

## OTTOBRE 2014 NUOVA RIFORMA DEL LAVORO

**Licenziamenti e articolo 18.** In caso di licenziamento per motivi economici, non sarà più previsto il reintegro automatico. In alcuni casi, sarà possibile un'indennità risarcitoria. Sarà sempre considerato nullo, il licenziamento discriminatorio per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Nei casi dei licenziamenti disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il giudice avrà un minor margine di discrezionalità nella scelta del reintegro. Con le nuove norme il reintegro sarà possibile solo nei casi previsti dai contratti collettivi. Vengono meno, così, gli altri casi previsti anche dalla legge.

**Contratti a termine.** Il primo contratto a termine dovrà durare dodici mesi. Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato senza specificare la causale, ovvero i requisiti per i quali viene richiesto. Viene aumentata la durata delle pause obbligatorie che devono intercorrere tra un contratto e l'altro. Per un contratto della durata inferiore ai sei mesi, la pausa diventa di 20 giorni (prima era di 10 giorni), mentre per un contratto di durata superiore ai sei mesi la pausa dovrà essere di 30 giorni.

**Collaboratori e retribuzioni.** Lo stipendio minimo dei collaboratori dovrà fare riferimento ai contratti nazionali di lavoro. Ci sarà una definizione più stringente del progetto con la limitazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive. L'aliquota dei contributi aumenterà di un punto percentuale l'anno. Nel 2018 dovrà raggiungere la stessa aliquota dei contratti dipendenti (il 33 per cento). Restano però molto esigui gli strumenti di sostegno al reddito quando si perde il lavoro. Viene infatti confermata, anche se in parte rafforzata, l'una tantum.

**Partite Iva e requisiti.** Verranno considerate vere quelle partite Iva che avranno un reddito annuo lordo superiore ai 18mila euro. La durata di collaborazione per chi avrà una partita Iva non deve superare gli otto mesi. Inoltre il corrispettivo pagato non deve essere superiore dell'80 per cento di quello di dipendenti e collaboratori. Il lavoratore non deve avere una postazione "fissa" in azienda. Nel caso in cui si realizzino almeno due delle tre precedenti condizioni, il rapporto di lavoro viene considerato come collaborazione coordinata e continuativa.

**Assicurazione sociale per l'impiego.** Ovvero tutto quello che non rientra nella cassa integrazione, indennità di mobilità, incentivi di mobilità, disoccupazione per apprendisti e una tantum per i collaboratori. La nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), che sostituirà tutte le indennità precedenti, partirà nel 2013 e andrà a regime solo nel 2017. Ci sarà un incremento dell'aliquota dell'1,4 per cento per i lavoratori a termine. Il lavoratore perderà il sussidio, nel caso in cui rifiuterà un'offerta di impiego che prevede una retribuzione di un valore superiore almeno del 20 per cento al valore dell'indennità. Quanto agli importi, l'Aspi sarà pari al 75 per cento della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro. Nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a tale importo l'indennità sarà pari al 75 per cento dell'importo prima indicato, incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo prima indicato. È comunque stabilito un massimale erogabile pari a 1.119,32 euro al mese. Secondo i calcoli della Cgia di Mestre, il nuovo ammortizzatore sociale Aspi garantirà una copertura economica a 150 mila disoccupati in più rispetto alla situazione attuale.

**Apprendistato e assunzioni.** Arrivano norme più stringenti. Le aziende che vorranno assumere un nuovo apprendista, dovranno proporre un contratto che in media dovrà durare almeno 6 mesi. Per le imprese che impiegano almeno dieci dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti sarà subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

**Le donne, l'equità e i voucher asili.** Sono introdotte norme di contrasto alle dimissioni in bianco e viene incrementato a tre anni di età del bambino (era di un anno) del regime di convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri. Il congedo di paternità diventa obbligatorio, ma solo per un giorno. A questo si aggiungono altri due giorni facoltativi, che però vanno a ridurre il monte delle 20 settimane di congedo della madre. Le madri lavoratrici si vedranno erogati dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting da spendere nella rete pubblica dei servizi per l'infanzia o nei

servizi privati accreditati. Le madri ne potranno usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi in alternativa al congedo parentale.