

# **Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**

Descrizione e commento a cura del Dipartimento Mercato del Lavoro

## **Capo I Disposizioni generali (Art. 1-2)**

### **Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione (art.1)**

#### *Descrizione*

Nella sezione “disposizioni generali” vengono illustrate le finalità del provvedimento legislativo teso a realizzare un mercato del lavoro “inclusivo e dinamico”.

Il testo del Governo definisce il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro (c.d. “contratto dominante”).

Vengono poi ribadite le altre finalità fondamentali del provvedimento che sono:

- Valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- Ridistribuire in modo più equo le tutele dell'impiego (contrasto alla flessibilità “malata” e revisione delle norme sui licenziamenti);
- Rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro;
- Contrastare l'elusione contributiva e fiscale che si verifica nell'utilizzo degli istituti contrattuali;
- Promuovere maggiore inclusione nella vita economica delle donne e dei lavoratori ultracinquantenni.

Per realizzare questi obiettivi si mettono a regime le risorse stanziare in questi anni per gli ammortizzatori in deroga, prevedendo dunque la seguente copertura finanziaria:

1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Vengono istituiti un sistema di monitoraggio e valutazione delle misure con il concorso delle parti sociali ed una banca dati informatizzata anonima, a cura dell'Inps, a fini di ricerca scientifica.

## *Commento*

Riteniamo positive e condivisibili le finalità generali del provvedimento, frutto in larga parte di trattativa con le parti sociali, e vigileremo affinché il coinvolgimento delle parti stesse nel sistema di monitoraggio e valutazione sia sostanziale e non formale.

Valutiamo positivamente lo stanziamento di risorse pubbliche per la realizzazione degli obiettivi della riforma, comprese le risorse da destinare, nella transizione, agli ammortizzatori in deroga.

## **Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni (art.2)**

### *Descrizione*

L'eventuale applicabilità del ddl in esame al settore pubblico sarà valutata a seguito di un confronto tra Dipartimento della Funzione Pubblica e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, nell'ambito del quale saranno definiti misure, modalità, tempi di attuazione, nonché lo strumento legislativo, comprese le modifiche da apportare al d.lgs. 165/2001, utilizzando il contenuto del presente provvedimento come criterio di riferimento per la normativa da estendere.

## **Capo II Tipologie contrattuali (Art. 3-12)**

### **Contratti a tempo determinato (art.3)**

#### *Descrizione*

La prima significativa modifica che il comma 1 di questo articolo realizza sui contratti a termine è l'eliminazione del c.d. "causalone" (l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la quale si ricorre a questo tipo di contratto) esclusivamente per quel che riguarda il primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi. Analoga norma vale per i contratti di somministrazione a tempo determinato.

Il contratto a termine stipulato, al di fuori delle causali, non può essere oggetto di proroga.

Viene poi modificato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro che varia a seconda se il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi. I termini passano da 10 a 60 giorni e da 20 a 90 giorni. Vengono anche modificati i termini di possibile prolungamento di un contratto a tempo determinato in caso di necessità produttive e passano da venti a trenta giorni in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, e da trenta a cinquanta negli altri casi. In questi casi il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà, indicando la durata della prosecuzione.

La durata massima del contratto a tempo determinato (proroghe e rinnovi compresi) è di 36 mesi, al cui computo contribuiscono anche i periodi svolti, nella stessa azienda, attraverso il contratto di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, svolti con mansioni equivalenti.

E' inoltre inserita in questo articolo la cancellazione della possibilità di prevedere un trattamento economico inferiore a parità di mansioni svolte per alcune categorie di

lavoratori svantaggiati assunti in regime di somministrazione, in concorso con Regioni, Province, Comuni, ai sensi dell'art. 13 del Dlgs 276/2003. E' da chiarire però il reale impatto di questa abrogazione, restando contemporaneamente in vigore il citato art.13.

Viene inoltre rivista per i "licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto" una revisione del termine di impugnazione che è fissato in 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale ed in ulteriori 180 giorni per quella giudiziale.

Le nuove disposizioni per l'impugnazione dei contratti a termine decorrono dal 1° gennaio 2013. Infine viene specificato che la disposizione contenuta all'art. 32 comma 5 della Legge 183/2010 (e cioè da 2,5 a 12 mensilità di risarcimento oltre alla conversione del contratto a tempo indeterminato) ritorsa per intero il pregiudizio subito dal lavoratore.

Infine, ma in un'altra parte del provvedimento (art.29) è prevista l'applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione, tranne che per i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento di attività stagionali, per gli apprendisti, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Nei limiti delle ultime sei mensilità tale contributo viene restituito (vedi oltre).

### *Commento*

Riteniamo positiva la finalità della nuova regolazione del contratto a termine volta ad evitare abusi e proroghe ripetute. Appare tuttavia poco coerente che nella durata massima di 36 mesi vengano computati anche i periodi di somministrazione a tempo indeterminato. Significativo, per contrastare gli abusi, è anche il nuovo regime contributivo, del quale va però valutato l'impatto sulla occupabilità dei lavoratori.

## **Contratto di inserimento (art.4)**

### *Descrizione*

Con una modifica rispetto all'articolato preparatorio il ddl abolisce gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del dlgs 276/2003 sancendo quindi la cancellazione del contratto di inserimento.

E' prevista, al comma 2, una clausola di salvaguardia per tutte le assunzioni che verranno effettuate con questo strumento fino al 31 dicembre 2012.

### *Commento*

Riteniamo negativa, in una fase di crisi occupazionale diffusa in particolare tra le fasce deboli del mercato del lavoro, la cancellazione del contratto di inserimento, che in parte si tenta di recuperare con l'introduzione di incentivi per l'inserimento lavorativo di donne e lavoratori over 50, all'art.53 (vedi oltre).

## **Apprendistato (art.5)**

### *Descrizione*

Attraverso una modifica al Testo Unico dell'Apprendistato (DL 167/2011) viene inserita una durata minima del contratto di apprendistato di sei mesi, fatti salvi i contratti stipulati per attività stagionali.

Si chiarisce poi che nel caso in cui le parti manifestino la volontà di recedere dal contratto, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

A partire dalle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (direttamente o tramite le agenzie di somministrazione di lavoro) non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro. Viene così ampliato il rapporto attuale che è di 1 a 1.

Con l'esclusione delle imprese artigiane (per le quali continuano a valere immutati i rapporti sanciti dall'art. 4 della Legge 443/85) per il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze fino a tre lavoratori specializzati, il numero massimo di apprendisti assumibili è tre.

Il ddl stabilisce inoltre che l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla stabilizzazione, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro con l'esclusione di quelli cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Gli apprendisti assunti violando la precedente regola sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data della costituzione del rapporto.

E' stabilito, infine, che per tre anni a decorrere dall'entrata in vigore del provvedimento la percentuale di stabilizzazione obbligatoria è ridotta al 30%.

#### *Commento*

Riteniamo positivo l'approccio del Governo che, assecondando le richieste del sindacato, ha definito l'apprendistato il canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

### **Lavoro a tempo parziale (art.6)**

#### *Descrizione*

Le modifiche relative ai contratti a tempo parziale sono state, nella versione definitiva dell'articolato, ridotte al minimo.

Vengono introdotte due modifiche al decreto legislativo 61/2000:

- viene rafforzato il diritto del lavoratore a vedere inseriti nei CCNL le "condizioni e modalità che consentano di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche previste dal contratto di lavoro".
- Viene riconosciuta ai lavoratori studenti e ai lavoratori affetti da patologie oncologiche la possibilità di revocare il consenso alle clausole flessibili ed elastiche.

#### *Commento*

Le misure sono positive, ma come Cisl restiamo convinti che, oltre a norme per contrastare gli abusi, servano norme per incentivare l'utilizzo del part time in chiave di conciliazione vita-lavoro. In tal senso abbiamo proposto durante la trattativa di introdurre incentivi ai part-time lunghi, ma i costi di tali incentivi non sono stati ritenuti sostenibili.

### **Lavoro intermittente o a chiamata (art.7)**

## *Descrizione*

Attraverso la modifica degli articoli 34 e 35 del Dlgs 276/2003 viene modificata la normativa relativa al lavoro intermittente (prestazione lavorativa discontinua definita in base ad esigenze individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno).

Viene eliminata la possibilità di impiegare con questo contratto alcune tipologie di lavoratori (minori di 25 anni o maggiori di 45) anche in assenza delle motivazioni individuate dai CCNL.

Viene abrogata la norma che stabiliva che, in caso di lavoro intermittente da svolgersi durante il fine settimana, nei periodi delle ferie estive, natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità venisse corrisposta solo in caso di chiamata effettiva da parte del datore di lavoro; quindi da ora in poi l'indennità di disponibilità verrà comunque corrisposta.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è inoltre tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata. In caso di violazione degli obblighi viene applicata la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le disposizioni previste, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

## *Commento*

Riteniamo positiva la nuova regolazione del lavoro intermittente o a chiamata, strumento diffusosi enormemente negli ultimi anni e che si prestava, a causa del mancato obbligo di comunicazione della durata alla Direzione Provinciale del Lavoro, a potenziali abusi.

## **Lavoro a progetto (art.8)**

### *Descrizione*

Vengono ridotti i margini di utilizzo del lavoro a progetto attraverso modifiche ad alcuni articoli del d.lgs. 276/2003.

Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata o continuativa devono essere riconducibili a uno più progetti (e non più anche programmi di lavoro o fasi di esso ) determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere riconducibile ad un risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi normati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Attraverso una modifica dell'art. 67 del dlgs 276/2003 vengono ridefinite le modalità di recesso: le parti infatti possono continuare a recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ma in assenza di giusta causa il committente può recedere prima della scadenza solo qualora emergano profili di inidoneità del collaboratore rispetto alla realizzazione del progetto.

Attraverso una integrazione all'art. 69 del d.lgs. 276/2003 viene specificato che, salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione sono considerati subordinati, fin dalla costituzione del rapporto, se l'attività del collaboratore è analoga a quella svolta da lavoratori dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Inoltre si stabilisce che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione.

Le nuove disposizioni trovano applicazione per i contratti stipulati alla data di entrata di vigore della legge.

In altra parte del provvedimento sono definiti l'indennità di fine lavoro (art.35) ed il graduale aumento della aliquota contributiva fino al raggiungimento del 33%, al pari del lavoro subordinato (art.36).

### *Commento*

Riteniamo positivi gli interventi previsti dalla nuova normativa, nell'ottica di valorizzare la buona flessibilità senza per questo demonizzare tout court gli strumenti introdotti dal dlgs 276/2003. Importante il ruolo della contrattazione che dovrà definire i compiti meramente esecutivi o ripetitivi da escludere.

Tali misure, insieme, al progressivo adeguamento dei contributi previdenziali al livello di quelli dei contratti subordinati, contribuiranno a reprimere l'utilizzo elusivo di questa forma contrattuale. Esse andrebbero però rafforzate con un vincolo che stabilisca che l'incremento contributivo non possa riversarsi su una riduzione del compenso.

## **Partite Iva (art.9)**

### *Descrizione*

Attraverso l'introduzione di un art. 69-bis nel corpo del dlgs 276/2003 viene introdotta una significativa limitazione dell'utilizzo improprio delle c.d. "partite iva".

Pur con il differimento di 12 mesi dell'entrata in vigore delle nuove norme, viene stabilito che le prestazioni lavorative a partita iva siano considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, salvo prova contraria fornita dal committente, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare;
- b) che il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, costituisca più del 75% dei corrispettivi maturati dal collaboratore nell'anno solare;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

Si ricorda inoltre che le disposizioni sopra riportate non sono valide nell'ambito delle prestazioni riconducibili alla attività professionali intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali (l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è invece condizione sufficiente per determinarne l'esclusione dalle nuove regole).

### *Commento*

Pur con il differimento di 12 mesi introdotto nell'ultima versione del disegno di legge, si tratta di paletti molto importanti per la dissuasione dall'utilizzo elusivo del lavoro autonomo.

## **Associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art.10)**

### *Descrizione*

Attraverso una integrazione all'articolo 2549 del codice civile viene stabilito che, qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associanti non può essere superiore a tre, con l'eccezione della presenza di rapporti coniugali, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

In caso di violazione di questo divieto il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Stessa sanzione viene comminata nel caso gli associati in partecipazione non abbiano effettivamente partecipato agli utili dell'impresa.

### *Commento*

Rispetto alle versioni preliminari del provvedimento il contrasto all'utilizzo distorto e abusivo delle associazioni in partecipazione appare indebolito. Si tratta comunque di provvedimenti che rappresentano un primo passo da rafforzare per evitare l'utilizzo elusivo di questo strumento.

## **Lavoro accessorio (art.11)**

1

### *Descrizione*

Viene modificato l'art. 70 del Dlgs 276/2003, restringendo gli ambiti di utilizzo del lavoro accessorio ad attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, escludendo dal ricorso al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.

Tuttavia il lavoro accessorio in contraddizione evidente con le finalità sopra annunciate può essere comunque utilizzato nell'ambito di attività agricole a carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale.

Il ricorso al lavoro accessorio da parte del committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli stabiliti dal patto di stabilità interno.

I compensi percepiti dal lavoratore immigrato attraverso il lavoro accessorio sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali verrà rideterminata con decreto dal Ministro del Lavoro in coerenza con gli incrementi delle aliquote contributive della gestione separata dell'Inps.

I buoni già richiesti al momento dell'entrata della legge vengono utilizzati secondo la normativa precedente entro il 31 maggio 2013.

### *Commento*

Si tratta di specificazioni nel complesso positive al fine di delimitare il lavoro accessorio, anche se l'intervento appare ancora insufficiente in quanto mancano elementi fondamentali quali l'attribuzione di un valore orario ai buoni lavoro e un coerente agganciamento alla contrattazione collettiva a seconda dell'utilizzo dei buoni.

La positività della norma è gravemente inficiata dalla grandissima contraddizione di aver introdotto l'utilizzo molto ampio dei voucher nell'ambito del lavoro agricolo rispetto alla regolazione oggi vigente, che coinvolge solo alcune categorie di lavoratori e determinate attività lavorative, considerate come occasionali. Con la nuova formulazione, che la Cisl

chiederà di modificare, si creerebbero forti problematicità in un settore in cui il 90% della manodopera è occupata a tempo determinato e la gran parte del lavoro è stagionale.

## **Tirocini formativi (art.12)**

### *Descrizione*

Vista la concorrenza di competenze tra Governo (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione) e Regioni, come era inevitabile, il ddl presenta una norma "ponte" in attesa di linee guida nazionali, predisposte in accordo con le Regioni, per meglio regolamentare i tirocini formativi e di orientamento.

E' previsto infatti che entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento sul mercato del lavoro il Governo d'intesa con la Conferenza permanente Stato Regioni emani uno o più decreti legislativi ispirati a quattro principi e criteri direttivi:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- b) 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;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro, in conformità alle disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689;
- d) previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

### *Commento*

Si tratta di criteri certamente significativi per prevenire e sanzionare l'abuso di questo strumento anche se manca un principio fondamentale e cioè la possibilità di svolgere tirocini formativi esclusivamente all'interno di un percorso di istruzione o dentro un ragionevole limite di tempo dal conseguimento del titolo di studio.

## **Capo III Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore**

### **Sezione I – Disposizioni in materia di licenziamenti individuali**

#### **Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604 (art. 13)**

### *Descrizione*

L'art. 13 del provvedimento modifica alcuni articoli della Legge 604/66 in materia di licenziamenti individuali, in particolare introducendo una procedura obbligatoria di conciliazione preventiva per i licenziamenti per motivi economici.

La prima innovazione è legata al fatto che la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato (in precedenza ciò era obbligatorio solo su richiesta del lavoratore).



Si riducono da 270 a 180 giorni i termini per il deposito di ricorso presso la cancelleria del Tribunale a seguito dell'impugnazione stragiudiziale del provvedimento.

Come già accennato, il tentativo facoltativo di conciliazione viene sostituito, per i licenziamenti individuali intimati per motivi economici, con un tentativo di conciliazione obbligatorio per le parti.

Nella comunicazione preventiva da inviare alla direzione territoriale del lavoro, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento e indicarne i motivi.

La Direzione territoriale del lavoro, in caso di licenziamenti intimati per motivi economici, convoca il datore di lavoro e il lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Se fallisce il tentativo di conciliazione o decorrono i termini il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia del lavoro. Il comportamento complessivo delle parti durante la fase di conciliazione è valutato dal giudice nel caso si adisca in giudizio.

### *Commento*

Riteniamo positiva in particolare la disposizione dell'art. 13 che prevede preventivamente un percorso di conciliazione obbligatoria tra le parti (con il concorso del sindacato) al fine di risolvere positivamente le controversie. In sede di approvazione parlamentare è opportuno rafforzare tale previsione con una procedura di arbitrato, sempre fatta salva la possibilità per il lavoratore di adire in giudizio.

## **Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo (art. 14)**

### *Descrizione*

Viene modificato l'art. 18 della Legge 300/1970 il cui titolo diviene: "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo".

### **Licenziamenti discriminatori od orali**

Per quel che riguarda i licenziamenti **discriminatori** od **orali** la disciplina, al di là di alcune variazioni meramente formali, coincide sostanzialmente con quella precedente.

In questi casi il giudice dichiara nullo il licenziamento (in quanto discriminatorio) o inefficace (poiché intimato in forma orale) a prescindere dal numero dei dipendenti dell'impresa.

Inoltre il datore di lavoro deve versare un'indennità di risarcimento non inferiore a cinque mensilità e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In alternativa al reintegro il lavoratore può chiedere il pagamento di ulteriori 15 mensilità con la conseguente risoluzione del rapporto di lavoro.

## Licenziamenti disciplinari

Per quel che riguarda i licenziamenti **disciplinari** o soggettivi nelle aziende al di sopra dei 15 dipendenti, è necessario distinguere due diverse fattispecie.

Quando il giudice accerta che non ricorrono giustificato motivo o giusta causa, per insussistenza dei fatti contestati al lavoratore, o che il fatto rientra in casistiche per le quali il Ccnl di riferimento non prevede la sanzione del licenziamento, annulla il licenziamento e dispone il reintegro del lavoratore. In questo caso il datore di lavoro viene inoltre condannato al pagamento di un risarcimento non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto e al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Anche in questo caso, in alternativa al reintegro, è possibile per il lavoratore richiedere il versamento di un'indennità sostitutiva di 15 mensilità.

Negli altri casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo o della giusta causa, viene disposta un'indennità di risarcimento individuate tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto che il giudice commina tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero degli occupati dell'impresa, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento delle parti durante la controversia.

In caso di licenziamenti motivati dall'**idoneità fisica o psichica** del lavoratore o comminati durante il periodo di malattia e riconosciuti illegittimi dal giudice vi è la condanna al reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, al pagamento di un'indennità tra 6 e 12 mensilità e dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In caso di licenziamento **viziato nella forma** o sotto il profilo della procedura viene attribuita al dipendente un'indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità di retribuzione globale di fatto, a meno che il giudice accerti un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso valgono le tutele del paragrafo precedente.

## Licenziamenti per motivi economici

Particolare attenzione deve essere riservata alla nuova normativa sui licenziamenti intimati per **motivi economici**.

In ogni caso è previsto il tentativo di conciliazione obbligatorio tra le parti normato nell'art. 13 del provvedimento.

In caso di fallimento del tentativo di conciliazione e adite le parti in giudizio il giudice **può** disporre il reintegro del lavoratore e il risarcimento massimo pari a 12 mensilità nel caso riscontri la **manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo**.

Nel caso in cui il giudice riscontri che il **licenziamento ingiustificato sia motivato da ragioni discriminatorie o disciplinari e non economiche** applica le tutele previste dalle rispettive tipologie, in prevalenza il reintegro del lavoratore.

Negli altri casi nei quali viene accertato che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo economico**, ma non viene riscontrata la manifesta insussistenza dei motivi adottati dall'azienda il giudice dispone un'indennità tra le 12 e le 24 mensilità senza la possibilità del reintegro. Ai fini della determinazione dell'indennità il giudice tiene conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione, della sua anzianità, del numero dei dipendenti occupati dall'impresa e dalla sua attività economica, oltre, come già detto, del comportamento tenuto dalle parti durante la procedura di conciliazione.

Infine, come già previsto dall'attuale ordinamento, il datore di lavoro può **revocare** il licenziamento entro 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore

determinando la ripresa senza interruzioni del rapporto di lavoro con diritto, da parte del lavoratore, del recupero della retribuzione non percepita.

Infine viene integrato l'articolo 30 comma 1 della Legge 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro") specificando che l'inosservanza delle limitazioni poste al giudice nel sindacare le valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro costituisce motivo di impugnazione per il datore di lavoro stesso per violazione delle norme di diritto.

### *Commento*

La trattativa ha consentito un forte avanzamento rispetto alla iniziale volontà del Governo e delle associazioni imprenditoriali di intervenire pesantemente sull'art.18.

La soluzione individuata tiene conto della ferma richiesta del Sindacato Confederale di salvaguardare la funzione originaria dell'art. 18 di tutelare il lavoratore dalle discriminazioni, abusi e arbitrii da parte delle aziende. Riteniamo particolarmente positiva la soluzione adottata per rafforzare, con il possibile reintegro, la tutela nel caso dei licenziamenti per motivi economici manifestamente insussistenti o fraudolenti mentre non appare abbia conseguenze sostanziali la lieve riduzione da 27 a 24 mensilità, rispetto al precedente testo, dell'indennità risarcitoria massima prevista.

## **Sezione II – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi**

### **Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223 (art. 15)**

#### *Descrizione*

L'art. 15 del ddl apporta alcune modifiche alla legge 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi.

Le modifiche sono le seguenti: fatto salvo che raggiunto l'accordo sindacale l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità nonché l'indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta deve essere inviato alla Direzione Provinciale del Lavoro competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria, non più contestualmente ma entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi ai lavoratori.

Eventuali vizi di comunicazione possono poi essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Ulteriori modifiche alla legge 223/91 sono conseguenti alle nuove stesure stabilite dal ddl per quel che riguarda l'art. 18 della legge 300/70 e la legge 604/1966. In particolare, qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, o in caso di violazione dei criteri di scelta si applica la reintegra nel posto di lavoro

#### *Commento*

Le modifiche apportate sono in parte formali, in parte conseguenti alle necessità di armonizzazione con i cambiamenti apportati in materia di ammortizzatori sociali e con le modifiche dell'art. 18.

### Sezione III – Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

#### **Ambito di applicazione, Tutela urgente, Opposizione, Reclamo e ricorso per cassazione, Disciplina transitoria (artt. 16, 17, 18, 19, 20, 21)**

Le disposizioni di “tutela urgente” del rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti si applicano alle ipotesi regolate dall’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla **qualificazione del rapporto di lavoro**.

Il rito urgente per il processo del lavoro viene delineato dall’art. 17 con significative novità volte a velocizzare il corso del giudizio.

L’**udienza** di comparizione deve essere fissata non **oltre trenta giorni dal deposito del ricorso**. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d’ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all’accoglimento o al rigetto della domanda.

Inoltre l’efficacia esecutiva del provvedimento non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dell’articolo 18 del presente ddl.

Nel caso sia presentata **opposizione** si apre una seconda parte del procedimento, regolata dall’art. 18 del ddl, che si svolge davanti ad un **giudice unico** e non davanti ad un collegio.

Entro trenta giorno l’atto di opposizione deve essere depositato presso il tribunale che ha emesso il provvedimento mentre il giudice fissa con decreto **l’udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni**, assegnando alla parte che si oppone termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell’udienza e depositare note difensive.

Sono trenta invece i giorni minimi di preavviso per quel che riguarda la notifica all’altra parte in causa.

Una volta decisa con **sentenza** la controversia, il giudice deve depositare entro dieci giorni le relative motivazioni.

La sentenza è **provvisoriamente esecutiva** e costituisce titolo per l’iscrizione di ipoteca giudiziale.

L’art. 19 del ddl regola invece il **reclamo d’avanti alla Corte d’appello** e il **ricorso per Cassazione**.

Rispetto agli attuali sei mesi previsti nel rito “ordinario” il termine per la Corte d’appello è di trenta giorni mentre quello per la Corte di Cassazione di sessanta.

Non sono poi ammessi nuovi mezzi di prova o documenti salvo che il collegio, anche d’ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione o che la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

Nel caso di verdetto di appello il deposito delle motivazioni della sentenza deve avvenire entro dieci giorni mentre l’udienza di discussione deve essere fissata al massimo entro sei mesi dal momento della proposizione del ricorso.

Viene inoltre stabilito che alle udienze del processo del lavoro (di qualsiasi grado) sono **riservati particolari giorni** nel calendario generale delle udienze. (art. 20).

Il nuovo rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti si applica alle controversie instaurate successivamente all’entrata in vigore del ddl. (art. 21).

*Commento*

La previsione di un rito urgente per le cause riguardanti i licenziamenti (comprese quelle inerenti la qualificazione del contratto) è certamente positiva. La scelta di concentrare sui licenziamenti la priorità del processo del lavoro non deve però rischiare di allungare i tempi di decisione delle altre controversie in materia di lavoro. E' quindi necessario e urgente velocizzare i tempi della giustizia del lavoro anche con un rafforzamento significativo degli organici giudiziari anche in considerazione del fatto, negativo, che le cause di lavoro hanno perso la caratteristica specifica di gratuità delle spese.

## **Capo IV Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani**

### **Sezione I – Ammortizzatori sociali (Artt 22-39)**

#### **Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) (artt.22-34)**

##### *Descrizione*

Dal 1 gennaio 2013 le attuali indennità di disoccupazione e di mobilità saranno gradualmente unificate, entro il 2017, nella nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI), con gli stessi requisiti di accesso dell'attuale indennità di disoccupazione (almeno due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione), ed estensione a tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti, soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei soli dipendenti a tempo indeterminato delle Amministrazioni pubbliche e degli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, per i quali resta in piedi il sistema vigente, riformato con legge 247/07.

L'ASpl non spetta ai lavoratori cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione nei casi di licenziamenti economici introdotta dal provvedimento in esame.

Il superamento dell'indennità di mobilità sarà graduale, come da tabella:

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Centro nord fino a 39 anni</b>	12	12	12	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>Centro nord da 40 a 49 anni</b>	24	24	18	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>Centro nord da 50 a 54 anni</b>	36	30	24	18	<b>ASpl (12)</b>
<b>Centro nord 55 e oltre</b>	36	30	24	ASpl (18)	<b>ASpl (18)</b>
<b>Sud fino a 39 anni</b>	24	18	12	ASpl (12)	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sud da 40 a 49 anni</b>	36	30	24	18	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sud da 50 a 54</b>	48	42	36	24	<b>ASpl (12)</b>
<b>Sud da 55 anni</b>	48	42	36	24	<b>ASpl (18)</b>

L'ASpl avrà una durata di dodici mesi fino ai 54 anni e di diciotto mesi da 55 anni, secondo la seguente progressione:

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Fino a 50 anni	8	8	10	A regime (12)
50-54 anni	12	12	12	A regime (12)
55 e oltre	12	14	16	A regime (18)

L'importo sarà pari al 75% nei casi di retribuzione mensile pari o inferiore, nel 2013, a 1.180 €. Per le retribuzioni superiori va aggiunto il 25% del differenziale tra tale importo e retribuzione mensile complessiva, con importo massimo indipendente dalla retribuzione mensile, pari al maggiore dei due attualmente previsti, che, per il 2012, equivale a 1.119 €. Opererà dunque solo il massimale "alto" dei due oggi previsti. Non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, pari al 5,84%, attualmente non applicato all'indennità di disoccupazione ma applicato all'indennità di mobilità.

L'ASpl è decurtata del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.

La domanda va presentata all'Inps entro 60 giorni dalla data di spettanza e la fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza nello stato di disoccupazione.

Per i periodi di fruizione dell'ASpl sono riconosciuti i contributi figurativi.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro, senza che sia necessaria la comunicazione del lavoratore, fino ad un massimo di sei mesi. I periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento di ASpl. In caso di nuovo lavoro in forma autonoma, con reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (pari a 4.800 €), il beneficiario deve informare l'Inps entro trenta giorni dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Se tale reddito è inferiore al limite utile ai per la conservazione dello stato di disoccupazione, l'Inps riduce il pagamento dell'indennità.

### *Commento*

La nuova ASpl è più favorevole rispetto all'indennità di disoccupazione ordinaria, ed avrà trattamenti iniziali analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili e più elevati per quelle superiori a tale livello. Invece la durata sarà inferiore rispetto all'indennità di mobilità, soprattutto per i lavoratori over 50 e nel Mezzogiorno, ma ciò sarà compensato sia dal fondo per incentivare gli esodi, sia dalla possibilità, previo accordo tra le parti, di prestazioni complementari finanziate attraverso l'aliquota contributiva oggi prevista al finanziamento dell'indennità di mobilità, che potrà essere destinata ad un fondo di solidarietà (vedi oltre).

### **Mini ASPI (art.28)**

## *Descrizione*

L'ASPI sostituirà anche l'attuale indennità di disoccupazione a requisiti ridotti. Infatti ai lavoratori che non raggiungano il requisito contributivo di un anno di contribuzione negli ultimi 2 anni, ma possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi spetterà la mini ASpl, con stesso importo dell'ASpl ma durata ridotta, pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti. La mini ASpl verrà corrisposta mensilmente in seguito alla domanda, e non l'anno successivo, come avviene per l'attuale indennità a requisiti ridotti.

La mini ASpl viene sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro in caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Le prestazioni dell'attuale indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, di cui alla legge 20 maggio 1988, n. 160, si considerano assorbite, per i periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-ASpl liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

## *Commento*

La norma, quasi certamente per un refuso, è contraddittoria rispetto ai requisiti soggettivi di accesso, infatti mentre si dice che non è necessario un anno di contribuzione negli ultimi due anni, in un'altra parte del testo si richiamano gli stessi requisiti richiesti per l'ASPI, sia l'anno di contribuzione sia i due anni di anzianità assicurativa. La Cisl chiederà di eliminare tali requisiti, che non comparivano nel testo precedente, trattandosi di un punto fondamentale per valutare l'ampiezza della copertura della mini ASpl, in quanto in presenza di tali requisiti di accesso non si verificherebbero gli avanzamenti promessi rispetto alla attuale indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

## **Indennità una tantum per i co.co.pro. (art.35)**

### *Descrizione*

Viene modificata, a partire dal 2013, l'indennità di fine lavoro per i co.co.pro iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps, con i seguenti requisiti

- a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommitenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo non superiore a 20.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo;
- c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditata, presso la predetta Gestione separata almeno una mensilità
- d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata

L'importo dell'indennità è pari al 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'articolo 1, co. 3, della legge 3 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Essendo per il 2012 il minimale citato pari € 14.930,00, va calcolato il 5% di 14.930,00, che è pari a € 746,5, da

moltiplicare per il numero mensilità previste. In sostanza l'indennità varierà tra € 2986 e € 4479.

L'indennità sarà liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro se superiore.

Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti al 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data.

### *Commento*

E' importante avere conservato l'indennità, che invece il governo, in concomitanza con le positive misure restrittive sull'utilizzo delle co.co.pro., voleva abrogare. Al tavolo di trattativa si era però giunti alla decisione di potenziare l'indennità, mentre i nuovi requisiti sembrano nel complesso equivalenti a quelli dell'attuale normativa, e l'importo è, nella maggior parte dei casi, di poco superiore. Chiederemo miglioramenti nel corso dell'iter parlamentare.

## **Revisione aliquote contributive (artt. 29 e 36)**

### *Descrizione*

Al finanziamento della nuova ASpl si provvederà con l'aliquota contributiva, pari all'1,31%, attualmente destinata al finanziamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione, tranne che per i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento di attività stagionali, per gli apprendisti, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Nei limiti delle ultime sei mensilità tale contributo viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nonché qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, dal 1° gennaio 2013, è dovuto un contributo " di licenziamento", a carico del datore di lavoro, pari al cinquanta per cento del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Lo stesso contributo è dovuto per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore.

Tale contributo non è invece dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il pagamento del contributo per la collocazione in mobilità. Dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di licenziamento di cui sopra è moltiplicato per 3 volte. Tale disposizione sostituisce quella, abrogata, che prevedeva in ogni caso di collocazione in mobilità il pagamento di una somma pari a 6 volte l'indennità di mobilità, da aumentarsi in caso di mancato accordo.

L'aliquota contributiva a carico delle Agenzie di somministrazione di lavoro destinata al fondo per la formazione è ridotta dal 4 per cento al 2,6 per cento.

L'aliquota contributiva relativa ai collaboratori iscritti alla gestione separata Inps, e non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, viene gradualmente aumentata di



un punto l'anno fino a raggiungere il 33% nel 2018, parificandola così alla aliquota per i lavoratori dipendenti. Lo stesso avviene per i coloro che siano già iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i quali la aliquota salirà gradualmente fino a raggiungere il 24% nel 2018.

#### *Commento*

Il riordino delle aliquote contributive, in particolare il contributo addizionale dell'1,4% ed il contributo di licenziamento, punta a far costare di più sia la flessibilità sia l'interruzione dei rapporti a tempo indeterminato, per favorire questi ultimi. Allo stesso obiettivo mira il graduale aumento dell'aliquota contributiva per le co.co.pro., che finalmente viene portata, con la necessaria gradualità, allo stesso costo dei contratti di lavoro subordinato.

La riduzione dell'aliquota per la formazione a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro potrà essere controproducente per le attività della bilateralità in quel settore.

Positivo il mantenimento dei costi a carico dell'impresa nelle procedure dei licenziamenti collettivi.

### **Ammortizzatori in deroga (art.37)**

#### *Descrizione*

Al fine di garantire la graduale transizione verso il nuovo regime, per gli anni 2013-2016 resta in piedi il sistema degli ammortizzatori in deroga, con le regole vigenti, in base alle quali il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali. Resta inalterata quindi, per tale periodo transitorio, sia la regolamentazione delle proroghe, con le decurtazioni previste, sia quella relativa ai criteri soggettivi di accesso.

A tale scopo il Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementata di 1.000 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di 700 milioni di euro per l'anno 2015 e di 400 milioni di euro per l'anno 2016.

#### *Commento*

E' molto importante avere conservato, per il 2013 e, seppur in modo decrescente, fino al 2016, la strumentazione relativa agli ammortizzatori sociali in deroga, sia per fronteggiare l'emergenza dovuta alla crisi produttiva purtroppo ancora in corso, sia per gestire più facilmente la transizione al nuovo sistema.

## **Sezione II – Tutele in costanza di rapporto di lavoro (Artt. 40-51)**

### **Cassa integrazione ordinaria e straordinaria (artt. 40 e 41)**

#### *Descrizione*

Restano in piedi gli strumenti della cassa integrazione ordinaria e straordinaria nei settori dove già sono previste. La volontà di eliminare i casi in cui la CIGS copre esigenze non connesse alla conservazione del posto di lavoro ha portato il Governo a ritenere necessaria l'eliminazione dell'art.3 della legge n.223/91 relativo alla regolamentazione della cigs in caso di procedure concorsuali.

Vengono portate a regime le norme di estensione annuale della cigs, con previsione della relativa aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro, nei seguenti settori:

- a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
- c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Viene portata a regime, con estensione della relativa aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro, anche l'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale.

### *Commento*

E' un risultato importante della trattativa aver conservato la strumentazione relativa a cig e cigo. Da valutare meglio l'abrogazione dell'art.3 della legge n.223, distinguendo da caso a caso, infatti nel corso della trattativa si era giunti a definire l'eliminazione della sola causale cigs relativa a cessazione di attività nell'ambito delle procedure concorsuali, e non cancellare la cigs in tutti i casi di procedure concorsuali.

## **Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 42-51)**

### *Descrizione*

Per i settori privi di cassa integrazione, in relazione alle imprese sopra i 15 dipendenti, la riforma impone l'obbligo di costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali che finanzieranno trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a cause previste dalla normativa Cigo e Cigs. I fondi saranno istituiti sulla base di accordi collettivi da stipulare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di riforma, con decreto da emanarsi entro i successivi novanta giorni, ed avranno validità erga omnes.

Per i settori per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà, è istituito, con decreto, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

Il fondo, finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, garantisce la prestazione per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle cause di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Alla gestione del fondo provvede un comitato amministratore composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

I decreti di costituzione dei Fondi determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura di due terzi ed un terzo.

In aggiunta i fondi possono avere le seguenti finalità:

- a) assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto all'ASpl;

- b) prevedere assegni straordinari per processi di agevolazione all'esodo, per lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

Per tali ultime finalità i fondi di solidarietà possono essere istituiti, con le stesse modalità di cui al comma 1, anche in relazione a settori e aziende già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali.

Per le imprese già soggette all'aliquota per il finanziamento dell' indennità di mobilità, gli accordi collettivi possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% .

Gli stessi accordi possono prevedere che nei fondi di solidarietà confluiscono anche i fondi interprofessionali con il relativo gettito del contributo dello 0,30%.

La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti contrattualmente ai sensi della normativa vigente in alcuni settori (credito, trasporto aereo, trasporto ferroviario) è adeguata alle nuove norme con decreto interministeriale, sulla base di accordi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.

#### *Commento*

Per estendere tutele analoghe alla cassa integrazione nei settori che ne sono privi si privilegia dunque l'approccio della bilateralità perché in grado di cogliere le specificità dei diversi settori.

Resta il problema dell'estensione dei Fondi anche alle imprese sotto i 15 addetti, per la quale il Ministro si era in realtà impegnato durante la trattativa, e che la Cisl continuerà a richiedere nel corso dell'iter parlamentare.

E' importante che gli accordi possano prevedere la riconversione della aliquota per il finanziamento dell' indennità di mobilità a favore dei fondi di solidarietà.

Per quanto riguarda, invece, la possibilità che i fondi interprofessionali acquisiscano anche la funzione di sostegno al reddito è necessario prevedere una contribuzione aggiuntiva a quella dello 0,30%.

### **Sezione III Interventi in favore dei lavoratori anziani (Art. 52-54)**

#### **Fondo per i lavoratori anziani (art.52)**

##### *Descrizione*

Vengono introdotte regole a regime per gli esodi dei lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento nei successivi 4 anni secondo la normativa vigente, con costi a carico dei datori di lavoro.

Sulla base di accordi in aziende che impieghino mediamente più di quindici dipendenti l'Inps, su presentazione di domanda da parte dell'impresa, che dovrà anche possedere idonea fidejussione bancaria, erogherà una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, con obbligo dell'azienda a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

## *Commento*

Dopo la recente riforma pensionistica era assolutamente necessario prevedere una regolamentazione a regime che facilitasse gli esodi, in caso di eccedenza di personale, per i lavoratori più anziani. Valutiamo positivamente questa norma, che entrerà subito in vigore, ma che, naturalmente, è molto condizionata dalla volontà delle parti datoriali.

## **Incentivi alle assunzioni (artt.53-54)**

### *Descrizione*

In sostituzione di alcuni incentivi alla ricollocazione lavorativa che, a partire dal 1 gennaio 2013, verranno abrogati (contratto di inserimento e incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in lista di mobilità), vengono introdotti incentivi a favore della ricollocazione lavorativa di:

- lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi,
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e) del regolamento del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, annualmente individuate con decreto interministeriale
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, per le assunzioni di tali soggetti con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Per garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, compresi quelli che saranno abrogati dal 2013, ma che per l'anno in corso continuano a valere, vengono definiti alcuni principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, o se il lavoratore viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro, salvi i casi di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure di assunzione presso una diversa unità produttiva.
- c) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

## *Commento*

E' problematico che le forme di incentivazione previste siano inferiori a quelle che sostituiscono. Per rendere questo sostenibile sarebbe necessario un notevole impegno, che auspichiamo in ogni caso, affinché le misure previste per rafforzare le politiche attive siano realizzate in tempi brevi.

## **Capo V Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro (artt. 55-58)**

### **Art. 55**

*(Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco)*

#### *Descrizione*

Attraverso una modifica dell'art.55 del dlgs 151/2001 viene stabilito che:

- La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro.
- Negli altri casi l'efficacia delle dimissioni di lavoratori sono sospensivamente condizionate dalla convalida del Ministero del Lavoro attraverso modalità che verranno individuate entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge
- In alternativa alla procedura precedente la validità delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione dei lavoratori in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (con successivo decreto sarà possibile ampliare le modalità di questa procedura).

I lavoratore o la lavoratrice ricevono un invito a presentarsi entro sette giorni presso la Direzione Provinciale del Lavoro (o altre sedi individuate) per convalidare le dimissioni.

Salvo che il fatto non costituisca reato il datore di lavoro che abusi delle "dimissioni in bianco" è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro.

#### *Commento*

Riteniamo positiva l'adozione di una norma snella ed efficace contro le dimissioni in bianco frutto anche di un'importante mobilitazione del sindacato e della società civile.

### **Art. 56**

*(Sostegno alla genitorialità)*

#### *Descrizione*

Al fine di sostenere la genitorialità, la condivisione dei carichi familiari e la conciliazione vita-lavoro è previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015

- a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi, dei quali due in sostituzione della madre con un'indennità pari al cento per cento della retribuzione. Il padre ha l'obbligo di fornire comunicazione preventiva in forma scritta almeno quindici giorni prima dei giorni previsti.
- b) è prevista la possibilità, sulla base delle risorse economiche disponibili, di concedere alla madre lavoratrice, al termine del congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi baby sitting da richiedere al datore di lavoro. I criteri di

accesso e le modalità di utilizzo dei voucher vengono definiti con decreto dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Economia.

#### *Commento*

Valutiamo positivamente sia l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità che la previsione dell'introduzione dei voucher per il babysitting.

#### Art. 57

*(Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili)*

#### *Descrizione*

Viene modificato l'art. 4 della legge 68/99 nella parte relativa alla determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere con la comprensione dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato anche a tempo determinato. Sono invece esclusi dal computo: i soci di cooperative, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati, altre categorie di lavoratori svantaggiati.

Viene stabilito che i soggetti preposti alla verifica del rispetto degli obblighi della legge 68/99 forniscano un rapporto, anche per via telematica e con cadenza almeno mensile, alla Direzione Provinciale del Lavoro competente.

Il Ministero del Lavoro si riserva inoltre di emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge un decreto al fine di ridefinire i criteri per gli esoneri dagli obblighi di assunzione e norme volte al potenziamento delle attività di controllo.

#### *Commento*

Valutiamo positivamente le norme in oggetto e vigileremo sui contenuti dell'emanando decreto.

#### Art. 58

*(Interventi volto al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati)*

#### *Descrizione*

Viene modificato l'art. 22 comma 11 del dlgs 286/98 che si applica quando il lavoratore straniero che perde il posto di lavoro. Confermando che la perdita del posto di lavoro non comporta automatica perdita del permesso di soggiorno, il lavoratore immigrato viene inserito nelle liste di collocamento non più per un periodo non inferiore a sei mesi, ma "non inferiore a un anno e per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito".

#### *Commento*

Riteniamo il provvedimento molto importante per il mantenimento nella regolarità dei lavoratori immigrati disoccupati in una fase di crisi economica. Tale misura è stata più volte rivendicata dalla Cisl.

## Capo VI Politiche attive e servizi per l'impiego

### Prestazioni da parte dei servizi per l'impiego e stato di disoccupazione (artt. 59-64)

#### *Descrizione*

Viene modificato il d.lgs. n. 181/2000 di riordino dei servizi per l'impiego, specificando i livelli essenziali delle prestazioni da assicurare ai beneficiari di ammortizzatori sociali che dovranno consistere in un colloquio di orientamento, in azioni di orientamento collettive, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale; in una formazione di almeno due settimane, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza; in una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo. Nei confronti dei beneficiari di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro per un periodo superiore ai sei mesi, le Regioni devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

Con accordo in Conferenza Unificata Stato-Regioni verrà definito un sistema di premialità, per la ripartizione tra le regioni delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

Entro il 30 giugno 2013 l'Inps mette a disposizione dei centri per l'impiego e delle agenzie private autorizzate o accreditate, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali nonché i dati relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali, è fatto obbligo ai centri per l'impiego e alle agenzie private autorizzate o accreditate, di inserire nella banca dati i dati concernenti le azioni di politica attiva svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali

Vengono rese più stringenti le norme sulla conservazione dello stato di disoccupazione in caso di nuova attività lavorativa.

Inoltre viene rivista la normativa sulla dichiarazione di disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa: nei casi di presentazione di una domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, la dichiarazione che attesta lo stato di disoccupazione, l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa, può essere resa dall'interessato all'Inps anziché ai servizi per l'impiego, ai quali sarà trasmessa dallo stesso Inps. Nel contempo viene abrogato il co.10 dell'art.19 della legge 2/2009 che aveva introdotto la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro per richiedere ogni tipologia di sostegno al reddito, compresa la cassa integrazione

Viene poi riscritta senza modifiche sostanziali la normativa sulle decadenze in caso di rifiuto di essere avviati a corsi di formazione o ad attività lavorativa: il lavoratore beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo; il lavoratore destinatario di una indennità la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando: a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti o non vi partecipi regolarmente; b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all'indennità cui ha diritto. La decadenza opera quando le attività lavorative o di formazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50

chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

I servizi competenti hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps i rifiuti di cui sopra, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza.

L'Inps, con riferimento, ai lavoratori che beneficino di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito, è inserito tra i soggetti autorizzati, con regimi particolari, allo svolgimento delle attività di intermediazione

I disoccupati ed i familiari a loro carico non sono più esentati dalla spesa sanitaria.

### *Commento*

*Si tratta di positive disposizioni che puntano al rinnovamento del ruolo dei servizi per l'impiego e alla riorganizzazione delle strutture che li offrono, pubbliche e private. Il punto debole è la volontà di realizzare tale rinnovamento senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, come viene precisato. La Cisl chiederà che vi siano investimenti su questo versante, in risorse umane e materiali.*

## **Delega al Governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego (art.65)**

### *Descrizione*

Ad un riordino più complessivo in tema di politiche attive e servizi per l'impiego si procederà con legge delega entro sei mesi, utilizzando quella già prevista dalla legge n.247/2007, integrata da principi e criteri direttivi aggiuntivi. Accanto, quindi, ai criteri già previsti dalla legge 247 (potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio, valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e agenzie private e definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego; programmazione di misure per l'invecchiamento attivo, promozione del patto di servizio, semplificazione delle procedure amministrative), si aggiungono i seguenti:

- attivazione del soggetto che cerca lavoro,
- qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro;
- formazione nel continuo dei lavoratori;
- riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;
- collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità.

### *Commento*

*La focalizzazione su un tema di tale rilievo, da sempre reclamata dalla Cisl, è positiva. Per la attuazione di tale delega servirà il coinvolgimento di parti sociali e regioni, come preannunciato nel precedente testo, in cui è contenuto l'impegno ad un percorso che consenta di pervenire alla stipula di un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni entro il 30 giugno 2012, che identifichi le linee di indirizzo della riforma, migliorando il coordinamento tra competenze statali e regionali, le sinergie tra servizi pubblici e agenzie private del lavoro, il collegamento tra i servizi all'impiego ed i servizi Inps di erogazione dei trattamenti, individuando una sede unica nel territorio, per la gestione in forma integrata delle politiche attive.*



## **Capo VII Apprendimento permanente (Art. 66-69)**

### *Descrizione*

Questa sezione del disegno di legge definisce l'apprendimento permanente come: "qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

L'art. 66 definisce come attori dell'apprendimento permanente:

- i centri provinciali per l'istruzione degli adulti;
- le strutture formative accreditate dalle regioni;
- la Scuola superiore della pubblica amministrazione;
- le parti sociali mediante i Fondi Interprofessionali per la formazione continua.

Vengono inoltre ricordate le definizioni di apprendimento non formale, informale e formale.

Attraverso la collaborazione tra Ministro dell'Istruzione, del Lavoro e dello Sviluppo Economico e attraverso il confronto con le parti sociali sono poi istituite in modo condiviso con le regioni e le autonomie locali dei sistemi integrati territoriali per l'apprendimento permanente che operano attraverso piani triennali.

Vengono identificate alcune priorità:

- sostegno ai percorsi di apprendimento delle persone in correlazione con i sistemi produttivi dei territori di riferimento;
- riconoscimento e certificazione dei crediti formativi;
- fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge il Governo è delegato a promulgare un decreto legislativo per:

- il riconoscimento e la validazione dei saperi acquisiti;
- la definizione di standard nazionali per la certificazione delle competenze (comprese quelle acquisite nei percorsi di apprendistato);
- la ridefinizione dei crediti utilizzabili per i percorsi di rientro nell'istruzione universitaria; la definizione di criteri per la validazione dell'apprendimento non formale ed informale; la definizione di criteri di accreditamento per l'individuazione di soggetti certificatori degli apprendimenti;
- la previsione di criteri generali per il riconoscimento della capacità formativa delle imprese.

### *Commento*

Valutiamo positivamente le misure per l'apprendimento permanente contenute nel disegno di legge. Si tratta di provvedimenti fortemente richiesti dal sindacato per la cui concreta

applicazione sarà decisiva l'azione coordinata e collaborativa tra Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione, Ministero dello Sviluppo Economico, Regioni e parti sociali. La Cisl continuerà a seguire con la massima attenzione e collaborazione il percorso attuativo delle disposizioni sull'apprendimento permanente previste nel disegno di legge nella convinzione che si tratti di provvedimenti importanti per rendere maggiormente trasparenti, partecipativi, inclusivi non solo il mercato del lavoro, ma l'intera società.