

Riforma del lavoro - La riforma del lavoro è legge. Ddl lavoro: le norme votate alla Camera

Cambiano gli ammortizzatori sociali con l'introduzione della nuova Aspi, e cambia l'articolo 18, con la cancellazione del reintegro automatico. Modifiche per i contratti precari, per l'apprendistato e le partite Iva

La Camera ha approvato il ddl lavoro, è il via libera definitivo dopo quello già incassato dal Senato. La riforma del mercato del lavoro è legge. I sì sono stati 393, i no 74 e gli astenuti 46. L'aula di Montecitorio conferma il testo del Senato. Cambiano gli ammortizzatori sociali con l'introduzione della nuova Aspi, e cambia l'articolo 18, con la cancellazione del reintegro automatico che rende più facili i licenziamenti individuali. Modifiche per i contratti 'precari', dalle false partite Iva ai Co.Co.Pro, con l'arrivo anche di un sorta di salario base.

Ecco le principali norme votate:

ASPI. La nuova assicurazione sociale per l'impiego parte nel 2013 e sostituirà a regime, nel 2017, l'indennità di mobilità e le varie indennità di disoccupazione. Ne potranno usufruire oltre i lavoratori dipendenti anche gli apprendisti e gli artisti. La contribuzione è estesa a tutti i lavoratori che rientrino nell'ambito di applicazione dell'indennità. L'aliquota sarà gravata di un ulteriore 1,4% per i lavoratori a termine. Sarà possibile trasformare l'indennità Aspi in liquidazione per poter così avere un capitale e avviare un'impresa. Il lavoratore che però rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% rispetto all'indennità che percepisce perde subito il sussidio.

APPRENDISTI. Norme più stringenti, anche se il Senato ha allentato un po' i vincoli previsti dal ministro Fornero. Sarà infatti sempre possibile assumere un nuovo apprendista, ma i contratti in media dovranno durare almeno 6 mesi e cambia il rapporto con le maestranze qualificate.

ARTICOLO 18. Addio al reintegro automatico in caso di licenziamento per motivi economici. Prevista in alcuni casi un'indennità risarcitoria. La procedura di conciliazione, obbligatoria in questo primo caso, non potrà più essere bloccata da una malattia 'fittizia' del lavoratore. Uniche eccezioni saranno maternità o infortuni sul lavoro. Resta sempre nullo invece il licenziamento discriminatorio intimato, per esempio, per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Nei casi dei licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) ci sarà minor discrezionalità del giudice nella scelta del reintegro, che sarà deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non più anche dalla legge.

CO.CO.PRO. Definizione più stringente del progetto con la limitazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive e aumento dell'aliquota contributiva di un punto l'anno fino a raggiungere nel 2018 il 33% previsto per il lavoro dipendente. Lo stipendio minimo dei co.co.co dovrà poi fare riferimento ai contratti nazionali di lavoro. Si rafforza l'attuale una tantum per i parasubordinati. Ad esempio, chi ha lavorato 6 mesi potrà avere oltre 6mila euro.

CONTRATTI A TEMPO. La durata del primo contratto a termine, che può essere stipulato senza che siano specificati i requisiti per i quali viene richiesto (la causale), sarà di un anno. Le pause obbligatorie fra uno e l'altro salgono dagli attuali 10 giorni per un contratto di meno di 6 mesi a 20 giorni e a 30 per uno di durata superiore. Il Parlamento ha reso più soft quanto previsto dal governo.

P.IVA. La durata di collaborazione non deve superare otto mesi (6 nel ddl originario); il corrispettivo pagato non deve essere superiore dell'80% di quello di dipendenti e co.co.co (75% nel ddl); il lavoratore non deve avere una postazione 'fissa' in azienda: non si può avere una scrivania, insomma, ma il telefono sì. Le partite Iva che hanno un reddito annuo lordo di almeno 18mila euro sono considerate vere.

