

# IL MERCATO DEL LAVORO dopo la RIFORMA....

1. Come si entra nel mondo del lavoro
2. Quando si perde il lavoro
3. Le tutele
4. I tempi della riforma

Seminario  
Pescara, 19 ottobre 2012

Ufficio studi  
M.Ciancaglini

La riforma del mercato del lavoro fornisce risposte convincenti in linea con quelle dei più avanzati paesi europei senza essere piegata alla logica dei mercati finanziari e al ridimensionamento del modello sociale. Trova un equilibrio, per nulla facile a priori, tra le esigenze di un mercato globalizzato, i diritti dei lavoratori a tutele consistenti in questo stesso mercato, la spinta alla crescita dell'occupazione.

E' il risultato di un confronto serrato con il Governo e le organizzazioni imprenditoriali. Rispetto alle posizioni di partenza, espresse dal Governo e dagli imprenditori, sono state recepite molte delle indicazioni della CISL.

# Gli obiettivi della riforma:

- ❖ **Più occupazione stabile per i giovani** (riordino tipologie contrattuali separando la flessibilità buona da quella malata ed introducendo il principio che la flessibilità debba avere un costo maggiore rispetto ai contratti a tempo indeterminato, con l'obiettivo di premiare la stabilità del lavoro)
- ❖ **Maggiore equità negli ammortizzatori sociali** (conferma ed estensione della cassa integrazione a tutte le imprese con fondi bilaterali di solidarietà, allargamento delle tutele ai contratti flessibili in caso di disoccupazione)
- ❖ **Maggiore inclusione nella vita economica delle donne e dei lavoratori over 50**
- ❖ **Migliore inserimento lavorativo per immigrati e i disabili**
- ❖ **Partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa**

# Come si entra nel mondo del lavoro



Le tipologie contrattuali  
rivisitate alla luce delle novità  
introdotte dalla riforma

# Tirocini formativi e di orientamento

Sono strumenti normativi utilizzati per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro mediante l'avvicinamento fra mondo dell'istruzione e della formazione e mondo del lavoro

Si prevede un accordo in Conferenza Stato-Regioni per la definizione delle linee guida vista la concorrenza di competenze tra Governo e Regioni

Viene impedita la ripetitività

Vengono definiti **PRINCIPI E CRITERI DELLA NUOVA DISCIPLINA** per evitare gli abusi distorti

1.

revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

2.

individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative;

3.

previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una congrua indennità. La mancata corresponsione comporta una sanzione amministrativa variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

(In Abruzzo oggi previsto rimborso spese di 600 € mensili).

# Lavoro accessorio

E' stato introdotto dalla legge Biagi (legge 30/2003) per far emergere il lavoro sommerso. Rientrano in questo tipo di contratto una serie di attività occasionale retribuite con compensi non superiori ai 5.000 euro netti l'anno, corrisposti mediante buoni lavoro, riferiti alla totalità dei committenti, ma con un limite massimo di 2.000 per ciascun committente.

## Campo di azione

- Il lavoro accessorio può essere utilizzato da aziende, famiglie, imprese familiari, enti senza fine di lucro, anche enti locali (nel rispetto del Patto di stabilità interno) per attività di lavoro occasionale.
- *Possono svolgere lavoro accessorio, fino al 2013, i percettori di mobilità e cassa integrazione, in tutti i settori produttivi, purché non percepiscano compensi oltre i 3.000 euro netti, che sono cumulabili con l'indennità di sostegno al reddito percepita.*
- *Sono previsti limiti per il settore agricolo: le attività devono essere stagionali, a favore di piccoli imprenditori con fatturato inferiore ai 7.000 euro, con l'impiego di pensionati e studenti con meno di 25 anni; divieto di utilizzo dei lavoratori agricoli iscritti negli elenchi anagrafici.*

## Buoni lavoro

- Il pagamento del compenso avviene tramite "voucher", acquistabili presso l'Inps o presso le tabaccherie, in formato da 10, 20 o da 50 euro. Sui voucher viene operata una trattenuta del 25% (13% per l'Inps, 7% per l'Inail, 5% per la gestione del servizio).
- *La Riforma modifica i voucher, che diventano orari, numerati progressivamente e datati con un valore nominale stabilito con decreto dopo un confronto con le parti sociali. Anche la percentuale relativa ai versamenti previdenziali verrà rideterminata con Decreto M. Lavoro in coerenza con gli incrementi delle aliquote contributive previste per il lavoro a progetto.*

## Disciplina.

La quota di contribuzione previdenziale è utile per il diritto a pensione, ma non dà diritto alle prestazioni Inps, malattia, maternità, assegni familiari. ***I compensi percepiti dal lavoratore immigrato valgono per il rilascio ed il rinnovo del permesso di soggiorno.***

# Lavoro intermittente o a chiamata

Con questo contratto il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su chiamata del datore di lavoro. Nei periodi di effettivo impiego è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai lavoratori dipendenti, mentre è privo di tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro, fatta eccezione per l'indennità di disponibilità.

## Campo di azione

IL CONTRATTI COLLETTIVI POSSONO STABILIRE IN QUALI CASI possa essere utilizzato il contratto. In ogni caso il lavoro a chiamata è previsto per lavori discontinui, o di semplice attesa o custodia.

*E' sempre consentito con lavoratori di età inferiore ai 24 anni , o con più di 55 anni, anche se pensionati.*

*È vietata la stipula nei casi di sostituzione di lavoratori in sciopero o lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti e nelle aziende che non rispettano le norme sulla tutela salute e sicurezza*

## Forma

Il contratto va stipulato per iscritto, con l'indicazione delle motivazioni, della durata, della disponibilità del lavoratore, del trattamento economico e delle misure di sicurezza. *Il datore di lavoro deve comunicarne la durata alla Direzione territoriale del Lavoro, anche mediante fax o posta elettronica, prima dell'inizio della prestazione.*

## Disciplina

E' previsto l'obbligo del lavoratore a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. *Nei periodi di attesa, nei quali garantisce la disponibilità, anche se non c'è la chiamata, ha diritto ad una indennità, regolata dai contratti, ma di misura non inferiore al 20% rispetto alla retribuzione contrattuale.*

Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di chiamata di almeno un giorno lavorativo. La retribuzione nei periodi lavorati non può essere inferiore a quella contrattuale.

# L'apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro incentivato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (Testo unico, d.lgs. 167/2011).

Presenta tre tipologie: per la qualifica professionale, il contratto di mestiere, l'alta formazione. -

## Disciplina

La disciplina è dettata da accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali. Devono comunque essere rispettati alcuni principi previsti dalla legge.

## Forma

Il contratto, il patto di prova ed il piano formativo individuale devono avere forma scritta.

*La durata non può essere inferiore a 6 mesi, fatti salvi i contratti stipulati per attività stagionali.*

## Trattamento retributivo

Vietata la retribuzione a cottimo, il lavoratore può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica del CCNL. In alternativa i contratti possono stabilire una retribuzione che varia in misura percentuale ed in modo graduale rispetto alla qualifica prevista.

## Incentivazioni per le assunzioni.

I datori di lavoro con 10 o più dipendenti pagano una contribuzione previdenziale ridotta al 10%. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, l'agevolazione è maggiore: 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo e il 10% per il terzo (ma fino al 2016 le piccole aziende non pagano nessun contributo per tre anni). La stabilizzazione del rapporto è incentivata con la prosecuzione dei benefici contributivi per un altro anno.

### Aspetti professionali e formativi

- Va definito un piano formativo individuale entro 30 giorni dalla stipula del contratto. Necessaria la presenza di un tutore o referente aziendale. La formazione e le competenze acquisite vanno registrate sul libretto formativo del cittadino.

### Rapporto di lavoro

- Nessuno può recedere dal contratto durante il periodo di formazione se non per giusta causa o giustificato motivo. Al termine del periodo di formazione il contratto può essere risolto, dando il preavviso nei modi previsti dai contratti.
- *Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina speciale dell'apprendistato.*
- Se non viene manifestata la volontà di interrompere il contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- E' possibile prolungare il contratto in caso di malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria superiori ai 30 giorni, nei modi previsti dai contratti collettivi.

### Previdenza ed assistenza

- Si applicano agli apprendisti le norme in materia di assicurazione contro gli infortuni, le malattie, l'invalidità e la vecchiaia.

## Limiti all'assunzione

- *Il datore di lavoro, se ha meno di 10 dipendenti, non può assumere apprendisti in numero superiore ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda. Il rapporto passa a 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati, in caso di aziende con 10 o più dipendenti.*
- *Nelle imprese artigiane restano in vigore i limiti più ampi previsti dalla vecchia normativa (legge 443/85).*
- *E' possibile assumere in apprendistato lavoratori in mobilità per consentire un percorso di riqualificazione. In questo caso restano invariati gli incentivi per l'assunzione ed il regime contributivo previsto per la mobilità.*
- *E' esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato, mentre è estesa a tutti i settori produttivi la possibilità di assumere apprendisti con la somministrazione a tempo indeterminato.*
- *L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla stabilizzazione, nei 3 anni precedenti, di almeno la metà degli apprendisti impiegati. La percentuale è però ridotta al 30% per i primi 3 anni di applicazione del Testo Unico. Se non si rispetta la percentuale, è consentita l'assunzione di un solo apprendista. I vincoli sulle percentuali non si applicano nelle aziende con meno di 10 addetti.*

## Sanzioni

**Se il datore di lavoro non rende possibile il percorso formativo, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il livello di inquadramento finale del lavoratore, aggravata da una maggiorazione del 100%.**

# Tipologie

per la qualifica e  
per il diploma  
professionale

A chi si  
rivolge

Giovani da 15 anni  
ai 25 anni

Durata

Varia in relazione alla  
qualifica o al diploma da  
conseguire, ma per la parte  
formativa non può essere  
superiore a 3 o a 4 anni

A cosa  
serve

Conseguire un titolo di studio  
quale un diploma professionale  
o qualifica

Da chi è  
regolato

La regolamentazione dei profili  
è rimessa alla Conferenza  
Stato-Regioni e ALLE  
REGIONI SENTITE LE PARTI  
SOCIALI

professionalizzante  
o Contratto di  
mestiere

Giovani da 18 anni  
ai 29 anni

Stabilita dagli accordi  
interconfederali e dai contratti  
collettivi. Per la parte formativa  
non può comunque essere superiore  
a 3 anni (5 per alcune figure di vari  
settori)

Conseguire una  
qualifica professionale  
ai fini contrattuali

ACCORDI  
INTERCONFEDERALI E  
CONTRATTI COLLETTIVI. Le  
Regioni garantiscono parte  
della formazione per un  
massimo di 120 ore in tre anni

di alta formazione  
e di ricerca

Giovani da 18 anni  
ai 29 anni

Stabilità dalle Regioni  
sentite le parti sociali e le  
istituzioni formative

Conseguire un diploma di istruzione  
secondarie superiore, titoli di studio  
universitario e dell'alta formazione per il  
praticantato necessari ad accedere alle  
professioni e per esperienze  
professionali

REGIONI, SENTITE LE PARTI  
SOCIALI E LE ISTITUZIONI  
FORMATIVE. In assenza di  
regolamenti regionali possono  
intervenire convenzioni tra datori di  
lavoro o associazioni e istituzioni  
formative

# Il contratto di inserimento

Questo tipo di contratto è diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adeguamento delle competenze professionali, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di lavoratori. (Dlgs276/2003 art.54-59)

È stato **CANCELLATO**  
questo tipo di contratto  
con la Riforma Fornero

È prevista una clausola di salvaguardia per  
tutte le assunzioni che verranno  
effettuate con questa tipologia  
contrattuale fino al 31 dicembre 2012

Va ricordato che la Riforma del Mercato del Lavoro  
ha introdotto degli incentivi per l'inserimento  
lavorativo delle donne e per i lavoratori over 50

Potevano  
essere  
assunti

Giovani  
19-29 anni

Disoccupati  
lunga durata  
29-32 anni

I lavoratori  
over 50 privi  
di posto di  
lavoro

Lavoratori che  
non hanno  
lavorato per  
almeno 2 anni

Le donne di  
qualsiasi età  
residenti in aree  
geografiche dove la  
disoccupazione è  
alta

# I contratti di lavoro a tempo determinato

*Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.*

In alcuni casi, tuttavia, il datore di lavoro può assumere personale a tempo determinato.

Ma l'assunzione deve essere motivata da:



1. ragioni tecniche (necessità di personale specializzato e con qualifiche diverse da quelle del personale presente in azienda);



2. ragioni produttive ed organizzative (esempio: far fronte a commesse straordinarie);



3. per sostituire lavoratori temporaneamente assenti (per maternità, permesso, malattia...), ma non per sostituire lavoratori in sciopero.

**Non possono stipulare contratti a termine:**

- le aziende che abbiano effettuato licenziamenti collettivi, nei 6 mesi precedenti, di lavoratori con le stesse mansioni; **MA SI PUÒ DEROGARE AL DIVIETO CON ACCORDO SINDACALE, O PER INSERIRE LAVORATORI IN MOBILITÀ, OPPURE PER SOSTITUIRE LAVORATORI ASSENTI, OPPURE PER CONTRATTI DI DURATA INFERIORE AI 3 MESI;**
- le aziende che abbiano richiesto la cassa integrazione per lavoratori con le stesse mansioni;
- le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, nel rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro

## Forma

L'assunzione a termine deve risultare da **atto scritto** (se di durata superiore ai 12 giorni), altrimenti si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Copia dell'atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

## Contenuto

Il contratto deve indicare il termine e le ragioni che lo giustificano, che devono essere concrete ed effettive (acquisizione specifiche commesse, operazioni di straordinaria manutenzione, rispetto dei termini di consegna delle commesse ...).

*Ma il primo contratto (o la prima missione nella somministrazione) può essere stipulato al di fuori delle causali. In questo caso la durata non può superare i 12 mesi ed il contratto non è prorogabile.*

*In alternativa i CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI possono stabilire l'eliminazione della causale nei casi di avvio delle aziende, di lancio di un prodotto innovativo, di rilevante cambiamento tecnologico, di proroga della commessa esistente, con il vincolo che i contratti in deroga non superino il 6% dell'organico.*

LA LEGGE AFFIDA AI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI la facoltà di fissare i limiti numerici dei contratti a termine, cioè la percentuale di lavoratori che possono essere assunti rispetto all'organico.

Non ci sono limitazioni:

- per l'avvio di nuove attività, **MA PER I SOLI PERIODI DEFINITI DAI CCNL;**
- esigenze di stagionalità;
- specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- assunzione di lavoratori di età superiore ai 55 anni.

## Proroga

- E' prevista una sola proroga e solo nel caso di contratto iniziale con durata inferiore ai 3 anni, a patto che vi sia il consenso del lavoratore, sussistano ragioni oggettive e l'attività lavorativa sia la stessa.
- In ogni caso la durata complessiva del contratto iniziale, più l'eventuale proroga, non può superare i 3 anni.
- La proroga va comunicata entro 5 giorni al Centro per l'impiego.

## Prosecuzione

- *Il rapporto può proseguire, dopo la scadenza, in casi di necessità produttive, per 50 giorni ( se il contratto iniziale è pari o superiore a 6 mesi) e per 30 giorni (per contratti di durata inferiore).*
- *Se il contratto prosegue oltre questi termini si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini indicati.*
- *Anche la prosecuzione va comunicata al Centro per l'impiego.*

## Rinnovo del contratto

- *La stipula di un nuovo contratto è ammessa a condizione che siano passati almeno 60 giorni (per contratti di durata fino a 6 mesi) o 90 giorni (per contratti oltre i 6 mesi) dalla scadenza del precedente.*
- *I termini possono essere ridotti, rispettivamente a 20 e 30 giorni, in caso di contratti stagionali e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi, ANCHE SE STIPULATI A LIVELLO AZIENDALE. In caso di assenza della contrattazione collettiva la materia sarà regolata dal il Ministero del Lavoro con proprio decreto.*
- *Se non viene rispettato l'intervallo minimo, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.*
- *Se non c'è soluzione di continuità tra i due contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla prima assunzione.*

## Durata complessiva

*Il contratto si considera a tempo indeterminato in caso di superamento del termine di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi. Nel computo rientreranno anche i nuovi periodi di somministrazione, dopo il 18 luglio 2012.*

IL LIMITE PUO' ESSERE DEROGATO DAI CONTRATTI COLLETTIVI ANCHE AZIENDALI, o con una procedura che prevede la stipula di un solo ulteriore contratto (massimo 8 mesi secondo gli Avvisi comuni tra Organizzazioni), presso la Direzione provinciale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Il limite dei 36 mesi non si applica per le attività stagionali (dpr 1525/63), nonché per quelle individuate dalla contrattazione collettiva.

## Disciplina del contratto

Ai lavoratori spettano ferie, tredicesima, Tfr ed ogni altro trattamento previsto per i lavoratori in organico dell'azienda.

I lavoratori assunti con contratto a termine hanno diritto di precedenza sia nelle nuove assunzioni a termine, se stagionali, sia nelle assunzioni a tempo indeterminato.

## Impugnazione del contratto.

- *Il lavoratore che intende contestare il termine apposto al contratto o la qualificazione del rapporto di lavoro, deve impugnare il licenziamento entro i 120 giorni dalla scadenza del contratto e l'eventuale ricorso giudiziale va presentato entro i successivi 180 giorni. In caso di conversione del contratto a tempo indeterminato, spetta un risarcimento da 2,5 fino a 12 mensilità.*

# Lavoro a progetto

Il contratto a progetto rientra tra i rapporti di lavoro autonomo, in cui l'attività del collaboratore è riconducibile ad un progetto determinato dal committente e gestito in autonomia dal prestatore, in funzione del risultato da conseguire.

I tratti  
caratteristici  
del contratto  
sono:

la presenza di un progetto, l'autonomia del collaboratore nello svolgimento della propria attività

l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

## *Il progetto*

*Deve essere specifico, funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale.*

*Non può indicare genericamente l'oggetto sociale dell'azienda committente e non può comportare lo svolgimento di compiti semplicemente esecutivi e ripetitivi.*

*I rapporti di collaborazione sono considerati subordinati, fin dalla costituzione del rapporto, se l'attività del collaboratore è analoga a quella svolta dai lavoratori dell'impresa, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate dai contratti collettivi.*

# Esclusione

Non possono essere considerati lavori a progetto: i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale; le attività per le quali è previsto un albo professionale; le collaborazioni occasionali (non più di 30 giorni l'anno a fronte di un compenso complessivo inferiore a 5.000 euro). Restano esclusi dalla regolamentazione le professioni intellettuali, i rapporti con le società sportive dilettantistiche, i rapporti di co.co.co. con le amministrazioni pubbliche e le attività dei pensionati di vecchiaia.



# Forma

Il contratto va stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi: la durata, determinata e determinabile, della prestazione di lavoro; il progetto da realizzare; il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; le misure per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

## Disciplina del rapporto

- Il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, tenendo conto dei riferimenti contrattuali. Non può essere inferiore ai minimi salariali applicati nel settore a mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.
- Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto. Al termine, può essere impugnato, per iscritto, entro 60 giorni, con ricorso giudiziale da proporsi entro 270 giorni.
- Gravidanza, malattia e infortunio non estinguono il progetto, ma lo sospendono. Tuttavia, in caso di malattia e infortunio, se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita del contratto, il committente può recedere dal contratto stesso. Si applicano le norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

## Previdenza obbligatoria

*E' obbligatoria l'iscrizione presso l'apposita gestione separata dell'Inps, con un contributo a carico del lavoratore(1/3) e dell'azienda (2/3). L'aliquota è pari al 26% (a cui si aggiunge lo 0,72% per maternità e assegni familiari), ma è destinata ad aumentare di un punto l'anno fino a raggiungere il 33% nel 2018, al pari del lavoro subordinato. I periodi di contribuzione danno diritto ad una pensione calcolata con il sistema contributivo.*

## L'indennità di fine lavoro

*Si tratta di una forma di disoccupazione, che con la Riforma è nettamente migliorata sia nei requisiti di accesso che nell'importo.*

*Per i prossimi tre anni, a partire dal 2013, l'indennità spetta ai collaboratori che nell'anno precedente abbiano avuto un periodo di disoccupazione di almeno 2 mesi, ed abbiano lavorato con un solo committente percependo compensi non superiori a 20.000 euro. L'importo dell'indennità può variare da 3.135 a 6270 euro.*

## Aspetti fiscali

I compensi sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente.

E' esclusa quindi l'applicazione della partita Iva anche se il collaboratore ne è in possesso per altre attività autonome.

Ai fini dei trattamenti pensionistici, però, i compensi da collaborazione vanno valutati come redditi da lavoro autonomo.

# Lavoro a tempo parziale

E' un rapporto di lavoro subordinato regolato da un contratto individuale che stabilisce lo svolgimento dell'attività lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello con attuale.

- E' di **tipo orizzontale**, se l'attività si svolge tutti i giorni ma con orario ridotto;
- **verticale**, se l'attività si svolge in determinati giorni della settimana, oppure in determinate settimane del mese, oppure in determinati mesi dell'anno;
- è di **tipo misto**, quando si combinano le due modalità precedenti.

## Ruolo della contrattazione

FONDAMENTALE E' IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (NAZIONALE, TERRITORIALE ED AZIENDALE) NEL DETERMINARE LE CONDIZIONI E LE MODALITA' della prestazione lavorativa per tutte le tipologie di lavoro.

## Compatibilità

Il part-time è compatibile con un altro part-time, con il contratto a termine, con il lavoro a domicilio, con il contratto di inserimento, con l'apprendistato, purché l'orario consenta il completamento del percorso formativo. E' possibile cumulare part-time e lavoro accessorio, ma con due datori di lavoro diversi

## Contratto

E' richiesta la forma scritta. Nel contratto devono essere indicati puntualmente la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

## Disciplina

E' ammesso il lavoro supplementare, in genere per il p.t. orizzontale, fino a raggiungere l'orario di lavoro contrattuale. Il rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del licenziamento per giustificato motivo. E' ammesso il lavoro straordinario nei p.t. verticale e misto, con LE MAGGIORAZIONI PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI.

# Clausole

- Sono **flessibili** quelle che consentono di distribuire diversamente la prestazione lavorativa nel corso della giornata, o della settimana, o del mese o dell'anno.
- Sono **elastiche** (consentite solo nel p.t. verticale o misto) quelle che permettono di aumentare l'orario per periodi prolungati e continuativi. Tali regole vanno concordate per iscritto ed il lavoratore può farsi assistere dal rappresentante sindacale. L'eventuale rifiuto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. I CONTRATTI COLLETTIVI GIA' REGOLAVANO LA MATERIA, PREVEDENDO UN PREAVVISO DI 5 GIORNI E LE MAGGIORAZIONI.

## Riforma.

ATTRIBUISCE AI CONTRATTI COLLETTIVI IL POTERE DI STABILIRE LE CONDIZIONI E LE MODALITÀ CHE CONSENTANO AL LAVORATORE DI RICHIEDERE L'ELIMINAZIONE O LA MODIFICA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE. Inoltre riconosce ai genitori di figli di età non superiore ai 13 anni, ai lavoratori studenti ed ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o conviventi con familiari affetti dalle stesse patologie o portatori di handicap, la facoltà di revocare il consenso alle clausole flessibili ed elastiche.

# Partite IVA

**Se:**

\* la collaborazione con il medesimo committente ha durata superiore a 8 mesi annui per due anni consecutivi

\* il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti collegati tra loro, costituisce più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti in 2 anni solari consecutivi

\* prevede una postazione lavorativa presso la sede istituzionale o operativa del committente

regime transitorio  
di 1 anno

Se ricorrono almeno 2 di questi casi, l'uso della partita IVA è giudicato improprio ed il contratto viene considerato come una collaborazione coordinata e continuativa.  
*(previste sanzioni)*

Ad eccezione dei seguenti casi:

- prestazione connotata da competenze elevate acquisite attraverso percorsi formativi o rilevanti esperienze pratiche;
- prestazione svolta da titolare di reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi (18.000 euro);
- attività professionali che richiedono iscrizione ad ordini professionali, albi, ruoli stabilite con decreto.

# Associazione in partecipazione

Con questo contratto un soggetto (associante) attribuisce ad altra persona (associato) una partecipazione agli utili della sua impresa in cambio di un determinato apporto (conferimento di un bene, di un capitale, oppure lo svolgimento di un'attività lavorativa).

Salvo patto contrario, l'associato partecipa anche alle eventuali PERDITE, ma in misura non superiore del valore del suo apporto.

Il contratto **NON HA NATURA SUBORDINATA** e non si applicano le tutele e gli istituti per il lavoratore subordinato

In caso di violazione del limite di 3 associati



Nel caso gli associati in partecipazione non abbiano effettivamente partecipato agli utili dell'impresa, ovvero non sia stato consegnato il rendiconto.



Nel caso la prestazione non sia connotata da competenze elevate acquisite attraverso percorsi formativi o rilevanti esperienze pratiche.

Il rapporto con gli associati si trasforma in lavoro subordinato a tempo indeterminato

Il numero massimo di associati è pari a 3.  
*Ad eccezione per i rapporti coniugali e parentali fino al 3° grado o rapporti di affinità entro il 2°*

Il rapporto in associazione è ammesso esclusivamente nell'ambito dell'impresa mentre è escluso tra professionisti

# Contratti di prossimità

Sono i contratti di secondo livello (aziendale e territoriale).

L'art. 8 della legge 148/2011 consente a questo tipo di contratti di derogare sia alle disposizioni di legge che di contratto nazionale di lavoro.

## Le motivazioni

Le intese devono essere finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, all'emersione del lavoro irregolare, all'incremento di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti ed all'avvio di nuove attività.

## Le materie derogabili

Le intese possono riguardare aspetti dell'organizzazione del lavoro e della produzione, quali:

- 1. impianti audiovisivi,*
- 2. mansioni del lavoratore, contratti a termine e di somministrazione,*
- 3. disciplina dell'orario di lavoro,*
- 4. assunzioni e modalità del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro, conseguenze dei licenziamenti.*

Queste materie possono essere regolamentate anche in deroga alla legge o al contratto.

Ci sono, ovviamente dei limiti: resta fermo il rispetto del dettato della Costituzione, delle norme comunitarie (troppo generico) e delle convenzioni internazionali sul lavoro.

E' esclusa in ogni caso la derogabilità alle disposizioni in materia di licenziamento discriminatorio (matrimonio, maternità).

In linea di principio, con il contratto di prossimità è possibile calibrare i contenuti della Riforma Fornero per adattare le disposizioni di carattere generale ai bisogni specifici, all'organizzazione delle singole aziende ed alla stabilità economica delle stesse. I limiti che pone la legge vanno attentamente valutati per evitare che lo strumento risulti inefficace e dannoso. Abbiamo detto, ad esempio, che i c.d.p. non possono modificare le regole che derivano da principi costituzionali o comunitari. Ebbene, quasi tutte le regole del lavoro costituiscono attuazione di principi comunitari: le norme sull'orario, su contratto a termine, sulla somministrazione, sul part-time, sul trasferimento di azienda.

Comunque, pochi giorni fa, con la sentenza 221 del 4 ottobre, la Corte Costituzionale ha rigettato il ricorso della Regione Toscana che riteneva i c.d.p. lesivi delle prerogative legislative regionali in materia di lavoro. La Corte esclude qualsiasi possibile lesione delle prerogative regionali, ma nello stesso tempo definisce il c.d.p. come uno strumento di carattere eccezionale, limitandone di conseguenza il campo di applicazione. Un c.d.p. di particolare interesse è stato sottoscritto dalle categorie dei chimici-tessili di Cgil, Cisl e Uil nel mese di luglio presso la Golden Lady di Mantova, destinatari 1.200 lavoratori della catena di negozi, legati alla società da un contratto di associazione in partecipazione, posticipando di 12 mesi l'applicazione degli effetti della Riforma Fornero sullo stesso contratto.

## Accordo del 28 giugno 2011

- La legge richiama espressamente l'accordo interconfederale del 28/06/2011, sottoscritto in via definitiva da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 21/09/2011. E' questo uno strumento leggermente diverso dai contratti di prossimità veri e propri, avendo una portata derogatoria certamente meno ampia.
- I contratti aziendali possono modificare solo i CCNL ( non le norme di legge) nei limiti e con le procedure previsti dagli stessi contratti nazionali.
- Nel recente contratto firmato dai chimici è risultata evidente la volontà di valorizzare ed attuare l'A.I. del 28 giugno. In attesa che anche gli altri CCNL definiscano la materia, è possibile modificare gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Ma solo: a) per gestire una situazione di crisi; b) in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo dell'impresa e per accrescere l'occupazione.

## Efficacia dei contratti

I contratti sono validi e vincolanti per tutti i lavoratori:

- se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU (A.I. 20/12/1993);
- oppure se approvati dalle RSA (legge n. 300/1970) in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, associano con delega la maggioranza dei lavoratori.

↓

- Le RSA, come le RSU, dopo questo accordo durano in carica 3 anni. I contratti approvati dalle RSA devono essere sottoposti al voto dei lavoratori, se richiesto da una Organizzazione sindacale o da almeno il 30% dei dipendenti dell'impresa. Il voto è valido se partecipano la metà + 1 degli aventi diritto. L'accordo è approvato, o respinto, a maggioranza semplice dei votanti.

## Clausole di tregua sindacale

Le clausole di tregua contenute negli accordi vincolano soltanto le Confederazioni e le Rappresentanze sindacali che le hanno sottoscritte.

Non vincolano i singoli lavoratori.

## Certificazione della rappresentatività

Si fa riferimento alle deleghe sottoscritte, che vengono certificate dall'Inps. I dati di tutte le aziende vengono inviati dall'Istituto di previdenza al CNEL. Oltre alle deleghe vengono inviati anche i risultati delle elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze.

Si calcola la media tra le iscrizioni certificate e la percentuale dei voti ottenuti alle elezioni.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva solo le Organizzazioni sindacali che raggiungono una rappresentatività non inferiore al 5%.

(Si sta procedendo lentamente per rendere possibile la certificazione).

Le Confederazioni stanno definendo il documento unitario da sottoporre a Confindustria con le nuove procedure per misurare la rappresentatività. E' poi necessaria una convenzione con l'Inps per certificare il numero degli iscritti tramite una sezione apposita nelle dichiarazioni aziendali, "Uniemens").



**Quando una persona perde il lavoro**

# IL LICENZIAMENTO

## È SEMPRE ILLEGITTIMO

1. se non sorretto da una "giusta causa" o un "giustificato motivo" **REQUISITI SOSTANZIALI**
2. se il datore di lavoro non segue delle procedure che salvaguardino concretamente la possibilità del lavoratore di contestare il licenziamento **REQUISITI PROCEDURALI**

### Giusta causa

*senza preavviso*

*Licenziamento derivato da un atto o fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure a titolo provvisorio, l'interruzione del rapporto di lavoro è immediata a causa dell'oggettiva gravità (senza la necessità di rispettare i termini del preavviso di licenziamento).*

*PS. Si riferisce anche a comportamenti extracontrattuali.*



### Giustificato motivo

*con obbligo preavviso*

- **Soggettivo** è un'ipotesi meno grave rispetto alla giusta causa di inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.
- **Oggettivo** licenziamento per cause inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento dell'impresa

1. La differenza tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo consiste nella gravità del fatto addebitato al lavoratore e nelle conseguenze che ne derivano: nel primo caso il recesso è immediato senza obbligo di preavviso ed il lavoratore non ha diritto all'indennità di mancato preavviso, nel secondo caso invece il preavviso è obbligatorio e il lavoratore avrà diritto della relativa retribuzione.
2. La differenza tra il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e quello soggettivo riguarda l'elemento della colpa: anche se in entrambi i casi si pone a base del recesso un inadempimento contrattuale, nel primo caso il lavoratore non ne ha colpa invece nel secondo sì.

# IMPUGNAZIONE

• Il licenziamento si può impugnare entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione in forma scritta e con l'indicazione dei motivi. Se mancano questi requisiti il licenziamento è **INEFFICACE**

• L'impugnazione deve essere fatta con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, che rende nota la volontà del lavoratore.

• L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni: A) dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro; B) oppure dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo facoltativo di conciliazione o di arbitrato.

• N.B. E' possibile produrre nuovi documenti dopo il deposito nella cancelleria.

• Se la conciliazione o l'arbitrato richiesti sono rifiutati, o non si raggiunge l'accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato, pena la sua decadenza, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo

**Nella preventiva procedura conciliativa il licenziamento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato attivato.**

# Invalidità del licenziamento

*A seguito di impugnazione del licenziamento,  
nel caso in cui venga accertata l'illegittimità  
del recesso*

## **Inefficacia**

Licenziamento intimato senza  
forma scritta e senza  
indicazione dei motivi

## **Nullità**

Licenziamento  
discriminatorio, determinato  
da ragioni di credo politico,  
fede religiosa,  
dall'appartenenza ad un  
sindacato, licenziamenti  
derivati da ragioni connesse  
all'etnia, alla lingua e al sesso.  
oppure determinato da altro  
motivo illecito (es. periodo di  
congedo)

## **Annullamento**

Licenziamento senza giusta  
causa o giustificato motivo

# Se il giudice definisce il licenziamento illegittimo il lavoratore avrà diritto ad una **TUTELA**

## TUTELA REALE

Prevede la REINTEGRAZIONE\* del lavoratore licenziato

+

il pagamento di un'indennità, pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quella dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. L'indennità non potrà essere inferiore a 5 mensilità.

o

Il lavoratore può, facoltativamente, chiedere, invece della reintegrazione, la corresponsione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto che si aggiunge a quanto dovuto a titolo di risarcimento. Si risolve il rapporto di lavoro

## TUTELA OBBLIGATORIA

Il datore di lavoro può scegliere tra la RIASSUNZIONE\* del lavoratore

o

il pagamento di una penale economica compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

*La determinazione della maggiorazione dell'indennità*

Anzianità di servizio del lavoratore	Misura dell'indennità
0-10 anni	2,5-6 mensilità
10-20 anni	Fino a 10 mensilità
Oltre 20 anni	Fino a 14 mensilità

- **\*Reintegrazione** : *non si ha un'interruzione del rapporto di lavoro né di quello assicurativo e previdenziale.*
- **\*Riassunzione**: *nasce un nuovo rapporto lavorativo e previdenziale (al lavoratore non spetta nulla per il periodo intercorso tra il licenziamento e il rientro in azienda).*

**LA TUTELA REALE ED OBBLIGATORIA dei lavoratori, in caso di licenziamenti illegittimi, sono definite in base ai REQUISITI DIMENSIONALI DEL DATORE DI LAVORO, ad eccezione per i licenziamenti discriminatori**

+ 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva (ufficio, sede, stabilimento)  
(o + 5 dipendenti per aziende agricole)

• **Tutela reale**

+ 15 dipendenti nello stesso Comune sebbene in più unità produttive  
(+ 5 dipendenti aziende agricole)

• **Tutela reale**

+ 60 dipendenti ovunque essi si trovano

• **Tutela reale**

Fino a 15 dipendenti unità produttiva (ufficio, sede, stabilimento)  
(o fino a 5 dipendenti per aziende agricole)

• **Tutela obbligatoria**

Fino a 60 dipendenti ovunque si trovano

• **Tutela obbligatoria**

# Licenziamento discriminatorio

*Licenziamento per motivi di credo politico o fede religiosa, a causa dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali, ad esempio l'adesione ad uno sciopero, nonché licenziamenti derivati da ragioni connesse all'etnia, alla lingua e al sesso.*

**Il licenziamento  
È NULLO**

Si applica la  
**TUTELA REALE**  
per tutte le aziende (sopra e sotto 15 dipendenti)

È il lavoratore che ha facoltà di scegliere una  
**INDENNITÀ SOSTITUTIVA**  
pari al pagamento di 15 mensilità per la  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti disposti nel periodo di maternità, in concomitanza del matrimonio, per motivi di età, di handicap e quelli intimati in forma orale

**Sempre**  
**REINTEGRO** del lavoratore  
indipendentemente dalla  
dimensione dell'impresa e  
dalla natura del datore di  
lavoro.

+

**Pagamento INDENNITÀ non inferiore a 5 mensilità con relativi contributi previdenziali e assistenziali**

# Licenziamento disciplinare

*Licenziamento causato da inadempimenti degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, quindi motivato per GIUSTA CAUSA e GIUSTIFICATO MOTIVO soggettivo.*

Aziende  
+  
15  
dipendenti

*Se il giudice accerta che:*

1

Non ricorre giustificato motivo o giusta causa per insussistenza dei fatti contestati o perché il fatto rientra tra le condotte punibili come sanzione più lieve :

ANNULLAMENTO licenziamento

Reintegro del lavoratore

+

Pagamento di risarcimento non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale e pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali

2

Non ricorrono gli estremi del giusta causa e giustificato motivo soggettivo ma per altri motivi (violazione, tempestività nell'intimazione del licenziamento , violazione art.2106 cc Obblighi diligenza ):

Il datore di lavoro è condannato al pagamento indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero degli occupati dell'impresa , della dimensione dell'attività economica e del comportamento delle parti durante la controversia

3

Il licenziamento è viziato nella forma e sotto il profilo della procedura:

condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità di retribuzione. A meno che non venga accertato un difetto di giustificazione del licenziamento in tal caso valgono tutte le tutele del licenziamento discriminatorio.

In alternativa al reintegro il lavoratore può chiedere il versamento di un'indennità sostitutiva di 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.

# Licenziamento economico

*Licenziamento per cause inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento dell'impresa*

**Il licenziamento  
È ANNULLABILE  
per mancanza di GIUSTIFICATO MOTIVO  
OGGETTIVO**

**Il tentativo preventivo  
di CONCILIAZIONE  
È  
OBBLIGATORIO**

**Aziende  
+  
15  
dipendenti**

*Se il giudice accerta l'INSUSSISTENZA DEI MOTIVI ECONOMICI posti alla base del licenziamento*

È prevista la reintegrazione nel posto di lavoro

È previsto anche il risarcimento di un'indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto

In alternativa al reintegro il lavoratore può chiedere il versamento di un'indennità sostitutiva di 15 mensilità

Nel caso il licenziamento risulta determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari

Si applicano le tutele previste per il licenziamento discriminatorio e disciplinare

*Nelle altre ipotesi in cui il giudice accertai che non RICORRONO GLI ESTREMI PER IL GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO ma non viene riscontrata la manifesta insussistenza dei motivi*

Non è previsto il reintegro, quindi il rapporto di lavoro è risolto

È prevista un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 12 mensilità e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione

# Il tentativo di conciliazione obbligatorio

• La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato

• Nella comunicazione preventiva 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 trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta. L'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione

• La comunicazione contenente l'invito si considera valida quando è consegnata al lavoratore, il quale ne sottoscrive copia ricevuta

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

• La procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione ha trasmesso la convocazione dell'incontro, salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengono di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo

• La procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di conciliazione

• Se fallisce il tentativo obbligatorio 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 favorire la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'Agenzia del lavoro.

• Il licenziamento produce effetto dal giorno della sua comunicazione, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e fatti salvi gli effetti sospensivi delle tutele in caso di maternità e paternità e in caso di inadempimento derivati da infortuni sul lavoro.

**Il comportamento delle parti durante la fase di conciliazione è valutato dal giudice**

# Rito speciale

Per rendere più celeri e veloci le controversie in tema di licenziamenti e questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro

La udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 40 giorni dal deposito di ricorso

Il Giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del Decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e un termine non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza per la costituzione della parte resistente

Il Giudice con ordinanza immediatamente esecutiva provvede all'accoglimento o al rigetto della domanda

Nel caso di opposizione si apre una seconda parte del procedimento che si svolge davanti ad un giudice unico e non davanti ad un collegio

Entro 30 giorni l'atto di opposizione deve essere depositato presso il tribunale che ha emesso il provvedimento

Mentre il Giudice fissa l'udienza non oltre i 60 giorni assegnando alla parte che si oppone il termine per costituirsi fino a 10 giorni prima dell'udienza e depositare le note difensive

30 giorni minimi per la notifica all'altra parte in causa

Entro 30 giorni l'atto di opposizione deve essere depositato presso il tribunale che ha emesso il provvedimento

Il giudice fissa, con decreto, l'udienza in discussione non oltre i successivi 60 giorni ponendo come limite i 10 giorni prima dell'udienza per depositare le note difensive

La sentenza a questo punto è provvisoriamente esecutiva e il giudice entro 10 giorni deve presentare le motivazioni



Il termine del ricorso alla Corte d'appello è di 30 giorni



Il termine del ricorso alla Corte di cassazione è di 60 giorni



Alle udienze del processo di lavoro saranno riservati particolari giorni del calendario

Il rito speciale si applica alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della Legge

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Secondo quanto previsto dalla Legge 23 luglio 1991 n.223,  
un'impresa con più di 15 dipendenti che,  
in connessione con una riduzione o trasformazione dell'attività aziendale, ovvero con  
la sua cessazione,  
intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in un'unica unità  
produttiva (oppure in più unità nella stessa provincia)  
deve avviare una specifica procedura di conciliazione sindacale.

Sono esclusi i rapporti di lavoro a tempo determinato o per fine lavoro nelle costruzioni edili o perché connessi ad attività stagionali e saltuarie

Il requisito numerico dei 5 licenziamenti va considerata solo all'inizio delle procedure e non al termine delle stesse dove può essere licenziato anche un solo lavoratore

L'iter procedurale per il licenziamento collettivo si articola in due fasi:

1. La prima, necessaria (che deve essere conclusa in 45 giorni) si svolge in sede sindacale
2. La seconda è solo eventuale e si svolge in sede amministrativa (se non è stato raggiunto l'accordo con le organizzazioni sindacali). Questa seconda fase dura 30 giorni

Il datore di lavoro deve dare comunicazione dei licenziamenti ai rappresentanti sindacali aziendali nonché alle associazioni di categorie. La comunicazione deve contenere

Motivazioni che determinano la situazione di eccedenza del personale

Motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti

Il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello normalmente occupato

**Se NON si raggiunge l'accordo**

La Direzione provinciale del lavoro può convocare le parti per effettuare un ulteriore tentativo

**Se si raggiunge l'accordo**

L'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti. L'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione delle modalità, attraverso cui sono stati applicati i criteri di scelta, deve essere inviato alla Direzione territoriale del lavoro competente, alla commissione regionale per l'impiego e le Associazioni di categorie entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi ai lavoratori

Eventuali vizi di forma possono essere sanati con un accordo sindacale concluso nel corso della procedura

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

# Le tutele



# Gli ammortizzatori sociali

Con la Riforma si ricompongono le palesi contraddizioni di un sistema di tutela dei lavoratori, sospesi o disoccupati, che fino ad oggi prevedeva trattamenti differenziati a seconda delle dimensioni di impresa e non era, e non è ancora, direttamente e saldamente collegato a politiche di reimpiego.

Si sta gradualmente costruendo un sistema di ammortizzatori più incisivo e dinamico. E' stato mantenuto l'attuale impianto della cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, e dei contratti di solidarietà. Le tutele vengono estese ai settori oggi non coperti dalla cig, mediante la costituzione, per via contrattuale, di Fondi di solidarietà presso l'Inps.

Cambia l'indennità di disoccupazione, si chiama Aspi, diventa universale e assorbe completamente, a partire dal 2017, anche l'indennità di mobilità.

Ma c'è un'altra sfida da vincere: quella della trasformazione di un sistema che deve diventare più inclusivo e dinamico, centrato su politiche diffuse di ricollocazione delle persone disoccupate, tramite percorsi mirati di riqualificazione professionale e con un ruolo più incisivo dei Centri per l'impiego e delle Agenzie private.

# L'ASPI

L'Assicurazione Sociale per l'Impiego  
inizia ad operare dal 1° gennaio 2013

Sostituirà (*entro 2017*):

1. Indennità di mobilità
2. Indennità di disoccupazione ordinaria
3. Indennità di disoccupazione a requisiti ridotti
4. Indennità di disoccupazione edile

**RESTANO ESCLUSI** solo i dipendenti della Pubblica Amministrazione a tempo indeterminato e gli operai agricoli, a tempo determinato e indeterminato, per i quali resta confermato il sistema vigente

## TUTELA

1. tutti i lavoratori dipendenti del settore privato compresi apprendisti,
2. soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato,
3. lavoratori dello spettacolo ed i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato

# Requisiti

2 anni  
anzianità  
aziendale

e

almeno 52  
settimane di  
lavoro nel  
biennio

# Durata

12 mesi  
per  
lavoratori  
con meno di  
55 anni

18 mesi  
per lavoratori  
con almeno 55  
anni di età

# Come si calcola?

Il massimale  
pari a 1.119,32 €

- a. 75% fino alla retribuzione di 1.150€
- b. 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150€

Abbattimento indennità:

- a. 15% dopo i primi 6 mesi
- b. Ulteriore 15% dopo altri 6 mesi

Retribuzione di riferimento legata all'intero periodo biennale di contribuzione

# Valore

Sono riconosciuti i contributi figurativi per la pensione.

*Il valore della nuova ASPI sarà più elevato dell'attuale indennità di disoccupazione. Gli aumenti più significativi per i redditi più bassi decorrono dal 1.1.2013*

## **SOSPENSIONE**

Durante il periodo di disoccupazione se il lavoratore viene reimpiegato con contratto a termine (fino a 6 mesi) l'Aspi viene sospesa d'ufficio. Al termine del contratto l'Aspi ricomincia a decorrere.

Lavoro autonomo.  
L'Aspi è compatibile con redditi di lavoro autonomo se inferiori a 4.800 euro l'anno

## **ANTICIPAZIONE**

Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata della mensilità di Aspi non ancora percepita per intraprendere un'attività di lavoro autonomo o di un'impresa o per associarsi in cooperative

## **REVOCA**

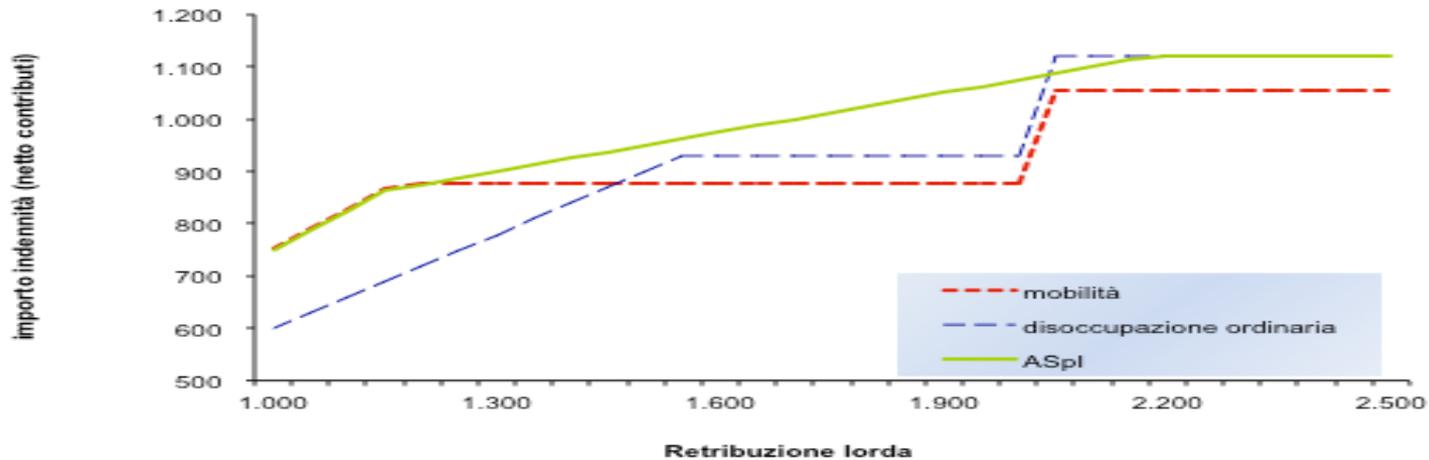
L'Aspi può essere revocata a seguito di condanna per reati di assicurazione di tipo mafioso o con finalità di terrorismo

## La Durata dell'ASpI è crescente negli anni ...

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

**Il superamento dell'indennità di mobilità sarà graduale a partire dal 2015**

Centro Nord	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39 anni	12 mesi	12	12	12	ASpl (12)
da 40 a 49 anni	24	24	18	12	ASpl (12)
da 50 a 54 anni	36	36	24	18	Aspl (12)
55 e oltre	36	36	24	18	Aspl (18)
Sud	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39 anni	24	24	12	12	ASpl (12)
da 40 a 49 anni	36	36	24	18	ASpl (12)
da 50 a 54 anni	48	48	36	24	Aspl (12)
55 e oltre	48	48	36	24	Aspl (18)



## La nuova ASpI:

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

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 di prestazioni complementari finanziate dai fondi di solidarietà (vedi oltre).

La domanda va presentata, in via telematica, all'INPS entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. l'indennità decorre dal giorno successivo alla data di presentazione

# La Mini ASpI

Assorbe l'indennità di disoccupazione  
con i requisiti ridotti

Spetta ai lavoratori che possono far valere  
almeno 13 settimane negli ultimi 12 mesi.  
L'importo è calcolato con le stesse modalità  
dell'Aspi, ma la durata è ridotta.

La durata massima  
è pari alla metà  
delle settimane di  
contribuzione negli  
ultimi 12 mesi  
*detratti i periodi di  
indennità  
eventualmente fruiti  
nel periodo*

Viene pagata nel momento di  
disoccupazione e non l'anno  
successivo

È però ridotta la  
copertura della  
contribuzione  
figurativa

Indennità  
sospesa  
d'ufficio  
in caso di  
nuova  
occupazione  
e di  
durata  
inferiore  
di 5 giorni

# LA CONTRIBUZIONE

Per finanziare la nuova Aspi viene mantenuta l'aliquota pari all'1,31%

Attualmente destinata al finanziamento dell'indennità ordinaria di disoccupazione

Aliquota aggiuntiva dell' 1,4% a carico del datore di lavoro

**PER I LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO**

**Il datore di lavoro non versa l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% per:**

- Lavoratori assunti in sostituzione di altri
- Lavoratori stagionali
- Apprendisti
- Dipendenti Pubblica Amministrazione

L'aliquota aggiuntiva dell'1,4%, a carico delle Agenzie di somministrazione, sarà compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota destinata al Fondo bilaterale

**Nel caso di trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'aliquota aggiuntiva versata verrà restituita (max 6 mensilità).**

## Viene introdotto inoltre un **Contributo di licenziamento**

Da versare all'INPS  
all'atto del  
licenziamento solo per  
rapporti a tempo  
indeterminato

50% delle mensilità di  
Aspi per ogni 12  
mensilità di anzianità  
aziendale negli ultimi 3  
anni, compresi periodi di  
lavoro a termine.  
(totale 1,5 mensilità  
Aspi)

Lo stesso contributo è  
dovuto per l'interruzione  
del rapporto di  
apprendistato, salvo il  
caso di dimissioni del  
lavoratore

**Le aziende che, fino al 2016, faranno ricorso alla procedura di mobilità, continueranno a pagare il contributo per la collocazione in mobilità.**

**Dal 1° gennaio 2017 nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non sia stato oggetto di accordo sindacale, il contributo di licenziamento è moltiplicato per 3 volte**

Continuano ad operare e restano validi strumenti per affrontare le crisi di imprese:

1. La Cig ordinaria e i Contratti di solidarietà
2. La Cig Straordinaria per ristrutturazione e crisi aziendale
3. Fino al 2015 rimane in vigore la **CIG straordinaria** in caso di procedure concorsuali (*fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria grandi imprese*) **ma solo quando sussistano prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione.**

Per garantire la graduale transizione verso il nuovo regime negli anni 2013-2016

resta in piedi il sistema degli ammortizzatori in deroga, con risorse decrescenti

Con l'obbligatorietà dei Fondi bilaterali di solidarietà si realizza l'estensione della cassa integrazione a tutti i settori e dimensioni di impresa.

# Va a regime la Cassa Integrazione Straordinaria che veniva rinnovata di anno in anno

Imprese del commercio  
tra 50 e 200 dipendenti



Agenzie di viaggio e  
turismo sopra i 50



Imprese di vigilanza  
sopra i 15



Si estende a tali settori  
la contribuzione dello  
0,9%.

Confermata l'applicazione  
della normativa CIGS  
ai settori:

1. del trasporto aereo
2. dei servizi aeroportuali

Messa a regime dell'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali Obbligo, per le società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, di versare una contribuzione in misura pari a quella prevista per la CIGS (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).

# I fondi di solidarietà

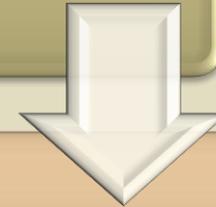
Per estendere la **CIG** nei settori che ne sono privi si privilegia il sistema della **bilateralità** perché quello più adatto a cogliere le specificità dei diversi settori

Nei settori non coperti da **Cassa Integrazione**, per le imprese sopra i 15 dipendenti, si introduce l'obbligo di **Fondi Bilaterali di Solidarietà** anche attraverso formule intersettoriali.

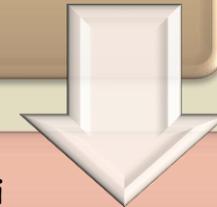
Saranno istituiti presso l'**INPS**, con decreto Ministeri Lavoro-Economia, che recepisce gli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative ed avranno validità **erga omnes**

I fondi finanzieranno trattamenti di integrazione salariale per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per una durata non superiore a 13 settimane

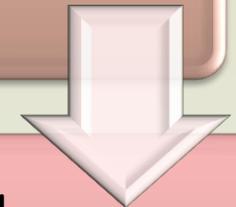
I fondi saranno gestiti senza compenso o rimborsi spese, da un Comitato con esperti delle OO.SS. Dei lavoratori e dei datori di lavoro e 2 dirigenti del Ministero Lavoro



Sono previste anche delle finalità aggiuntive: tutela integrativa oltre l'Aspi; assegni straordinari per l'esodo dei lavoratori vicino alla pensione; contributi per progetti di formazione. Per tali finalità è possibile istituire fondi anche nei settori già coperti dalla Cig



Gli accordi possono prevedere la riconversione dei fondi interprofessionali per la formazione continua. Il gettito dello 0,30% viene devoluto al fondo di solidarietà, con obbligo di vincolarne una quota parte al finanziamento di formazione continua durante i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.



Per i settori per i quali non verranno stipulati accordi collettivi, entro il 31 marzo 2013, viene istituito, con decreto, un fondo di solidarietà residuale, gestito da un comitato con la stessa composizione del precedente. Ai lavoratori spetta un trattamento di durata non superiore a 13 settimane

Entrambi i Fondi verranno finanziati da contributi a carico del lavoratore (1/3) e del datore di lavoro (2/3). Quest'ultimo si farà carico di una contribuzione aggiuntiva in tutti i casi di sospensione dell'attività produttiva e nei casi di agevolazione all'esodo. Obbligo del bilancio in pareggio

Per favorire la costituzione di fondi, in particolare di quelli in favore delle imprese con meno di 15 addetti, viene mantenuto in vigore fino al 2015 l'intervento dell'indennità di disoccupazione anche in casi di sospensione del lavoratore (art.19 Legge 02/09).

Per le aziende con meno di 15 dipendenti è possibile adeguare gli strumenti d'intervento degli Enti bilaterali attualmente esistenti attraverso una nuova regolazione dei Ministeri Lavoro-Economia sentite le parti sociali

# Lavoratori anziani

Viene introdotta una norma per favorire la tutela dei lavoratori anziani visto che dopo la recente riforma pensionistica, in questa fase di crisi produttiva, il problema dei lavoratori licenziati, vicini alla pensione assume un rilievo maggiore rispetto al passato.

Lavoratori che raggiungono i requisiti nei successivi 4 anni secondo la normativa pensionistica vigente

Questo avviene sulla base di accordi in aziende che impieghino mediamente più di 15 dipendenti

Il datore di lavoro presenta domanda all'Inps, accompagnata da fidejussione bancaria.

Dopo che l'accordo è diventato efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro verserà mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata

Il pagamento della prestazione, pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, avviene da parte dell'Inps con le modalità previste per il pagamento delle pensioni.

Costi a carico del datore di lavoro, senza forma di sostegno o promozione

# Incentivi alle assunzioni

In sostituzione di alcuni incentivi alle assunzioni che verranno abrogati:

1. Contratti di inserimento
2. Incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in lista di mobilità che saranno abrogati nel 2017

Vengono introdotti, a partire dal 1° gennaio 2013, **INCENTIVI A FAVORE DELLA RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA** di:

**1**  
Lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi

**2**  
Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali comunitari e nelle aree in cui la disparità occupazionale uomo-donna sia particolarmente elevata, annualmente individuate con decreto interministeriali

**3**  
Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

Dal 1° gennaio 2013 per le assunzioni di tali soggetti con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione, spetta, per la durata di 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione

Qualora l'assunzione si effettua con contratto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'inizio, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione

Per un'omogenea applicazione degli incentivi alle assunzioni, compresi quelli che saranno abrogati nel 2013, ma ancora validi per l'anno in corso, vengono definiti alcuni principi.

Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attualmente di un obbligo preesistente, o se il lavoratore viene utilizzato mediante contratto di somministrazione

Gli incentivi non spettano se le assunzioni viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore, nonché nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro, salvo i casi di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure di assunzioni presso una diversa unità produttiva

Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 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

# DIMISSIONI IN BIANCO

Il rapporto di lavoro oltre che al licenziamento intimato dal datore di lavoro, si interrompe per le **DIMISSIONI VOLONTARIE** presentate dal lavoratore



Il lavoratore che intende presentare le dimissioni ha l'obbligo di rispettare il preavviso. In mancanza del quale è dovuta un'indennità



La durata del periodo di preavviso è stabilita dai contratti collettivi e può essere diversa da quella stabilita in caso di licenziamento

Le dimissioni devono essere presentate in **forma scritta**



Le dimissioni hanno efficacia indipendentemente dall'accettazione del datore di lavoro e diventano irrevocabili dal momento in cui il datore di lavoro ne prende atto



Le dimissioni non sono valide quando sono presentate a seguito di una violenza morale esercitata dal datore di lavoro lesiva della volontà del lavoratore (es. minaccia di licenziamenti per giusta causa accusando senza prove il lavoratore di aver commesso un reato)

Per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, che colpisce lavoratrici e lavoratori, è stata introdotta una **PROCEDURA di CONVLIDA** delle dimissioni presso gli uffici del lavoro o presso altri sedi della contrattazione

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, durante i primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio

In tutti gli altri casi la convalida deve avvenire presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti

Si può sottoscrivere un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

*Nel caso la lavoratrice o il lavoratore non convalida le dimissioni o non procede alla sottoscrizione*



Riceve un invito a presentarsi entro 7 giorni presso DPL per la convalida delle dimissioni

O

un invito scritto trasmesso dal datore di lavoro entro 30 giorni dalle dimissioni, ad apporre la sottoscrizione

**Il datore di lavoro che abusi delle "dimissioni in bianco" è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro**

*In caso di mancanza di convalida o di sottoscrizione*



Entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito il rapporto di lavoro s'intende risolto  
salva

la facoltà della lavoratrice o il lavoratore, entro lo stesso lasso di  
Tempo di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale



Il contratto di lavoro se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

Per il periodo intercorso tra il recesso e la eventuale revoca, qualora la prestazione non sia svolta il lavoratore non matura alcun diritto retributivo

# Sostegno alla genitorialità

In via sperimentale per il periodo 2013-2015 saranno destinate delle risorse per il sostegno alla genitorialità, la condivisione dei carichi familiari e la conciliazione vita-lavoro

## Padre lavoratore

Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per 1 giorno.

Entro 5 mesi può astenersi per altri 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le 3 giornate è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

Il padre deve comunicare al datore di lavoro le date di astensione con almeno 15 giorni di anticipo.

## Madre lavoratrice

Al termine del congedo di maternità, per gli 11 mesi successivi, e in alternativa al congedo parentale, ha diritto alla corresponsione di un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o per fronte agli oneri dei servizi pubblici o privati accreditati dell'infanzia, da richiedere al datore di lavoro

Il diritto ai voucher è introdotto in via sperimentale dal 2013 al 2015, ed è subordinato alle risorse disponibili

# Diritto al lavoro dei disabili

La L. 12-3-1999 n. 68 ha sostituito la normativa precedente, che definiva per i disabili il collocamento obbligatorio, introducendo una disciplina in grado di valorizzare le residue capacità lavorative del disabile e di collocarlo nell'occupazione a lui più idonea al contempo più proficua per l'azienda. Collocamento mirato dei disabili

**Modifica art.4**

Includendo nel computo dei lavoratori agli effetti della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, ma specificando, con emendamento successivo, che deve trattarsi di contratto almeno superiore a 6 mesi

Sono 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 68/9 forniscono un rapporto, anche in via telematica e con cadenza almeno mensile, alla Direzione provinciale del Lavoro

Viene ampliata la definizione del personale di cantiere per il quale il datore di lavoro non ha l'obbligo di osservanza della quota di obbligo, comprendendo anche i lavoratori direttamente operanti nei montaggi industriali o impiantistici e nelle opere di manutenzione svolte in cantiere

# Contrasto al lavoro irregolare degli immigrati

Le assunzioni dei lavoratori extracomunitari sono disciplinate dal Dlgs 286/1998 (*Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*) e relativo regolamento di attuazione DPR 334/2004.

L'ingresso del lavoratore straniero per motivi di lavoro deve avvenire nell'ambito delle quote massime, distinte a seconda se trattasi di lavoro subordinato o autonomo, stabilite annualmente con "decreto dei flussi" dal Presidente del Consiglio dei Ministri al fine di garantire la massima compatibilità degli ingressi con le potenzialità di inserimento nel mercato del lavoro

## Modifica Art.22.

- Quando il lavoratore straniero perde il posto di lavoro questo non comporta automaticamente la perdita del permesso di soggiorno.
- Il lavoratore viene inserito nelle liste di collocamento per un periodo non inferiore ad 1 anno, (non c'è più il limite di 6 mesi) e per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito

# Responsabilità solidale negli appalti

Viene affidata alla contrattazione collettiva l'individuazione di procedure di controllo e verifica della regolarità degli appalti

Modifica comma 2  
art.29 del Dgls  
276/03 modificato dal  
"decreto  
semplificazioni"



I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI SOTTOSCRITTI DA ASSOCIAZIONI DAI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI comparativamente più rappresentativi del settore di riferimento possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, anche alternativi alla regola che obbliga in solido committente e appaltatore, nonché eventuali subappaltatori, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti, entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto



Nella responsabilità in solido sono comunque compresi i subappaltatori

# Politiche attive e servizi per l'impiego

È previsto un riordino dei servizi per l'impiego modificando il Dlgs 181/2000.

I livelli essenziali delle prestazioni da assicurare ai beneficiari di ammortizzatori sociali:

Un colloquio di orientamento

Azioni di orientamento collettive

Con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale

Formazione (almeno 2 settimane), adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza

Proposta di adesione a iniziative di inserimento lavorativo

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 prestazione 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 telematica contenente i dati dei beneficiari di ammortizzatori sociali



Sono resi più rigidi i criteri che le Regioni devono seguire in materia di accertamento dello stato di disoccupazione.

## Lo stato di disoccupazione

**SI PERDE** in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente, nonché in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua **OFFERTA DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO O DETERMINATO O DI SOMMINISTRAZIONE**, con un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore nel 20% rispetto all'indennità cui ha diritto

**Si PERDE** in caso di rifiuto, senza giustificato motivo, di partecipazione a corsi di formazione proposti dai servizi competenti

**RESTA SOSPESO** in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi

*La decadenza opera quando l'attività lavorativa e di formazione si svolgono*

- *in un luogo che non dista più di 50 chilometri della residenza del lavoratore,*
- *e raggiungibile mediamente in 80 minuti con mezzi di trasporto pubblici*

**Principi e criteri direttivi**

**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**

**Riqualificazione di coloro che sono espulsi per un loro efficace e tempestivo ricollocamento**

**Collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità**

**Promozione del patto di servizio**

**Formazione nel continuo dei lavoratori**

**Semplificazione delle procedure amministrative**

**Attivazione del soggetto che cerca lavoro**

**Qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro**

# L'apprendimento permanente

Qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale nelle varie fasi della vita al fine di migliorare conoscenze, capacità competenze in una prospettiva personale, sociale e di lavoro.

## Apprendimento

### Formale

E' attuato nelle scuole, negli enti di formazione, nelle università e si conclude con il conseguimento di un titolo di studio, o di una qualifica, o di un diploma professionale.

### Non formale

E' quello realizzato (fuori dalle scuole e dagli istituti di educazione e formazione) in organismi che perseguono scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale, del privato sociale e nelle imprese.

### Informale

Si consolida giorno per giorno, nello svolgimento dell'attività quotidiana, tramite il sistema di relazioni personali e professionali.

La partecipazione alle attività formative della popolazione italiana in età lavorativa (25 - 65) è tra le più basse in Europa.

La formazione in età adulta è indirizzata a: realizzare momenti di qualificazione e di riqualificazione dei lavoratori, intervenire sulla bassa scolarità, favorire l'inclusione sociale e la crescita culturale di tutti i cittadini ed in particolare dei lavoratori immigrati.

Il Governo è delegato ad adottare entro 6 mesi uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni del sistema nazionale di certificazione delle competenze, coinvolgendo Regioni e Province autonome.

# Partecipazione dei lavoratori

Il Governo è delegato ad adottare entro 9 mesi uno o più decreti legislativi per favorire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso un contratto collettivo aziendale nel rispetto dei seguenti principi:



- individuazione degli obblighi di informazione e consultazione;



- istituzione di organismi paritetici per il controllo e la gestione di materie quali la tutela della salute e sicurezza, l'organizzazione del lavoro, la formazione, le pari opportunità, la retribuzione legata alla produttività, i servizi sociali e di welfare aziendale;



- partecipazione di rappresentanti dei lavoratori negli organi di sorveglianza;



- partecipazione dei lavoratori agli utili o al capitale di impresa;



- accesso privilegiato dei lavoratori al possesso di azioni, soprattutto in forma collettiva.

# I tempi della riforma

Le novità e le modifiche degli istituti contrattuali e le altre disposizioni introdotte dalla Legge di riforma entrano in vigore, generalmente, a partire dal 18 luglio 2012.

Ma sono previsti anche tempi diversi ...

## TEMPO DETERMINATO

Modifica dei termini per impugnare il contratto a tempo determinato (da 60 a 120 giorni l'impugnazione stragiudiziale, da 270 a 180 quella giudiziale)

Si applica alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013

## CONTRATTO DI INSERIMENTO

Abrogazione del contratto di inserimento

Si applica dal 1° gennaio 2013, non cambia alcunché per i contratti in corso

## CONFERMA DEGLI APPRENDISTI

Onere di conferma, nella misura del 50 per cento, degli apprendisti assunti

Dopo 36 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (prima onere del 30%)

## ASSUNZIONE DEGLI APPRENDISTI

Nuovi limiti quantitativi all'assunzione di apprendisti e divieto di utilizzo con la somministrazione a termine

Si applica esclusivamente e con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1 gennaio 2013

## PARTITE IVA

Norme contro gli abusi delle partite Iva e del lavoro a progetto

Per i nuovi contratti partita Iva si applicano appena entra in vigore la legge.  
Per i contratti in corso si applicano dopo 12 mesi dall'entrata in vigore. Subito applicabile per i nuovi lavori a progetto

Norma

Entrata in vigore

## Lavoro a progetto

Le collaborazioni coordinate e continuative non potranno più essere ricondotte a un programma di lavoro o una fase di esso, ma solo a un progetto specifico che non potrà coincidere con l'oggetto sociale del committente

Le disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della Legge

## Lavoro accessorio

Soppresse le discipline sperimentali (previste dalla normativa vigente fino al 31.12.2012) i buoni lavoro devono essere orari, numerati progressivamente e datati, adeguate le aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS.

Disciplina transitoria: resta ferma, fino al 31.05.2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della Legge.

## Lavoro a tempo parziale

I contratti collettivi stabiliranno le condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche; al lavoratore è riconosciuta la facoltà in determinati casi di revocare il consenso presentato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche

Disciplina si applica al momento dell'entrata in vigore della Legge di riforma

## Lavoro intermittente

Dalla entrata in vigore della norma obbligo di inviare una comunicazione preventiva la Dtl per il datore di lavoro in caso di ricorso al lavoro intermittente. Potrà essere stipulato a soggetti con meno di 24 anni e più di 55 anni. Abolita la possibilità di usare il contratto nei week-end e nei periodi festivi

Disciplina transitoria: i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data in entrata in vigore della Legge, che non sono compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi da tale data

Norma

Entrata in vigore

## IMPUGNAZIONE LICENZIAMENTI

Modifica dei termini di  
impugnazione dei  
licenziamenti  
(da 60 a 120 giorni  
l'impugnazione  
stragiudiziale, da 270  
a 180 quella giudiziale)

Licenziamenti  
intimati dopo  
l'entrata in vigore  
della legge

## PROCESSO PER I LICENZIAMENTI

Nuovo rito di  
impugnazione  
dei  
licenziamenti

Si applica alle  
controversie  
instaurate dopo  
l'entrata in vigore  
della legge

## CONSEGUENZE DEL LICENZIAMENTO

Nuova disciplina  
delle conseguenze  
del licenziamento:  
reintegra e  
risarcimento

Si applica  
appena entra in  
vigore la legge

Norma

Entrata in  
vigore

## ASpI

- Viene istituita dal 1° gennaio 2013 L'ASpI: erogazione di un'indennità mensile ai lavoratori dipendenti del settore privato, compresi gli apprendisti e i soci di cooperative di lavoro.

## Ammortizzatore Sociale

- Disciplinata la fase transitoria, in attesa dell'entrata a regime dell'Aspi, per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria determinatasi a decorrere del 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015

## Fondi di solidarietà bilaterale

- Entro 6 mesi vengono istituiti i fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria)

## Misure di sostegno alla maternità e paternità

- Misure sperimentali, in materia di maternità e paternità, per gli anni 2013-2015. Una consistente nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

## Dimissioni in bianco

- Dall'entrata in vigore della riforma si modifica la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore in alcune circostanze, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco.