



LE MODIFICHE DEL DDL LAVORO APPORTATE DAL SENATO

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Il Senato ha approvato il testo della riforma. Il testo esce dall'aula modificato in poche parti in meglio, in molte parti in peggio rispetto al testo precedente e accoglie solo in parte, le richieste presentate dalla Cgil. Per questo non si può certo dare un giudizio positivo della riforma, la Cgil chiede che la Camera dei deputati migliori in modo sostanziale il testo.

Legenda: le parti in corsivo rappresentano le modifiche rispetto al testo iniziale presentato al Senato. La disamina delle sole modifiche è pensata per dare ai dirigenti e ai quadri sindacali una conoscenza utile per la discussione con i nostri interlocutori esterni.

Publico impiego Saranno successivi provvedimenti del Ministro della Funzione Pubblica, a seguito di confronto con il sindacato, a definire in quali ambiti e con quali modalità la riforma sarà applicata ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Contratti a tempo determinato - Sarà possibile realizzare il primo contratto a termine con ciascun lavoratore, anche in somministrazione, senza possibilità di proroga, della durata di 12 mesi, anche in assenza di una causale giustificativa, o in alternativa, c'è la facoltà per la contrattazione di definire una franchigia dall'obbligo di giustificazione fino al 6% dell'organico in presenza di necessità dovute a lancio nuovi prodotti, servizi innovativi, avvio nuove attività, rilevante cambiamento tecnologico, continuazione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di commessa consistente.

Nei casi di contratti a termine con causale, la possibilità di continuare oltre il termine è consentita fino a 30 gg per contratti inferiori a 6 mesi e 50 gg negli altri casi. Viene ampliato l'intervallo che deve intercorrere tra un contratto ed uno successivo, portandolo da 10 a 60 gg se il primo era inferiore a 6 mesi, e da 20 a 90 gg negli altri casi. *La contrattazione collettiva potrà nei casi richiamati al punto precedente, ridurre l'intervallo tra i contratti sino a riportarli rispettivamente a 20 e 30 giorni.* Viene abolita la possibilità per le agenzie di somministrazione di assumere soggetti svantaggiati decurtando il 20% del salario. Se il lavoratore intende chiedere la nullità del termine apposto al contratto, i termini per la comunicazione al datore di lavoro passano da 60 a 120 gg, mentre il successivo termine per il deposito del ricorso in tribunale passano da 270 a 180 gg da tale comunicazione.

La normativa sulle impugnazioni decorre dal 1/1/2013. Sui contratti di lavoro dipendente temporaneo (con esclusione dei contratti per sostituzione, stagionalità e nella pubblica amministrazione) viene istituita una contribuzione aggiuntiva a carico del datore pari all'1,4%;

Apprendistato - Viene stabilita una durata minima di 6 mesi con possibili eccezioni per le attività stagionali, Per poter assumere nuovi apprendisti, le aziende con più di 9 dipendenti devono avere confermato almeno il 30% dei precedenti contratti di apprendistato. La % salirà al 50% fra 3 anni. *Anche in caso di non rispetto delle % di conferme, potrà essere assunto 1 apprendista.* Gli apprendisti assunti violando la precedente regola, sono considerati a tempo indeterminato. Per le stesse aziende, cambia il rapporto tra apprendisti e qualificati/specializzati, che passa da 1:1 a 3:2.

Part Time - Viene prevista la possibilità che i contratti nazionali definiscano condizioni e modalità per l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche prevedendo la possibilità di ripensamento. Il ddl prevede comunque la possibilità di revoca di dette clausole per i lavoratori studenti e per lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Lavoro intermittente (o lavoro a chiamata) - Viene parzialmente modificata la norma che consente il lavoro intermittente, collegata all'età, che sarà sempre possibile per under 24enni e over 55enni. E' eliminata la possibilità di accedere comunque al lavoro intermittente se svolto in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno. Viene stabilito *l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla direzione territoriale del lavoro l'assunzione tramite sms in modo preventivo ad ogni chiamata o prima dell'inizio di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.*

Lavoro a progetto

Viene prevista la facoltà per la contrattazione collettiva di stabilire importi minimi per le collaborazioni con riferimento ai minimi salariali di mansioni equivalenti e comunque che i compensi minimi non siano inferiori ai minimi retributivi stabiliti dai ccnl per prestazioni analoghe.

L'individuazione di uno specifico progetto diventa elemento essenziale per la validità del rapporto di collaborazione. Si può realizzare solo per mansioni non meramente esecutive o ripetitive. Può finire prima del termine solo per giusta causa. Qualora i collaboratori siano adibiti ad attività analoghe a quelle già svolte in azienda da lavoratori subordinati, si presumono subordinati anche essi. I contributi previdenziali per i collaboratori vengono gradualmente portati al 33%.

Partite I.V.A. - La prestazione lavorativa con Partita Iva diventa "Collaborazione a Progetto" nel caso ricorrano 2 delle seguenti condizioni:

- 1) che la collaborazione duri oltre 8 mesi nell'anno solare
- 2) che il corrispettivo percepito anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, sia più dell'80% dei corrispettivi maturati dal lavoratore nell'anno solare.
- 3) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente.

I criteri sopra esposti non hanno efficacia qualora il reddito percepito sia superiore a 1,25 volte il minimale contributivo (nel 2012 = 18.662,5 €) e non valgono per le collaborazioni aventi attività di competenze teoriche di grado elevato, né nei confronti di iscritti ad albi od ordini.

Associazione in partecipazione - Qualora il conferimento dell'associato consista anche in un apporto di lavoro, il numero degli associati non può essere superiore a tre, qualunque sia il numero degli associanti, e con l'eccezione della presenza di rapporti coniugali, di parentele entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. *Sono salvaguardati i contratti che fossero stati nel frattempo certificati.*

In caso di violazione, il rapporto di lavoro diventa di tipo subordinato a tempo indeterminato per tutti, e la medesima sanzione si applica nel caso che gli associati in partecipazione non abbiano partecipato agli utili dell'impresa o non abbiano ricevuto il rendiconto periodico.

Lavoro accessorio - Si può effettuare solo per importi complessivi annui non superiori a 5000 euro. *Può essere svolto per committenti imprenditori commerciali e studi professionali nel limite di 2.000 euro annui. In agricoltura, il lavoro accessorio può essere svolto in attività stagionali da pensionati e studenti con meno di 25 anni (in qualunque momento dell'anno se universitari e durante le vacanze per gli altri); inoltre, a favore di imprese "familiari", ma non da parte di chi nell'anno precedente era iscritto negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.*

Viene introdotto un valore orario per il singolo buono, il cui importo sarà definito a seguito di confronto con le parti sociali. I buoni avranno numerazione progressiva e datazione. I compensi percepiti dal lavoratore immigrato anche col lavoro accessorio, sono utili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno o per il rinnovo dello stesso.

Tirocini formativi - Il ddl chiede di conferire una delega al Governo per il riordino della materia, d'intesa con le Regioni.

Vi saranno, 6 mesi dopo l'entrata in vigore della legge, decreti legislativi ispirati ai seguenti principi:

1. revisione della normativa favorendo alternative formative ai tirocini
2. interventi per prevenire e contrastare un uso distorto dei tirocini
3. individuazione di elementi qualificanti per i tirocini
4. previsione di non assoluta gratuità del tirocinio.

Disposizioni in materia di licenziamenti individuali - Viene resa obbligatoria la comunicazione al lavoratore del motivo per cui viene licenziato contestualmente alla comunicazione del licenziamento. **Nel caso di licenziamento discriminatorio** compreso quello attuato contro le leggi di tutela del matrimonio e della maternità, o nullo perché intimato in forma orale, si conferma la normativa che prevede il reintegro del lavoratore ed il pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettivo reintegro, qualunque sia il numero di dipendenti. Il risarcimento non può essere inferiore alle 5 mensilità e devono essere versati i contributi.

Licenziamenti disciplinari: oltre i 15 dipendenti, se il fatto contestato non sussiste o è punibile con una sanzione più lieve del licenziamento sulla base dei ccnl, è previsto il reintegro più il pagamento delle retribuzioni dal licenziamento all'effettivo reintegro in misura non superiore a 12 mensilità più il versamento dei contributi. Negli altri casi (*di difficile individuazione*) se non esiste giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore viene risarcito con una cifra variabile tra 12 e 24 mensilità senza reintegro. I licenziamenti intimati per inidoneità fisica o psichica o durante il periodo di comporto e ritenuti illegittimi, sono sanzionati col reintegro e col pagamento aggiuntivo delle mensilità fino ad un massimo di 12. Il licenziamento illegittimo per forma o vizio di procedura è valido e il lavoratore è risarcito con una indennità compresa tra le 6 e le 12 mensilità. In tutti i casi di vizi formali e/o procedurali, è data possibilità al lavoratore di dimostrare che vi è anche una carenza di valida motivazione e in tal caso sarà il giudice a decidere se disporre il reintegro o solo l'indennizzo.

Licenziamenti economici individuali oltre i 15 dipendenti: viene istituito il tentativo di conciliazione obbligatorio. Il datore di lavoro deve inviare alla direzione territoriale del lavoro, e per conoscenza al lavoratore, una comunicazione preventiva con l'intenzione di licenziare e indicare i motivi della decisione. Il lavoratore può essere assistito dal sindacato. *Se non si trova l'accordo, il lavoratore può ricorrere al giudice, ma il licenziamento è valido sin dalla comunicazione in dpl e fino a eventuale sentenza diversa del giudice.* Qualora il giudice accerti che i veri motivi del licenziamento sono discriminatori o disciplinari, applicherà quanto previsto dalla normativa. Se le motivazioni economiche sono di manifesta insussistenza,

il giudice può disporre il risarcimento (tra 12 e 24 mensilità) o il reintegro più il pagamento di 12 mensilità ed i contributi. Se il giudice accerta che il licenziamento è ingiustificato ma non è né disciplinare, né discriminatorio né c'è manifesta insussistenza di motivi economici ritiene valido il licenziamento ma stabilisce un indennizzo tra le 12 e le 24 mensilità.

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi - Si prevede che i vizi formali nella comunicazione di apertura della procedura possono essere sanati dall'eventuale accordo sindacale. L'obbligo di comunicazione di cui al c. 9, art. 4 della L. 223/91 (elenco dei lavoratori licenziati e criteri impiegati per la scelta) deve essere assolto entro 7 gg (e non più contestualmente) dalla comunicazione dei singoli licenziamenti. La violazione formale di tale obbligo può essere sanzionata con un'indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità. Si conferma che la violazione dei criteri di scelta comporta la tutela piena (reintegro e risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità)

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Intervento in favore dei lavoratori anziani. E' prevista la possibilità di accompagnamento alla pensione per i lavoratori che distano al massimo 4 anni dalla pensione. La condizione è che l'azienda paghi per i 4 anni un importo pari pensione che spetterebbe sulla base dei contributi maturati, l'effettiva contribuzione necessaria al raggiungimento del diritto a pensione, possa presentare all'Inps una fideiussione che garantisca la disponibilità delle risorse per l'operazione.

Contrasto alle dimissioni in bianco. Le dimissioni durante la gravidanza della lavoratrice e quelle della lavoratrice o del lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro, altrimenti sono sospensivamente inefficaci in attesa di convalida del Ministero del Lavoro. In tutti gli altri casi, nei quali non si tratti di ruolo genitoriale, l'efficacia delle dimissioni di lavoratori sono sospensivamente condizionate ad un atto di conferma quali la convalida presso la DPL, o presso altre sedi individuate dai ccnl, l'apposizione di firma sulla ricevuta di comunicazione al CPI di fine rapporto o secondo altra modalità che saranno definite dal Ministero del Lavoro entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge. In quest'ultimo caso, in alternativa, la validità delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione della dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

Sostegno alla genitorialità. Sono previsti 1 giorno retribuito per il padre come congedo parentale obbligatorio da usufruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, più eventualmente 2 giorni da concordare con la madre che sono facoltativi. La misura è sperimentale nel biennio 2013/2015. Prevista la concessione di voucher per il pagamento del baby sitting o l'asilo nido in alternativa al congedo parentale.

Interventi a favore degli immigrati licenziati. E' previsto il permesso di soggiorno per un anno, e comunque per tutta la durata degli ammortizzatori sociali e delle prestazioni di sostegno al reddito per gli immigrati che perdono il lavoro.

Lavoro per i disabili. Nelle percentuali di occupazione riservata ai disabili, è prevista l'esclusione degli altri soggetti deboli del mercato del lavoro. Valgono anche i contratti a termine per soddisfare la percentuale di legge.

Sgravi contributivi: vengono resi strutturali gli sgravi contributivi sui premi di risultato, introdotti in via sperimentale con L. 247/07 per il triennio 2008-10.

Responsabilità solidale negli appalti: viene affidata ai ccnl la possibilità di stabilire modalità di controllo sulla regolarità degli appalti; si introduce la facoltà da parte del committente di chiedere che il meccanismo della solidarietà scatti solo dopo l'escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori

Sospensione del pagamento del mutuo: viene rivista la normativa, introdotta con L. 244/07, relativa alla possibilità di sospendere fino a 18 mesi il pagamento delle rate del mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione al verificarsi di determinati eventi; in particolare si precisa che per poter accedere al beneficio è necessario che si verifichi o la perdita del lavoro (subordinato o parasubordinato) per licenziamento o fine contratto, oppure per morte del mutuatario o grave handicap o invalidità civile di almeno l'80%

LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Ammortizzatori Sociali: estendere le tutele! *Col voto del senato non è finito per la Cgil il confronto!*

Da una riforma degli ammortizzatori ci si attendeva una estensione delle tutele ai lavoratori fino ad oggi esclusi, cosa che si realizza però in modo assolutamente parziale. È necessario che dibattito *alla camera* sul DDL affronti questo problema e *dia risposte alle numerose questioni che la Cgil ha posto nel corso delle audizioni al senato, e che puntualmente riproporrà, insieme alle richieste di non peggiorare il testo precedente*

Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI). *Si sono adottati correttivi, che non risolvono però il problema dell'adeguatezza delle prestazioni né un sufficiente allargamento della platea dei beneficiari rispetto alla prima stesura.*

L'ASPI Viene istituita a partire dal 1 gennaio 2013, si applicherà a tutti i nuovi eventi di disoccupazione, fatto salve le forme di indennità di mobilità e di disoccupazione speciale edile previste per la fase transitoria. Sarà applicata a tutti i lavoratori dipendenti con la sola esclusione di quelli a tempo indeterminato della P.A., compresi gli apprendisti e i soci di cooperativa.

Requisiti richiesti: essere disoccupati a seguito di licenziamento o scadenza del contratto temporaneo, avere due anni di anzianità assicurativa e un anno di contribuzione nell'ultimo biennio.

Sulla base della retribuzione mensile media dell'ultimo biennio (calcolata sui periodi lavorati), il valore è pari al 75% sui primi 1.180 euro ed il 25% sulla parte eccedente, con un unico massimale che corrisponde al più elevato degli attuali, che nel 2012 è di 1119,32 euro e che per il 2013 sarà rivalutato nei modi consueti. Non viene più applicato il contributo INPS del 5,84 %.

La misura dell'indennità viene ridotta del 15 % dopo sei mesi e di un ulteriore 15 % dopo altri sei.

La durata a regime (1° gennaio 2016) è stabilita in 12 mesi per chi ha meno di 55 anni e 18 mesi per chi ha più di 55 o più anni.

In caso di rioccupazione l'indennità viene sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 6 mesi se il periodo è inferiore l'indennità viene ripristinata per la parte rimanente al termine del lavoro. *Perde il diritto all'aspi chi rifiuta un impiego con salario del 20% superiore all'aspi stessa. In via sperimentale è previsto per il periodo 2013/2015 di percepire tutta insieme l'indennità per chi avvia una attività autonoma.*

Mini ASPI- Sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti ed è pagabile già dal 1° gennaio 2013 sulla base dei periodi lavorativi svolti nel 2012. Il requisito minimo è di 13 settimane di lavoro svolto negli ultimi 12 mesi mobili Non è più richiesta l'anzianità assicurativa di due anni. E' possibile presentare domanda in qualunque momento dell'anno. La durata è pari al 50 % delle settimane di lavoro prestato e l'entità è pari a quella dell'ASPI.

In caso di rioccupazione rimane sospesa per un massimo di 5 giorni, dopo decade, ma si può se necessario richiederla per i periodi residui.

Mobilità - Viene gradualmente ridotta la durata dell'indennità di mobilità, che sarà abrogata nel 2017 e sostituita dall'ASPI, così come la disoccupazione speciale edile nelle varie forme.

Disoccupazione in agricoltura - Non viene modificata dalla riforma

Indennità una tantum per i CoCoPro - Viene resa strutturale una misura di sostegno al reddito a favore dei cocopro rimasti disoccupati, introdotta in via sperimentale nel 2009; permane una molteplicità di requisiti per potervi accedere, tale da rendere molto improbabile l'effettiva fruizione; requisiti un po' più favorevoli sono previsti per il triennio 2013-15; si farà un monitoraggio sull'efficacia della misura, anche per valutare la possibile sua sostituzione con la miniaspi.

Cassa Integrazione e Indennità di mobilità in deroga - È prorogata fino al 2016 con finanziamenti statali decrescenti.

Cassa integrazione - Viene eliminata la norma relativa alla CIGS per le aziende sottoposte a procedura concorsuale.

Viene estesa la CIGS in modo strutturale per le imprese commerciali con oltre 50 dipendenti, per le agenzie di viaggio e turismo con oltre 50 dipendenti, per le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti, per le imprese di trasporto aereo e per le imprese del sistema aeroportuale.

Fondi di solidarietà bilaterali - Per i settori privi di cassa integrazione, nelle imprese con più di 15 dipendenti, vengono resi obbligatori i fondi di solidarietà bilaterali con lo scopo di finanziare trattamenti di sostegno al reddito in caso di sospensione dell'attività lavorativa. La misura è pari all'integrazione salariale, ma la durata molto ridotta: circa 3 mesi per biennio. Saranno finanziati con contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori. Potranno anche prevedere l'erogazione di assegni straordinari per agevolare l'esodo per i lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento nei prossimi 5 anni e trattamenti integrativi dell'ASPI: per queste ultime 2 prestazioni, i fondi possono essere istituiti anche in settori già coperti dalla CIG.

Le modifiche introdotte (compresa la reintroduzione del pagamento ASPI per 90 giorni a fronte di integrazione del 20% a carico dei fondi) non risolvono il problema dell'estensione delle tutele all'universalità dei lavoratori, sia per la durata molto ridotta della copertura sia perché si lascia fuori dal sistema obbligatorio tutta la miriade delle microimprese.

Cuneo, 5 giugno 2012