



# RIFORMA DEL LAVORO

## LEGGE 92/12 del 28/06/12

(entrata in vigore il 18.07.12)

---

Il Disegno di Legge N. 3249 dal titolo "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" è diventato **legge 92/12 il 28 giugno 2012** (entrata in vigore il 18 luglio 2012), la legge 92 è stata successivamente modificata ancora da alcuni articoli del "decreto sviluppo" (legge 134/92 entrata in vigore il 12.08.12). Vediamo quindi di fornire un aggiornamento della normativa.

### Pubblico impiego

L'applicabilità dei contenuti della Legge al settore pubblico sarà valutata dopo un confronto tra il sindacato e il dipartimento della funzione pubblica, usando i contenuti della legge come riferimento per estendere la normativa.

### Contratti a tempo determinato

Sarà possibile realizzare un contratto a termine, anche in somministrazione, senza possibilità di proroga, della durata di 12 mesi, anche in assenza di causali previste per gli altri contratti a termine (nei fatti si tratta di un periodo di prova di 12 mesi). In alternativa c'è la possibilità per la contrattazione di definire una franchigia dall'obbligo di giustificazione fino al 6% dell'organico in presenza di necessità dovute a lancio di 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 previsto con la sola corresponsione di una maggiorazione salariale e senza automatica conversione in contratto a tempo indeterminato è consentita fino a 30 gg per contratti inferiori a 6 mesi (erano 20) e 50 gg negli altri casi (erano 30); il datore di lavoro deve darne comunicazione al Centro per l'Impiego prima della scadenza originaria; 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. Tuttavia la contrattazione collettiva, in una serie di casistiche molto ampie, potrà ridurre l'intervallo rispettivamente a 20 e 30 giorni. Nel caso di mancata definizione del problema dalle parti sociali entro 12 mesi, sarà un decreto ministeriale a definire le regole. Anche i contratti stagionali sono sottoposti agli intervalli di 20 o 30 giorni in base alla loro durata.

Nel limite dei 36 mesi di durata massima del lavoro a termine (salvo l'eventuale ulteriore proroga "assistita in DTL"), devono essere conteggiati i periodi effettuati in somministrazione in mansioni equivalenti.

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.

Viene fornita un'interpretazione autentica (in senso restrittivo) di una norma del "collegato lavoro", stabilendo che in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato al lavoratore è dovuto solo un indennizzo compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità, con relativa contribuzione, quale che sia il tempo intercorso tra la fine del contratto a termine e la sentenza di conversione.

Sui contratti di lavoro a tempo determinato (con esclusione dei contratti per sostituzione, stagionalità e nella pubblica amministrazione) viene istituita una contribuzione aggiuntiva a carico del datore pari all'1,4%; tale contributo può essere recuperato per un periodo massimo di 6 mesi se il contratto è convertito a tempo indeterminato.

### Contratto di inserimento

Viene abolito dal 1.1.2013

### Apprendistato

Viene stabilita una durata minima di 6 mesi con possibili eccezioni per le attività stagionali, secondo quanto stabilito dai CCNL nel professionalizzante. Per poter assumere nuovi apprendisti, devono essere stati confermati almeno il 30% dei precedenti contratti di apprendistato. La % salirà al 50% fra 3 anni. Anche in caso di non rispetto della % di conferme, potrà essere assunto 1 apprendista. Gli apprendisti assunti violando la precedente regola, sono considerati a tempo indeterminato. Il rapporto massimo tra apprendisti e qualificati/ specializzati passa da 1:1 a 3:2. Viene prevista la possibilità di assunzione degli apprendisti anche per i contratti di somministrazione esclusivamente a tempo indeterminato (staff-leasing elenco mansioni previste dal comma 4 art. 20 Dlgs 276/03)

## **Part Time**

Viene incoraggiata la possibilità che i contratti nazionali definiscano modalità per l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche prevedendo la possibilità di ripensamento. La legge 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 abrogata la possibilità di attivare lavoro intermittente, a prescindere dalle discipline contrattuali, in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno. Con riferimento alle caratteristiche anagrafiche dei lavoratori, potrà essere attivato per i lavoratori under 24enni (possibilità di lavorare fino al compimento del 25° anno) e over 55enni a prescindere dalla fattispecie oggettiva.

Si stabilisce che l'indennità di disponibilità prevista da alcuni contratti per particolari periodi dell'anno, sia corrisposta anche in assenza di prestazione lavorativa. Viene stabilito l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare preventivamente ad ogni chiamata o ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 gg, alla Direzione Territoriale del Lavoro la durata e l'avvio della prestazione lavorativa, anche attraverso sms. Qualunque contratto in essere con disposizioni in contrasto con quanto previsto nella legge, diventa nullo 12 mesi dopo l'entrata in vigore della legge stessa (18.07.13).

## **Lavoro a progetto**

L'individuazione di uno specifico progetto, che non può coincidere con il normale oggetto sociale del committente, 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 o perché emergano profili di inidoneità del collaboratore a realizzare il progetto. Qualora i collaboratori siano adibiti ad attività analoghe a quelle di lavoratori subordinati si presumono subordinati anche essi. I contributi previdenziali per i collaboratori vengono gradualmente portati al 33%. 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'art. 24 bis del "Decreto sviluppo" contiene una norma tendente a legittimare il ricorso alle co.co.pro per le attività di vendita in outbound (chi telefona per vendere) da parte dei **call center**, purché nel rispetto dei corrispettivi minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

## **Partite I.V.A.**

La presunzione di **falsa P.I.** si applica ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della legge e dopo 12 mesi per i contratti già in corso. 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'ambito di 2 anni solari consecutivi.
- 2) che il corrispettivo percepito anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, sia più dell'80% dei corrispettivi maturati dal lavoratore nei 2 anni solari consecutivi.
- 3) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

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

Peraltro, in assenza di un progetto genuino, si applica la norma generale, che porta a considerare quel rapporto come co.co.pro, trasformabile in lavoro dipendente a tempo indeterminato.

## **Associazione in partecipazione**

Qualora il conferimento dell'associato consista anche in un apporto di lavoro, il numero degli associanti non può essere superiore a tre, con l'eccezione della presenza di rapporti coniugali, di parentele entro il 3° o di affinità entro il 2°. 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 (Voucher)**

Per il 2013 è compatibile l'uso del Voucher, in tutti i settori produttivi compresi enti locali, per i percettori di misure di sostegno al reddito fino a 3000 euro senza che ciò pregiudichi il diritto e la misura del sostegno al reddito. Superando il limite di 3000 euro, l'Inps deve essere informato e terrà conto del superamento nel liquidare le prestazioni integrative o di sostegno. Il limite comunque non superabile è fissato in 5000 euro. Può essere svolto per committenti imprenditori commerciali e studi professionali nel limite di 2000 euro annui.

Rimane invece incompatibile l'uso del voucher con gli ammortizzatori sociali per il periodo dal 18.7.12 al 31.12.12.

In agricoltura si utilizza il lavoro accessorio in attività stagionali effettuate da pensionati e giovani con meno di 25 anni purché

studenti(in qualunque momento dell'anno se universitari, durante le vacanze gli altri) oppure nelle attività agricole svolte a favore di imprese familiari da soggetti che l'anno prima non fossero iscritti all'albo dei lavoratori agricoli. Viene introdotto un valore orario di 10 Euro per il singolo buono. 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.

I buoni già emessi sottostanno alle vecchie regole e vanno utilizzati comunque entro il 31.05.13

### **Tirocini formativi**

La legge individua lo strumento dell'accordo Stato-Regioni, da sottoscrivere entro 180 gg dall'entrata in vigore della legge, per il definire linee guida condivise su:

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. riconoscimento di una indennità proporzionata alla prestazione svolta.

### **Disposizioni in materia di licenziamenti individuali**

Viene resa obbligatoria la comunicazione al lavoratore del motivo per cui viene licenziato contestualmente alla comunicazione del licenziamento. Si riducono da 270 a 180 i giorni per il deposito di ricorso presso la cancelleria del tribunale a seguito dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento. Nel caso di licenziamento discriminatorio, ivi 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. In alternativa al reintegro, il lavoratore può optare per un'indennità pari a 15 mensilità.

#### **• 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 presa. La Direzione Territoriale entro 7 giorni convoca le parti davanti alla Commissione di Conciliazione, il lavoratore può essere assistito dal sindacato. Entro 20 giorni dalla convocazione va chiuso il tentativo di conciliazione. Se non si trova l'accordo (reintegro o indennizzo), il lavoratore può ricorrere al giudice, ma il licenziamento è valido sin dalla comunicazione in DTL e fino a eventuale sentenza diversa del giudice. Il comportamento delle parti nel tentativo di conciliazione sarà valutato dal giudice nel definire la controversia insieme agli altri elementi. Qualora il giudice accerti che i veri motivi del licenziamento sono discriminatori o disciplinari, applicherà quanto previsto per questi casi. 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.

Viene poi definita una velocizzazione dei processi in merito alla materia dei licenziamenti con l'obiettivo di una riduzione dei tempi per avere il giudizio definitivo.

### **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 4 anni dalla pensione. La condizione è che l'azienda paghi per i 4 anni un importo pari alla futura pensione ai lavoratori, i contributi figurativi, abbia una fideiussione che garantisca le sufficienti risorse per l'operazione.

### **Incentivi alle assunzioni**

Per i lavoratori:

- con età non inferiore a 50 anni e disoccupati da 12 mesi
- donne di qualunque età disoccupate da 6 mesi residenti nelle zone definite con criticità occupazionali
- donne di qualsiasi età disoccupate da 24 mesi, ovunque residenti

a partire dal 2013 per l'assunzione di queste persone con contratto a tempo determinato o di somministrazione spetta una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, che diventano 18 mesi nel caso di contratto a tempo indeterminato realizzabile anche con una trasformazione del contratto a termine.

### **Contrasto alle dimissioni in bianco**

Le dimissioni durante la gravidanza della lavoratrice e quelle del/la lavoratore/trice durante i primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del Lavoro, fino alla convalida le dimissioni sono sospese.

In tutti gli altri casi, nei quali non si tratti di ruolo genitoriale, l'efficacia delle dimissioni di lavoratori/trici sono comunque sospensivamente condizionate dalla convalida presso la DTL, CPI o sedi sindacali; alternativamente il lavoratore potrà sottoscrivere la ricevuta che perviene all'azienda dopo che abbia comunicato (modulo di comunicazione obbligatoria) al CPI la cessazione del rapporto.

Qualora il/la lavoratore/trice non sottoscriva immediatamente la ricevuta, l'Azienda deve informare il lavoratore di queste due possibilità: DTL o sottoscrizione ricevuta e nel frattempo il rapporto si considera risolto.

Se il lavoratore ricorre, entro i 7 gg successivi, e revoca le dimissioni il rapporto si ripristina.

Se l'azienda non procede nei 30 gg successivi alla data delle dimissioni a richiedere la convalida e ad informare il lavoratore, le dimissioni si considerano decadute.

### **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 giornate facoltative da detrarre da quelle della madre. La misura è sperimentale nel biennio 2013/2015.

nel limite delle risorse stanziare con D.L., dopo l'astensione obbligatoria e per gli 11 mesi successivi, la madre può richiedere l'assegnazione di voucher per il pagamento del baby sitting e nido in alternativa all'astensione facoltativa

### **Interventi a favore degli immigrati licenziati**

Il lavoratore straniero che perde il lavoro ha diritto alla fruizione dell'ammortizzatore per tutta la durata cui avrebbe diritto un lavoratore italiano, e comunque la sua presenza in Italia è legale (diritto al permesso di soggiorno) per almeno un anno dopo la perdita dell'occupazione.

### **Lavoro per i disabili**

Viene modificata la base di computo su cui si calcola la percentuale delle assunzioni obbligatorie riservate ai disabili, sono computati tutti i lavoratori subordinati eccetto: somministrati, disabili, soci di cooperative, lavoratori socialmente utili, lavoratori a domicilio, lavoratori impegnati all'estero, lavoratori con contratto d'inserimento, dirigenti, Valgono anche i contratti a termine inferiori ai 9 mesi per soddisfare la percentuale di legge ma vengono contati pro-quota per cui 2 contratti di 6 mesi vengono conteggiati come 1 (c'è in discussione in Parlamento un emendamento che introduce l'esclusione dal computo dei contratti a termine inferiori a 6 mesi). Purtroppo rimane valida la norma che consente alle aziende plurilocalizzate di procedere all'accantonamento in un'unica sede delle assunzioni obbligatorie di personale disabile (reparti ghetto).

## **LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

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.

## **Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI).**

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

Requisiti richiesti: essere disoccupati a seguito di licenziamento o scadenza del contratto a termine, avere due anni di anzianità assicurativa e un anno di contribuzione nell'ultimo biennio. Le domande vanno inviate telematicamente all'Inps **entro 60 gg dal verificarsi dell'evento**.

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 55 o più anni, per il periodo transitorio (2013-2015) vedi tabella.

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.

### **Tabella 1 Transizione dell' indennità di disoccupazione verso l'Aspi**

#### *Per anno di licenziamento*

<b>2013</b>	- 8 mesi fino a 49 anni di età - 12 mesi dai 50 anni di età
<b>2014</b>	- 8 mesi fino a 49 anni di età - 12 mesi dai 50 anni ai 54 di età - 14 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)
<b>2015</b>	- 10 mesi fino a 49 anni di età - 12 mesi dai 50 anni ai 54 di età - 16 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)
<b>2016</b>	- 12 mesi fino a 54 anni di età - 18 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)

[Attualmente l'indennità si eroga per otto mesi per chi ha meno di 50 anni, 12 per chi li supera]

## **Mini ASPI**

Sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti ed è pagabile già dal 1° gennaio 2013 sulla base dei periodi lavorativi svolti nei 60 gg precedenti. Quindi a differenza della disoccupazione con i requisiti ridotti per la Mini-Aspi le domande vanno inviate telematicamente all'Inps **entro 60 gg dal verificarsi dell'evento** e non l'anno successivo. L'indennità viene erogata direttamente a domanda anziché l'anno successivo. 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.(vedi tabella)

## **Tabella 2 Transizione dell'indennità di mobilità verso l'Aspi:**

### *Per anno di collocazione in mobilità*

**2013 e 2014** - 12 mesi fino a 39 anni di età (24 mesi se al sud)

- 24 mesi dai 40 ai 49 anni di età (36 se al sud)

- 36 mesi dai 50 anni di età (48 se al sud)

[secondo le correzioni apportate al decreto sviluppo in fase di conversione in Parlamento]

**2015** - 12 mesi fino a 39 anni di età

- 18 mesi dai 40 anni ai 49 di età (24 mesi se al sud)

- 24 mesi dai 50 anni di età (36 mesi se al sud)

**2016** - 12 mesi fino a 39 anni di età

- 12 mesi dai 40 anni ai 49 di età (18 se al sud)

- 18 mesi dai 50 anni di età (24 mesi se al sud)

[Attualmente per il Centro Nord la mobilità è erogata per 12 mesi per chi ha meno di 40 anni, 24 per chi è tra i 40 ed i 49, 36 per chi supera i 50 anni; nel Mezzogiorno le durate sono aumentate di 12 mesi]

### **Disoccupazione in agricoltura**

Non viene modificata dalla riforma

### **Indennità una tantum per i Co.Co.Pro**

Viene resa strutturale una misura di sostegno al reddito a favore dei co.co.pro rimasti disoccupati, introdotta in via sperimentale nel 2009; permane una molteplicità di requisiti per potervi accedere, tale da rendere molto improbabile l'effettiva fruizione; 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**

Non siamo di fronte ad un'estensione della Cig come sarebbe stato auspicabile. Per i settori non coperti si prevede l'istituzione di fondi bilaterali come sotto descritti.

Il sistema della Cassa Integrazione nelle diverse tipologie viene sostanzialmente confermato e non esteso con le caratteristiche attuali, salvo le seguenti modifiche:

La norma relativa alla CIGS (art. 3 legge 223/1991) per le aziende sottoposte a procedura concorsuale cambia, stabilendo che viene concessa solo quando ci siano prospettive di continuazione o di ripresa, anche parziale, dell'attività produttiva. La valutazione sulla possibilità di ripresa della attività sarà fatta in base a parametri stabiliti dal Ministero del Lavoro. Dal 1 gennaio 2016 la norma sarà definitivamente abrogata.

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.

Viene istituito l'obbligo (con modalità che saranno definite dal Ministero del Lavoro) del deposito presso il ministero degli accordi che comprendono l'utilizzo degli ammortizzatori per la gestione dei processi di crisi.

### **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 costituiti presso l'Inps, 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.