



FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



FALCRI silcea

COMUNICATO

APPROVATA IN SENATO LA RIFORMA DEL LAVORO

Lo scorso 31 maggio il Senato ha approvato (con 231 voti a favore, 33 contrari e 9 astenuti) il Disegno di Legge del Governo in tema di Riforma del Mercato del Lavoro, che ora passa al vaglio della Camera dei Deputati. Per raggiungere più celermente il proprio scopo, il Governo non ha esitato a porre con successo ben quattro voti di fiducia su quattro emendamenti che ricomprendono l'intero testo.

Il tutto avviene mentre, come rileva l'ISTAT, nel mese di aprile il tasso di disoccupazione sale al 10,2%, livello più alto dal 2004 e, relativamente al primo trimestre 2012 raggiunge il 10,9%, in aumento di 2,3 punti su base annua.

Il tutto avviene mentre la disoccupazione giovanile (15-24 anni) raggiunge nel trimestre il 35,9%, il dato più elevato dal 1993 (anno di inizio della serie storica).

Il tutto avviene mentre la Cgia di Mestre quantifica in 600mila i posti che andranno persi nei primi 10 mesi di applicazione (pari a 2mila licenziamenti al giorno).

Nel frattempo il nuovo Presidente di Confindustria, Giorgio Napolitano, definisce "deludente" la riforma del mercato del Lavoro così come approvata in Senato, ed auspica che possa essere modificata per meglio rispondere alle esigenze delle imprese: *"la riforma ha tolto molta flessibilità in entrata senza darci grossi cambiamenti sulla flessibilità in uscita. Mi auguro che, nel passaggio tra i due rami del Parlamento, sia modificata e resa più vicina alle esigenze delle imprese"...*

Intanto i Ministri Fornero (Lavoro) e Patroni Griffi (Funzione pubblica) litigano sulla licenziabilità nel pubblico impiego. La ricetta dei professori per la guarigione della nostra malata economia sembra essere fatta di ossimori: licenziare nel privato per aumentare l'occupazione, licenziare nel pubblico per aumentare la produttività!

Quello che desta maggiore preoccupazione è assistere, di fronte ad un quadro così palesemente orientato alla distruzione dei più importanti diritti dei lavoratori, ad una sorta di rassegnazione di molti dei soggetti politici e sindacali che dovrebbero intervenire con tutta la potenza di cui dispongono.

Appare lontana anni luce quella marea di lavoratrici e di lavoratori, quei milioni di cittadini che il 23 marzo 2002 invasero Roma per respingere l'ennesimo attacco all'art.18. Quella risposta fu vincente e restituì forza ed orgoglio a tutto il mondo del lavoro ed alla società civile.

Oggi invece c'è un silenzio assordante, un tatticismo esasperato ed esasperante che incolla al terreno chi dovrebbe muoversi, oggi conta più un sondaggio che il senso ed il valore delle scelte.

In mezzo a questo scenario e di fronte alla scelta tra combattere seriamente la precarietà del lavoro puntando ad un rilancio dell'occupazione e conseguentemente della crescita economica, o colpire i diritti all'insegna del motto "licenziando si assume", il Governo ha optato la seconda ipotesi!

UNITÀ SINDACALE, come ha avuto più volte modo di ribadire, ritiene che la riforma, così come approvata, non solo manca l'obiettivo di rappresentare una basilare e cruciale occasione di rilancio dell'economia e di sviluppo per l'occupazione, ma addirittura riesce nella difficile impresa di scontentare tutti.

UNITÀ SINDACALE esprime in maniera netta e forte la propria contrarietà alla Riforma e si attiverà per promuovere le necessarie contromisure e partecipare a tutte le iniziative di contrasto che saranno messe in atto.

La Segreteria Nazionale di UNISIN si propone, con l'allegata scheda tecnica, di fornire una dettagliata analisi delle misure contenute del testo licenziato dal Senato, al fine di sensibilizzare ed informare le lavoratrici ed i lavoratori del Credito e della Riscossione Tributi, nonché per motivare con piena consapevolezza e cognizione di causa la propria contrarietà alle misure ipotizzate.

Cordiali saluti.

Roma, 12 giugno 2012

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Disegno di Legge di Riforma del Mercato del Lavoro approvato dal Senato della Repubblica il 31.05.2012

Licenziamenti individuali (Legge 604/1966)

L'introduzione dell'obbligo di motivazione nella comunicazione di licenziamento (l'attuale normativa - art. 2, comma 2, L. 604/66 - prevede la facoltà per il datore di lavoro di non indicare il motivo, e fissa l'obbligo solo in caso di richiesta del lavoratore), così come l'obbligo di tentativo di conciliazione di fronte alla direzione territoriale del lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (la cui efficacia pratica sarà un rebus) non appaiono misure sostanziali a compensare il peggioramento che si introdurrebbe con la riduzione da 270 a 180 giorni del termine entro cui depositare il ricorso (o comunicata la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato).

Una novità introdotta rispetto alla prima versione del ddl consiste nella **decorrenza** del licenziamento che, terminata la procedura obbligatoria di conciliazione ivi introdotta (in caso di giustificato motivo oggettivo) o il procedimento disciplinare (in caso di giustificato motivo soggettivo - art. 7, Legge 300/1970), produce effetto dal giorno della comunicazione con cui si è avviata la procedura medesima, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. Gli effetti sono sospesi in caso di maternità o paternità in corso ai sensi del TU 151/2001 e di impedimento derivante da infortunio sul lavoro. L'eventuale periodo di lavoro svolto durante la procedura si considera come preavviso lavorato.

Art. 18 Statuto dei Lavoratori

Resta il limite dei 15 dipendenti per la sua applicazione ma viene fortemente modificata la disciplina della tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo. La sua nuova formulazione contempla tre tipologie di licenziamenti con tre diversi regimi sanzionatori, a seconda che il giudice ne accerti: a) il carattere discriminatorio o i motivi illeciti; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa nei casi di licenziamenti disciplinari; c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo nei licenziamenti definiti economici o oggettivi,.

Per i **licenziamenti discriminatori** (la norma si applica indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva) resta invariata l'attuale previsione normativa, per cui il giudice stabilisce il reintegro ed un risarcimento che comprenda un'indennità dal giorno del licenziamento sino a quello del reintegro, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per altre attività lavorative e con un limite minimo di cinque mensilità, cui si aggiunge il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore può chiedere, in luogo del reintegro, una indennità pari a 15 mensilità, che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale disciplina si applica anche in caso di licenziamento dichiarato inefficace in quanto intimato in forma orale.

Per i **licenziamenti soggettivi o disciplinari** (la norma si applica, come oggi, nelle imprese o unità produttive che occupino oltre 15 dipendenti), è lasciato alla discrezionalità del giudice stabilire, in base alla gravità dell'illegittimità del licenziamento, il reintegro ed un indennizzo, oppure dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare il datore di lavoro al solo indennizzo (e non al reintegro), da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità (determinata tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti, delle dimensioni dell'attività, del comportamento delle parti).

Il giudice deciderà per il reintegro (e un'indennità) qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o di giusta causa adottati dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato o perché esso è punibile con una sanzione conservativa sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi o codici disciplinari. Opererà, invece, per il solo indennizzo in tutte le altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o di giusta causa.

Nei casi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione o della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o dell'art. 7 della Legge 604/66, si applica il solo indennizzo con un'indennità omnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale del datore di lavoro. Se il giudice accerta anche un difetto di giustificazione del licenziamento, potrà discrezionalmente decidere secondo quanto previsto per i licenziamenti soggettivi o disciplinari.

Licenziamenti oggettivi o economici (la norma si applica, come oggi, nelle imprese o unità produttive che occupino oltre 15 dipendenti): viene riproposta la discrezionalità del giudice tra reintegro ed indennizzo, che però potrà condannare il datore di lavoro al reintegro del lavoratore licenziato solo nelle ipotesi in cui accerti l'infondatezza delle motivazioni o la "manifesta insussistenza" delle cause del licenziamento. In tutti gli altri casi il giudice, pur accertando che non vi siano i presupposti del giustificato motivo oggettivo, dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al solo indennizzo da 12 a 24 mensilità.

Appare evidente, nonostante le modifiche rispetto alla prima versione del progetto governativo, come con la "manifesta insussistenza" si riducano a casi eccezionali le situazioni di reintegro per i licenziamenti economici, nonostante la discrezionalità del giudice.

La discrezionalità del giudice si ha, infine, qualora il motivo oggettivo consista nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, e nei casi in cui ci sia stata violazione dei termini di conservazione del posto nei casi di infortunio, malattia, gravidanza o puerperio (art. 2110 codice civile).

LICENZIAMENTO ART. 18	COM'È OGGI	COME SARÀ
DISCRIMINATORIO Si applica indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa.	Se il giudice non riscontra discriminazione, il licenziamento è confermato.	Invariato
	Se il giudice riconosce che c'è stata discriminazione, annulla il licenziamento e stabilisce il reintegro (con un risarcimento). Il lavoratore può optare per un'indennità in luogo del reintegro.	Invariato
DISCIPLINARE (SOGGETTIVO) Si applica nelle aziende con più di 15 dipendenti.	Se il giudice ritiene fondati i motivi disciplinari, il licenziamento è confermato.	Invariato
	Se il giudice riscontra che non ci sono validi motivi disciplinari, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Il giudice può discrezionalmente decidere tra: a) Se il motivo disciplinare non sussiste o se è punibile con sanzione conservativa, stabilirà il reintegro (con un risarcimento); b) In tutti gli altri casi di ingiustificato motivo disciplinare, il giudice stabilisce il solo indennizzo tra 12 e 24 mensilità.
ECONOMICO (OGGETTIVO) INDIVIDUALE (applicabile in aziende con più di 15 dipendenti e fino ad un massimo di 4 dipendenti in 120 giorni).	Se il giudice riconosce i motivi economici il licenziamento è valido.	Invariato
	Se il giudice riscontra che non sussistono i motivi economici, stabilisce il reintegro del lavoratore (che potrebbe anche optare per l'indennizzo). Di fatto non ci sono differenze tra i licenziamenti disciplinari ed economici.	Se il giudice non riscontra la validità del motivo economico addotto dall'azienda, stabilisce un indennizzo tra 12 e 24 mensilità. Solo nel caso in cui il giudice riscontra la "manifesta insussistenza" dei motivi addotti dall'azienda può stabilire il reintegro.

Legge 223/1991

Le modifiche apportate alla procedura sindacale (la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità non è più contestuale ma avviene entro sette giorni dalla comunicazione ai lavoratori; i vizi della comunicazione preventiva ai sindacati possono essere sanati con l'accordo sindacale) ampliano i margini di operatività dell'impresa. Tutte le altre modifiche riconducono i licenziamenti illegittimi alle previsioni del novellato art. 18 Statuto dei Lavoratori. In caso di licenziamenti collettivi secondo i dettami della L. 223/91, se la dichiarazione di eccedenza di personale non sia oggetto di accordo sindacale il contributo di licenziamento (*si veda l'apposito paragrafo sui contributi di finanziamento*) è triplicato.

Rito speciale

Viene introdotto un iter giudiziario più veloce per le controversie relative all'impugnazione dei licenziamenti. L'udienza deve essere fissata entro 40 giorni dal deposito del ricorso. La notifica del ricorso e del decreto devono avvenire entro un termine, fissato dal giudice, non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, e la costituzione del resistente in un termine non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza. L'efficacia del provvedimento è tutta da verificare alla prova dei fatti.

Contratti a tempo determinato

Sparisce l'obbligo di indicare la causale per il primo contratto di durata fino a 1 anno (nella precedente versione del DdL erano 6 mesi); ciò vale anche per i contratti di somministrazione. I contratti collettivi (a livello interconfederale, o di categoria o ai livelli decentrati) possono prevedere che il requisito dell'indicazione della causale non sia previsto, al di là della durata del contratto, fino al limite del 6% del personale dell'unità produttiva. Tale rapporto senza l'indicazione della causale non è prorogabile.

Ampliato l'intervallo tra un contratto e l'altro: 60 giorni (in luogo dei precedenti 10 giorni) se il primo contratto è di durata fino a 6 mesi; 90 giorni (invece di 20) se è più lungo di 6 mesi. I contratti collettivi possono ridurre tali termini, rispettivamente, a 20 giorni e 30 giorni, nei casi di avvio di nuove attività, di lancio di un nuovo prodotto o servizio, di un rilevante cambiamento tecnologico, di un progetto di ricerca e sviluppo significativo, di rinnovo o proroga di una consistente commessa.

Anche i **termini di proroga sono ampliati:** da 20 a 30 giorni se il rapporto è inferiore a 6 mesi; da 30 a 50 giorni se superiore a 6 mesi.

Il testo di riforma prevede, inoltre, che ai fini del computo del periodo massimo di **36 mesi** per la successione di più contratti a termine oltre i quali il rapporto si considera a tempo indeterminato (art. 5, comma 4 bis, DLgs. 368/2001 modificato dalla L. 247/2007) si tiene conto anche dei periodi di missione (nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato) in mansioni equivalenti.

In caso di licenziamento, laddove si contesti la nullità del termine apposto al contratto di lavoro, i termini (previsti dal Collegato Lavoro, L. 183/2010 che modifica i termini della L. 604/66) per l'impugnazione sono fissati in 120 giorni (anziché 60), e quelli per il deposito del ricorso in cancelleria in 180 giorni (anziché 270).

Incrementati i **costi contributivi** con introduzione di un'aliquota aggiuntiva dell'1,4% destinata a finanziare l'ASpI, con esclusione (novità introdotta dal DdL presentato in Senato rispetto alla versione precedente) dei contratti a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti, per lo svolgimento di attività stagionali, per gli apprendisti, per i dipendenti pubblici (*si veda il paragrafo sulla contribuzione di finanziamento*).

Contratto di Inserimento

Viene abrogato ed in sua vece sono previsti degli incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani (ultra cinquantenni disoccupati da 12 mesi) e le donne (di qualsiasi età disoccupate da 6 mesi) nelle aree svantaggiate. Le misure ipotizzate ampliano la flessibilità per le aziende.

Apprendistato

È il canale privilegiato di accesso dei giovani (fino ai 29 anni) al mondo del lavoro. Già nel T.U. 167/2011 assume una caratterizzazione come rapporto a tempo indeterminato, permangono però alcuni dubbi sul fatto che sia una norma facilmente aggirabile (al termine del triennio di apprendistato è possibile il recesso con semplice preavviso).

Innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1:1 al 3:2 (3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati). Tale rapporto è fissato al 100% per le imprese che occupano meno di dieci dipendenti.

Introduzione di un meccanismo che vincola l'assunzione di nuovi apprendisti da parte della medesima impresa alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato di almeno il 50% degli apprendisti nel triennio precedente (tale quota per il primo triennio è fissata al 30%). Dal computo sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Tale meccanismo viene eluso dalla previsione, in caso di mancato rispetto della quota suddetta o di totale mancata conferma degli apprendisti progressivi, che consente l'assunzione di un ulteriore apprendista. I contratti di apprendistato stipulati in violazione di tale norma sono considerati rapporti a tempo indeterminato sin dalla loro costituzione. Tali norme non si applicano per le imprese con meno di dieci dipendenti.

Part Time

Si introducono misure volte ad evitare abusi sul **part time**: i contratti collettivi devono prevedere che il lavoratore possa richiedere l'eliminazione o modifica di clausole flessibili ed elastiche; i lavoratori affetti da patologie oncologiche ed i lavoratori studenti devono poter revocare il proprio consenso allo svolgimento del lavoro a tempo parziale.

Lavoro intermittente

Ampliati i limiti di età per i soggetti che possono stipulare tali rapporti di lavoro, che passano ad oltre i 55 anni (prima erano oltre i 45) e meno di 24 anni (prima erano meno di 25). Vengono previste delle modalità di comunicazione della stipula del rapporto e della sua durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente mediante sms, fax o posta elettronica e sono previste sanzioni per l'omessa comunicazione da € 400,00 ad € 2.400,00 per ciascun rapporto per cui c'è stata l'omissione. Si tratta di norme che hanno la finalità di evitare abusi ma che rischiano di tramutarsi in una eccessiva burocratizzazione per le imprese. Se ne dovrà quindi valutare l'applicazione pratica.

Lavoro a progetto, partite IVA, associazione in partecipazione, lavoro accessorio

Le misure previste mirano ad evitare la simulazione di un rapporto di lavoro subordinato: sarà ovviamente determinante l'effettivo funzionamento dei sistemi di controllo.

Sul **lavoro a progetto**, è richiesta la riconducibilità del rapporto ad uno o più progetti specifici, determinati dal committente e gestiti in autonomia dal collaboratore. Il progetto deve essere collegato funzionalmente ad un risultato finale, e non può riguardare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Vengono poste norme sul compenso e sulle sue caratteristiche: non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore e per i relativi profili professionali. Modificata la disciplina del recesso: come in precedenza entrambe le parti possono recedere per giusta causa. Il committente può altresì recedere per inidoneità del collaboratore. Il collaboratore può recedere prima della scadenza, con preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista dal contratto individuale di lavoro. Per evitare l'abusivo ricorso al contratto a progetto che nasconda un rapporto di lavoro subordinato, si stabilisce che il rapporto

è considerato come lavoro subordinato sin dalla sua origine nel caso sia svolto in modo analogo a quello dei dipendenti dell'impresa, ad eccezione delle prestazioni che richiedono elevata professionalità individuate nei contratti collettivi.

Anche per le **partite IVA** si introduce una norma per scongiurarne l'abuso. Si presume che esse celino rapporti coordinati e continuativi (attenzione: non lavoro dipendente) nel caso in cui ricorrano almeno due dei seguenti elementi: la collaborazione duri più di 8 mesi nell'anno; la retribuzione derivante da tale rapporto rappresenti oltre l'80% dei corrispettivi percepiti dal collaboratore durante l'anno; il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro nella sede del committente. Tale presunzione non si applica nel caso in cui la prestazione sia caratterizzata da elevate competenze teoriche o tecniche acquisite attraverso percorsi formativi o esperienze; il collaboratore sia titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile per i contributi previdenziali; nelle attività professionali che richiedono iscrizione ad un ordine, albi ecc.

Sull'**associazione in partecipazione**, si prevede che qualora l'associato presti anche lavoro, il numero degli associati non può essere superiore a tre, ad esclusione dei casi in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado e di affinità entro il secondo. In caso di violazione di tali norme, il rapporto con gli associati si considera lavoro a tempo indeterminato. Avviene la stessa cosa nei casi in cui non vi sia stata effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o senza consegna del rendiconto.

Per il **lavoro accessorio**, per poterlo considerare tale, si pone un limite al livello di compensi per la totalità dei committenti su base annua individuato in €. 5.000,00. Nei casi di committenti imprenditori commerciali o professionali, fermo restando il limite complessivo, si ha lavoro accessorio quando si percepiscano da ciascun committente compensi non superiori a €. 2.000,00.

Ammortizzatori Sociali

La nuova **Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)**, indennità mensile in caso di disoccupazione involontaria, è estesa a tutti i rapporti di lavoro subordinato, ivi compresi agli apprendisti ed i soci lavoratori di cooperativa, ma non ai dipendenti pubblici.

I requisiti sono sostanzialmente gli stessi dell'attuale indennità di disoccupazione (essere in stato di disoccupazione, e far valere nel biennio precedente due anni di assicurazione obbligatoria e un anno di contribuzione). Non è riconosciuta a coloro i quali hanno cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale.

L'importo massimo di € 1.119,00 lordi mensili (che si riduce del 15% dopo i primi 6 mesi, e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese), e la sua durata (massimo 12 mesi per i lavoratori under 55; 18 mesi per gli over 55) non appaiono adeguati a sostituire l'indennità di mobilità (che attualmente può durare fino a 48 mesi per gli over 50 del Sud).

In via sperimentale, per il triennio 2013-2015, il lavoratore avente diritto all'ASpI può richiedere la liquidazione dell'intero trattamento al fine di intraprendere attività di lavoro autonomo.

La Cassa Integrazione resta nella sua versione ordinaria in caso di riduzione temporanea del lavoro, mentre scatta la straordinaria in caso di crisi e ristrutturazione dell'impresa. In caso di chiusura dell'attività non è prevista (scatta l'ASpI).

La mini-ASpI è prevista per coloro i quali non potranno far valere i requisiti ordinari, risultando in possesso di requisiti ridotti (13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi), ed è corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno.

È prevista, inoltre, una indennità per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati che sono esclusi dall'ASpI, e che siano in possesso dei seguenti requisiti: abbiano operato in regime di mono-committenza nell'anno precedente; abbiano percepito nell'anno precedente un reddito complessivo non superiore a €. 20.000,00 rivalutata annualmente; almeno 1 mensilità accreditata alla Gestione separata nell'anno di

riferimento, e nell'anno precedente almeno 4 mensilità. L'indennità consiste nel 5% del minimale annuo di reddito (art. 1, comma 3, L. 223/1990) moltiplicato per il numero minore tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Essa è erogata in unica soluzione se inferiore o pari a €. 1.000,00, o in importi mensili della medesima entità se superiore. In via transitoria per il periodo 2013-2015 i requisiti e l'importo sono di entità diversa e variabile.

Contribuzione di finanziamento

Il nuovo sistema di indennità sarà finanziato attraverso una contribuzione estesa a tutti i lavoratori cui essa è applicabile, con un'aliquota dell'1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato, ed un'aliquota aggiuntiva dell'1,4% per i rapporti a tempo determinato (*con le esclusioni citate nel paragrafo dedicato ai contratti a tempo determinato*). Quest'ultimo contributo viene restituito all'impresa, nei limiti delle ultime 6 mensilità, in caso di trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato e in caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore che abbia svolto un contratto a termine entro i 6 mesi dalla cessazione del rapporto.

È previsto, poi, un contributo di licenziamento (50% del trattamento mensile iniziale di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità nel triennio precedente) che l'impresa deve versare all'INPS in caso di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dovuto anche in caso di interruzione dell'apprendistato (non dovuto in caso di dimissioni o recesso dell'apprendista).

L'incremento del costo contributivo per il lavoro a termine, misura che potrebbe fungere da disincentivo ad una flessibilità forzosa, è contestato dalle imprese.

Aumento contributivo: viene aumentato il contributo per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata dell'INPS fino al 33% (dal 2018).

Fondi di Solidarietà Bilaterali

Si mira ad introdurre sistemi di tutela anche nei settori non coperti dalle normative sull'integrazione salariale, mediante l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Tali fondi potranno anche contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale. La contribuzione per il loro finanziamento sarà ripartita per 2/3 a carico dell'impresa e per 1/3 a carico dei lavoratori. Si percorre, in sostanza, la strada già da tempo individuata nel settore del credito con il Fondo di Solidarietà.

Incentivi all'esodo

Nei casi di eccedenza di personale, con accordi sindacali nelle imprese con più di 15 dipendenti, si può prevedere che l'impresa corrisponda ai lavoratori una prestazione pari al trattamento pensionistico, e corrisponda all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per la pensione. I lavoratori coinvolti devono essere nella condizione di raggiungere i requisiti minimi per l'accesso alla pensione, di vecchiaia o anticipata, nei successivi 4 anni.

Incentivi all'assunzione

Si fissano dei principi generali finalizzati ad una più omogenea ed equa applicazione delle misure previste dalla normativa vigente. Gli incentivi non spettano nel caso l'assunzione derivi da un obbligo preesistente; se avviene con contratto di somministrazione; se viola il diritto di precedenza; se sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale; se un datore di lavoro che assume lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti abbia un assetto proprietario coincidente con il datore di lavoro che ha proceduto al licenziamento, o sia con esso in un rapporto di collegamento o controllo.

Tutela maternità e paternità e contrasto delle dimissioni in bianco

Si rafforza il regime della convalida delle dimissioni stesse presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego (o le sedi individuate dai contratti collettivi), e si allunga il periodo entro cui la convalida stessa può avvenire. In alternativa, è prevista una sottoscrizione di una dichiarazione del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione della cessazione del rapporto.

Sostegno alla genitorialità

In via sperimentale per il periodo 2013-2015, il padre lavoratore ha l'obbligo di 1 giorno di astensione da usufruire nei 5 mesi dalla nascita del figlio; entro lo stesso periodo di 5 mesi, può godere di un ulteriore congedo di due giorni, anche continuativi, in accordo con la madre ed in sua sostituzione (con indennità giornaliera retribuita al 100%). Si istituisce, inoltre, il servizio baby sitting per la mamma lavoratrice attraverso voucher da utilizzare negli 11 mesi successivi al congedo obbligatorio ed in alternativa al congedo parentale.

Diritto al lavoro dei disabili

Si prevedono misure che dovrebbero tutelare tale diritto, attraverso: la previsione della computabilità - di norma - di tutti i contratti di lavoro subordinato, ai fini della determinazione del numero di soggetti da assumere; ed il potenziamento dei controlli.

Politiche attive per l'occupazione

Viene rinnovato il ruolo dei centri per l'impiego, individuando "indirizzi generali" e "livelli essenziali" delle loro prestazioni. Ciò dovrebbe incentivare la ricerca attiva di un nuovo lavoro. Si istituisce un sistema informativo (ASpI) e di monitoraggio unico tra INPS e Centri per l'impiego. Si semplifica la procedura per l'acquisizione dello stato di disoccupazione (la dichiarazione di immediata disponibilità se fatta mediante domanda per l'ASpI può essere presentata all'INPS anziché al CpI). Si prevede poi la decadenza delle prestazioni a sostegno del reddito nel caso in cui si rifiuti di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione o non lo si frequenti regolarmente; o ad iniziative proposte dal CpI; o non si accetti un'offerta di lavoro con retribuzione ridotta in misura non superiore al 20% rispetto al lordo dell'indennità.

Varie

Si prevedono norme generali e deleghe al Governo in tema di apprendimento permanente.