

Guida alle Modifiche alla Riforma del Lavoro. Le principali proposte di Letta e del Ministro Giovannini in vista della prossima moratoria

Vademecum sul **“Pacchetto lavoro”** allo studio del Governo Letta. Obiettivo: mettere mano alla **Riforma del Lavoro** lavorando sulla flessibilità del rinnovo dei **contratti** a termine, sgravando le aziende e rilanciando l'**occupazione giovanile**, ripensando gli incentivi all'apprendistato.

Contratti a termine

Si pensa ad accorciare le **pause obbligatorie** fra un contratto a termine e l'altro, che la **Riforma Fornero** ha portato a 60 e 90 giorni, rispettivamente per i contratti fino a sei mesi e per quelli più lunghi. Precedentemente, gli intervalli erano pari a 10 e 20 giorni: sembra difficile che si torni a queste cifre, si ipotizza un punto di caduta fra 20 e 30 giorni.

Un altro tema di discussione, in materia è il **causalone**: in base alla riforma è obbligatorio indicare la causa del termine (identificata fra quelle previste dalla legge) per contratti di durata superiore a un anno: non si esclude che si allunghi la durata.

Cos'è il contratto di lavoro a tempo determinato?

Il **contratto a tempo determinato** è un **contratto di lavoro** che viene **stipulato tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente**, deve indicare **durata e data del termine di rapporto di lavoro** ed è regolato, per ogni tipo di settore, dal **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL)**, ovvero quel contratto stipulato a livello nazionale mediante il quale lavoratori e datori di lavoro predeterminano in maniera congiunta la disciplina dei rapporti individuali di lavoro e aspetti dei rapporti reciproci.

La riforma del lavoro tocca questo delicato argomento all'**articolo 9**: qui sono esplicitate tutte le modifiche riguardanti questa tipologia di contratto.

Causalone e le pause obbligatorie. Cosa sono e come cambiano

Il **causalone**, ovvero "le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" per le quali è consentito apporre un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, finora obbligatoriamente da indicare in tutti i tipi di contratto, non sono più necessarie per quei **contratti a tempo determinato dalla durata massima di 1 anno**, che a loro volta non risultano prorogabili.

Allungate rispetto alle norme precedenti le **pause obbligatorie che devono intercorrere tra un contratto e l'altro**, secondo i seguenti criteri

- **contratti a 6 mesi**: le pause passano a 60 giorni (da 10 giorni);
- **contratti più lunghi**: le pause passano a 90 giorni (da 20 giorni).

Quando il contratto a tempo determinato diventa a tempo indeterminato

Il contratto di lavoro a tempo determinato diventa automaticamente "a tempo indeterminato" nei seguenti casi:

- ▶ **nei contratti a 6 mesi**: se il rapporto durerà più di 30 giorni dalla scadenza (invece dei 20 previsti nella norma precedente);
- ▶ **nei contratti più lunghi**: se il rapporto durerà più di 50 giorni dalla scadenza (anziché 30).

La trasformazione automatica del contratto a tempo determinato al contratto a tempo indeterminato avviene inoltre dopo 3 anni di contratto determinato continuativo, come prima.

Contributi aggiuntivi in carico alle aziende

Per quanto riguarda le aziende, a esse viene somministrato un ulteriore **contributo aggiuntivo dell'1,4%** che andrà a finanziare l'**ASPI**. Dal contributo, nel testo originale, sono però esenti i contratti stagionali e quelli di sostituzione.

Tuttavia, nel momento in cui il contratto a tempo determinato diventa contratto a tempo indeterminato le ultime sei mensilità di tale contributo verranno restituite all'azienda: tale recupero viene considerato un **premio di stabilizzazione** per queste imprese.

Casi di illegittimità

Nell'eventualità si riscontrino illegittimità sui contratti a tempo determinato, sono previste inoltre severe **sanzioni per l'azienda**, attraverso riconoscimenti al dipendente che vanno **dalle 2,5 alle 12 mensilità retributive**. Il dipendente, inoltre, avrà **270 giorni di tempo per portare in giudizio l'azienda**.

Defiscalizzazione. Cos'è e cosa implica

Si tratta di un mezzo per aumentare salari e stipendi legandoli in certo qual modo alla produttività, anziché ad aumenti a pioggia generalizzati.

Non sarebbe del tutto fuori luogo, in teoria, ma ci sono alcune controindicazioni:

- le imprese tenderanno, in caso di aumento produttivo, anziché ad assumere nuovi lavoratori a far lavorare di più gli esistenti (essendo quest'ultimi ben contenti di farlo).
- nelle piccole imprese dove non esiste il marcatempo, spesso gli straordinari manco vengono segnati. Se si aggiunge il basso tasso di sindacalizzazione delle piccole imprese (o negozi, artigiani

ecc), ne consegue che questi lavoratori rimarranno esclusi da tali benefici.

- i contratti a progetto. Non sono previsti gli straordinari. Il precariato, quindi, rimarrebbe escluso.

In definitiva si rischia di allargare ulteriormente la forbice dei lavoratori fra quelli di serie A, i dipendenti delle grandi imprese, a tempo indeterminato, sindacalizzati, che beneficeranno degli aumenti, e quelli di serie B, precari e dipendenti di piccole imprese che ne rimarranno esclusi. In pratica si punterà a metter in campo misure urgenti per l'occupazione giovanile incentivando le assunzioni di lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, privi di un impiego, ponendo a carico dello Stato i contributi che l'azienda dovrebbe versare per 18 mesi. In caso di stabilizzazione l'incentivo è corrisposto per 12 mesi. Il tutto è finanziato con 500 milioni dalla riprogrammazione dei Fondi strutturali europei 2007-2013 Social card. Altra priorità: rifinanziare la sperimentazione della social card con 170 milioni, estendendola al Sud.

Apprendistato e collaborazioni. Come cambieranno dopo le modifiche?

Come sappiamo la legge Fornero ha introdotto nuovi vincoli. Uno su tutti: il datore di lavoro **deve assumere e confermare almeno il 50% degli apprendisti alla fine del periodo formativo**. Pena la perdita delle agevolazioni previste dalla legge (la possibilità di reclutare altre persone con i contratti di apprendistato). Le norme volute dal governo Monti sono già state ritoccate in Parlamento. **Fino al 2015, l'obbligo di assunzione degli apprendisti è limitato al 30%** di quelli in organico. Vincolo che Letta e Giovannini stanno pensando di eliminare definitivamente, rimpiazzandolo con degli incentivi che favoriscono la stabilizzazione dei giovani. Altri obiettivi: snellire e sburocratizzare gli obblighi di formazione (training on the job) che i datori di lavoro assumono nei confronti degli apprendisti. L'apprendistato invece aumenta la sua durata minima consentita e non può più essere inferiore ai sei mesi, obbligando i datori ad assumere almeno la metà degli apprendisti avuti negli ultimi 36 mesi – condizione necessaria per assumerne di nuovi. I contratti di co.co.pro poi vedono aumentare i contributi previdenziali e richiedono la definizione precisa del progetto e del risultato finale. Anche la tipologia dei lavori occasionali infine risulta appesantita da complicazioni burocratiche che regolano l'uso dei *voucher*.

La riforma Fornero ha, però, introdotto dei vincoli anche rispetto alle **collaborazioni a progetto o con partita iva**, che hanno come committente un'unica azienda. Letta e Giovannini giudicano **eccessivi alcuni vincoli** che equiparano le collaborazioni flessibili alle assunzioni stabili a tempo indeterminato, quando occorrono certe condizioni (es. collaboratori che operano quasi esclusivamente per una sola impresa senza ricevere compensi minimi).

Cultura, scuole ed Università. Stop a i tagli

Per quanto riguarda l'istruzione, infine, sono già state individuate le principali aree di intervento. Le criticità che il Governo punta a risolvere nei prossimi mesi riguarderanno nello specifico:

- la riduzione delle strutture e degli organici.
- le misure di gestione delle eccedenze di personale.
- le disposizioni in materia di assunzioni di personale.

- la modifica di alcuni istituti del rapporto di lavoro: il valore dei buoni pasto e il divieto di monetizzazione delle ferie non godute.
- il trattamento accessorio legato alla performance individuale: le indicazioni operative.
- le riduzioni di spesa del personale. Gli effetti delle modifiche all'art. 66 del D.L. 112/08.
- la razionalizzazione del Patrimonio Pubblico.
- i costi delle locazioni passive.
- la riduzione dei costi nei Ministeri. Gli effetti dell'art. 7 commi 27 e 42.
- la riduzione della spesa per l'acquisto di beni e servizi.
- le modifiche alle norme sulla flessibilità e alle disposizioni sui licenziamenti tra compromessi politici ed esigenze datoriali.
- la specificità del settore pubblico tra norme di principio e mancate riforme.
- i vincoli in materia di ricorso al lavoro flessibile: norme ordinamentali, vincoli finanziari e deleghe alla contrattazione.
- i vincoli sul contratto a tempo determinato e sul contratto di somministrazione: gli indirizzi del Ministero del Lavoro e del Dipartimento della Funzione Pubblica.
- le responsabilità dirigenziali.
- le riforme sui licenziamenti e il raccordo con le disposizioni contenute nel d.lgs. 165/2001.
- le novità in materia di apprendistato, partita iva e tirocinio