando non sarà operativo il libretto formativo, la registrazione della formazione è sostituita da una dichiarazione del datore di lavoro

Per essere considerato il principale contratto per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, le modifiche apportate sono insignificanti e non colgono i veri problemi del contratto. Non a caso questo contratto non ha dato impulso negli anni passati all'occupazione dei giovani e quindi non si comprende come, l'attuale impianto senza sostanziali modifiche, possa risolverlo per il futuro.

Il Governo non modifica le norme in tema di competenze ad erogare la formazione che oggi sono molto complicate per i datori di lavoro e si alternano tra Regioni, provincie e contratti collettivi.

Gli stessi standard formativi da emanarsi determinano incertezze che scoraggiano il datore di lavoro poiché le sanzioni in caso di contratto errato sono molto rilevanti.

## **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE, INTERMITTENTE e ACCESSORIO**

Gli interventi sono comuni e consistono nell'eliminare possibili abusi.

Da quanto emerge nel documento, il Governo intenderebbe introdurre nuovi obblighi amministrativi a carico dei datori di lavoro.

È singolare però che l'approvazione di un decreto legge per produrre semplificazioni cercando di rendere il sistema Italia meno burocratico, sia coeva ad una riforma del mercato del lavoro che introduce nuovi adempimenti a carico dei datori di lavoro.

Peraltro, in una riforma del mercato del lavoro manca del tutto l'attenzione ai tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici madri. In questo senso lo sviluppo del contratto di part-time potrebbe essere un ottimo strumento di soluzione.

## **CONTRATTO A PROGETTO**

Le modifiche proposte sono:

- Il progetto non può essere la riproduzione dell'oggetto sociale dell'azienda (già ampiamente affermato dalla giurisprudenza)
- Eliminazione del fuorviante "programma" di lavoro;
- Presunzione relativa di subordinazione se la stessa attività in azienda è svolta anche da lavoratori subordinati
- Impossibilità di recedere anticipatamente rispetto al termine se non per giusta causa, impossibilità del lavoratore a proseguire il rapporto e cessazione del progetto
- Norma di interpretazione autentica (Art. 69 del D.Lgs. 276/2003) : in mancanza o illegittimità del progetto, configura una presunzione assoluta di lavoro subordinato . Ciò costituisce il sostanziale avallo della giurisprudenza diffusa, peraltro preceduta da un principio della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro (principio n. 1/2004),
- Aumento dei contributi previdenziali

Si tratta di modifiche incisive ma che potrebbero dare luogo ad un aumento di contenzioso. Si potrebbe eliminare la convenienza contrattuale equiparando il carico contributivo delle collaborazioni con quella dei lavoratori subordinati.

## **PARTITE IVA**

Il Governo intende modificare alcuni requisiti giuridici circa il rapporto professionale svolto mediante la apertura della partita iva con particolare riguardo alla sussistenza dei requisiti di coordinamento e continuità. In particolare, la P.IVA si presume inquadrata nella collaborazione coordinata e continuativa se:

- Il contratto dura complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno
- il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale),

- comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente.

Queste modifiche oltreché di non particolare rilievo od efficacia, appaiono giuridicamente fuorvianti. Infatti, il Governo parte dal presupposto che possedere una partita iva significa avviare un rapporto professionale "autonomo e occasionale". Questa affermazione non è giuridicamente corretta. Il possesso di partita iva attribuisce solo uno status fiscale e non incide in alcun modo nella qualificazione giuridica del rapporto con riferimento alla quale valgono le regole generali giuslavoristiche.

Questo significa che già oggi un titolare di partita iva può avviare legittimamente forme di collaborazione coordinata e continuativa, se la tipologia del rapporto ha i requisiti richiesti.

Pertanto, i requisiti previsti sono innanzi tutto astrattamente rigidi, prestandosi peraltro a forme di elusione che creano forti disparità.

Per evitare forme distorte di lavoro, è sufficiente rimuovere il vantaggio economico e normativo che produce questa tipologia. In particolare, è sufficiente una norma che, per le forme di monocommittenza o committenza prevalente (con requisiti individuati in modo più oggettivo rispetto al documento di proposta), stabilisca ad esempio l'applicabilità del medesimo carico contributivo del lavoratore subordinato;

In altri termini, non si incide sulla qualificazione del rapporto bensì sulle tutele applicabili allo stesso.

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Il Governo propone le seguenti modifiche:

- Circoscrivere l'associazione solo nelle realtà aziendali fino a 5 addetti compreso l'associante (sono escluse le associazioni nell'ambito familiare e quelle aventi elevato contenuto professionale)
- Previsione di effettiva partecipazione agli utili e di consegna del rendiconto. Principi già affermati dalla giurisprudenza
- Introduzione di un numero limitato di associazioni in partecipazione da avviare in azienda
- Presunzione relativa di subordinazione in mancanza dei requisiti
- Aumento dei contributi previdenziali

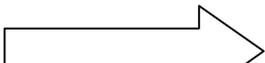
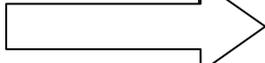
Pur nel condivisibile intento di provvedere ad un giro di vite contro gli artifizii elusivi, le restrizioni rischiano di annullare uno dei pochi contratti che consente di stimolare la produttività aziendale attraverso un genuino rapporto associativo. Circoscrivere il contratto solo nelle realtà fino a 5 addetti (compreso l'associante) appare penalizzante e soprattutto contraddittorio. Infatti, normalmente gli abusi si realizzano soprattutto nelle piccole realtà aziendali e non in quelle di rilevanti dimensioni.

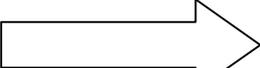
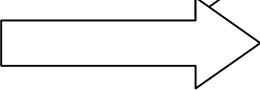
## ALTRE DISPOSIZIONI

Nulla si dice con riferimento alle ispezioni più mirate, alla revisione del regime sanzionatorio e alla flessibilità in uscita.

### AMMORTIZZATORI SOCIALI QUADRO SINOTTICO DELLA RIFORMA

#### OBIETTIVI DICHIARATI DAL GOVERNO

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 1) |  | separare la tutela sul posto di lavoro da quella sul mercato, limitando la prima ai casi in cui la ripresa dell'attività lavorativa sia probabile |
| 2) |  | prevedere uno strumento unico di assicurazione contro la disoccupazione involontaria estesa anche ai lavoratori con poca esperienza di lavoro     |

- 3)  Estendere a tutti i settori la cassa integrazioni guadagni rispettando le specificità di settore
- 4)  Rafforzare i legami tra strumenti di sostegno del reddito e politiche di attivazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori

### MODALITA' SEGUITE



### NUOVA ASSICURAZIONE A.S.P.I.

La nuova assicurazione si basa sempre sulla struttura della disoccupazione ordinaria e quella a requisiti ridotti. Ne modifica alcuni parametri ma non introduce alcun elemento di vera innovazione.

In particolare:

La nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego SOSTITUISCE i seguenti istituti oggi vigenti:

- Indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre diverse varianti);

La ASPI ordinaria ha le seguenti caratteristiche:

- Si applica a tutti i lavoratori con un contratto NON A TEMPO INDETERMINATO del settore privato e pubblico compreso apprendisti e artisti.
- Per accedere sono richiesti gli stessi requisiti per la disoccupazione ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.
- Durata distinta: età inferiore a 55 anni; 12 mesi – da 55 anni; 18 mesi
- L'importo è determinato secondo un sistema di scaglioni applicati alla retribuzione di riferimento con dei criteri di abbattimento progressivo:
  - 15% dopo 6 mesi
  - Ulteriore 15% dopo 12 mesi.
- In caso di nuova occupazione per un periodo inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso.
- non è chiaro il riferimento al fatto che i periodi di occupazione di almeno di 6 mesi facciano "ripartire il trattamento".

La ASPI con requisiti ridotti è disciplinata come segue:

- L'indennità viene pagata al momento in cui il lavoratore resta disoccupato e non l'anno successivo
- Si accede al trattamento con 13 settimane di contribuzione nei 12 mesi precedenti la disoccupazione
- L'indennità è calcolata in maniera analoga a quella prevista per l'ASPI.
- La durata massima è pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.
- È prevista la sospensione dell'erogazione del beneficio per periodi di lavoro inferiori a 5 giorni.

### **CRITICITA' NUOVA ASPI E MINI-ASPI**

- Non introduce alcun elemento innovativo rispetto alla precedente indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti limitandosi a estendere il trattamento e a calcolarlo in modo diverso;
- Non viene introdotto alcun strumento di contrasto per tutti gli abusi che in passato hanno caratterizzato l'istituto della disoccupazione soprattutto nel settore agricolo. La proposta parla di riconoscimento dell'indennità "condizionandola alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione". Presupposto già presente in passato ma che ha dato luogo ad un elevato abuso.
- Viene conservata la disoccupazione speciale nel settore agricolo con modifiche non particolarmente significative legate alla quantificazione dell'importo. Nessuna disposizione invece è prevista per combattere gli enormi abusi in questo settore.

### **FINANZIAMENTO NUOVA ASPI**

#### **LE AZIENDE SONO TENUTE A VERSARE:**

- Aliquota pari a 1,3% per i lavoratori a tempo indeterminato;
- Aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato;
- contributo di licenziamento da versare all'Inps all'atto del licenziamento (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari a 15 giorni di retribuzione per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine). Il contributo massimo arriva ad 1 mensilità e mezza in presenza di 36 mesi di anzianità aziendale.
  - si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni (si applica anche nel caso di recesso alla fine del periodo di apprendistato);

La contribuzione sopra descritta sostituirà le seguenti aliquote oggi a carico dei datori di lavoro:

Disoccupazione involontaria	1,31
Aliquota aggiuntiva per disoccupazione nel settore edile	0,80
Mobilità	0,30

### **CRITICITA' FINANZIAMENTO NUOVA ASPI E MINI-ASPI**

Analizzando la proposta di riforma sembra delinearci una riduzione del costo del lavoro dello 0,30% pari al contributo per la mobilità attualmente versato dalle aziende.

Viene introdotto però un "contributo di licenziamento" che l'azienda dovrà versare all'INPS, con una quantificazione variabile che può andare da 15 giorni di retribuzione fino a 45 giorni (1,5 mensilità).

Non esistono proiezioni di costo che, attualmente, ci consentano di escludere che la norma a regime non abbia un maggior impatto sui costi aziendali rispetto al contributo di mobilità che sarà soppresso.

## **CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA e FONDO DI SOLIDARIETA'**

In via generale rimane la CIGO per il settore industria e viene introdotto un fondo di solidarietà per i settori oggi esclusi, con le seguenti caratteristiche:

- I fondi sono istituiti solo se c'è una iniziativa dei CCNL
- A seguito di un intervento legislativo avranno una efficacia *erga omnes* per il settore.
- Sono gestiti dall'Inps
- Sono obbligatori per le aziende sopra i 15 dipendenti
- La contribuzione è posta completamente a carico dei datori di lavoro

In caso di inerzia dei CCNL, è previsto il ricorso ad un fondo residuale di solidarietà

## **CRITICITA' NUOVI FONDI**

Viene presentato uno schema che richiama totalmente il sistema della previdenza complementare. Infatti:

- Sono previsti fondi di settore su iniziativa dei CCNL
- È previsto un fondo residuale nel caso in cui i CCNL non si attivano.

L'unica innovazione è l'efficacia obbligatoria *erga omnes* del fondo in luogo, invece, di una adesione volontaria per la previdenza complementare.

## **PROTEZIONE LAVORATORI ANZIANI**

Viene generalizzato lo schema dei fondi speciali di settore (bancari, esattoriali, INPGI etc).

Si possono stipulare accordi sindacali per promuovere l'esodo di personale che raggiunge la pensione nei successivi 4 anni.

Le caratteristiche sono:

- La contribuzione è a completo carico delle aziende con un conseguente aumento del costo del lavoro complessivo
- All'azienda è richiesta la presentazione di una fidejussione bancaria con costi a suo carico.

## **PRIME CONCLUSIONI**

Non sembra che la riforma si basi su un vero e proprio sistema innovativo di ammortizzatori sociali ma che sia la riproposizione di alcune scelte operate in passato nel campo della previdenza complementare senza però il rispetto dell'importante scelta dell'adesione volontaria. Se da un lato vi è un risparmio notevole per le casse dello Stato che verranno in parte sgravate degli oneri della cassa integrazione guadagni straordinaria, dall'altro vi sarà un incremento del costo del lavoro per le aziende a cui il progetto di riforma degli ammortizzatori sembra devolvere interamente il peso economico dei nuovi strumenti.