La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

- **Tutte le misure**

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

I contenuti della legge

Quali sono gli ambiti di intervento?

- Le tipologie contrattuali
  - Contratti a tempo determinato, di inserimento, apprendistato, a tempo parziale, intermittente, a progetto, nonché partite iva, associazione in partecipazione, lavoro accessorio e tirocini formativi
- Disciplina della flessibilità in uscita e tutele del lavoratore
  - Revisione delle norme sui licenziamenti individuali e rito processuale veloce
- Ammortizzatori sociali
  - Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI e mini-ASpI)
- Estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro
  - Fondi di solidarietà bilaterali, fondi interprofessionali e cassa integrazione straordinaria per alcuni settori
- Protezione dei lavoratori anziani
- Interventi per una maggiore inclusione delle donne nella vita economica
- Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili
- Interventi di contrasto del lavoro irregolare degli immigrati
- Politiche attive e servizi per l'impiego

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

La struttura della legge

Come è costruita la legge?

- Articolo 1
  - Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore
  - I Commi da 1 a 69 riprendono gli originari articoli da 1 a 21
- Articolo 2
  - Ammortizzatori sociali
  - I commi da 1 a 73 riprendono gli originari articoli da 22 a 39
- Articolo 3
  - Tutele in costanza di rapporto di lavoro
  - I commi da 1 a 49 riprendono gli originari articoli da 40 a 51 bis
- Articolo 4
  - Ulteriori interventi in materia di mercato del lavoro
  - I commi da 1 a 79 riprendono gli originari articoli da 52 a 72

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto a tempo determinato (art. 1, c. 9-13)

Cosa è?

- Si tratta di un contratto al quale è posto un termine scritto, alla scadenza del quale il contratto si considera estinto; la durata di norma è di 36 mesi, ma è ammessa una eventuale proroga definita davanti alla Direzione provinciale del lavoro alla presenza del sindacato. Fra un contratto e l'altro devono passare dai 20 ai 30 giorni

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 368 del 2001 disciplina l'impiego del contratto a tempo determinato, al quale le aziende possono ricorrere in caso di ragioni tecniche, produttive, organizzate o per sostituzione, come, ad esempio, picchi produttivi o necessità di sostituire personale assente per malattia o maternità. La norma rimanda ai contratti collettivi e agli accordi per la definizione dei quantitativi di assunzione in rapporto al personale in servizio

Cosa cambia?

- Oltre i 36 mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato, viene, però, meno l'obbligo di indicare i motivi dell'assunzione per il primo rapporto di lavoro se inferiore a 12 mesi. Sono previste delle deroghe con rimando ai contratti collettivi nazionali e decentrati. Si amplia il periodo di attesa fra un rinnovo e l'altro (da un minimo di 10 ad un massimo di 90 giorni se superiore o meno a sei mesi). È previsto un contributo aggiuntivo (1,4%) per finanziare i nuovi ammortizzatori sociali; non si applica agli stagionali, ai sostituti e agli apprendisti (art. 2, c. 25-39)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto di inserimento (art. 1, c. 14-15)

Cosa è?

- Si tratta di un contratto a tempo determinato realizzato attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze, riservato a determinate categorie di lavoratori svantaggiati, come disoccupati di lunga durata, over 50, inoccupati da almeno due anni, donne residenti in aree a forte tasso di disoccupazione

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 276 del 2003 disciplina il contratto di inserimento, la cui durata oscilla fra 9 e 18 mesi, elevabili a 36 in caso di persone con disabilità. Per quanto riguarda le donne occorre fare riferimento anche alla legge 183 del 2011 (Legge di stabilità 2012), mentre per i lavoratori comunitari ed extracomunitari alla circolare del Ministero del lavoro numero 31 del 2004

Cosa cambia?

- Il contratto di inserimento continua ad applicarsi ai soli contratti in corso e a quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto di apprendistato (art. 1, c. 16-19)

Cosa è?

- Si tratta di un contratto a tempo indeterminato riservato a giovani fino a 29 anni con il quale si collegano attività formativa e lavoro. L'apprendistato è professionalizzante se effettuato in azienda; ha una durata di tre anni che sale a cinque nell'artigianato. L'apprendistato può essere anche per la qualifica e per il diploma professionale o per alta formazione e ricerca

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 167 del 2011 disciplina lo strumento dell'apprendistato nel quale si rimanda ad accordi interconfederali o ai contratti collettivi da stipulare entro il 25 aprile 2012. L'azienda, che può sottoinquadrare di due livelli l'apprendista, non può assumere con questo contratto più del 100% delle maestranze qualificate in organico. Sono previste aliquote contributive ridotte: 10% nelle imprese oltre 9 dipendenti; da 1,5% a crescere per le imprese più piccole

Cosa cambia?

- Si introduce la durata minima (sei mesi con eccezioni per stagionali), l'innalzamento della percentuale tra apprendisti e operai qualificati ("3 a 2" da "1 a 1") e una percentuale minima di assunzioni post apprendistato (30%; dal 37° mese dall'entrata in vigore della legge diventa 50%). Misure specifiche sono adottate per le imprese fino a 10 dipendenti

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto a tempo parziale (art. 1, c. 20)

Cosa è?

- Si tratta di un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato che si caratterizza per un orario di lavoro ridotto rispetto al normale orario di lavoro previsto nei contratti collettivi. Il part time può essere su base orizzontale (sono ridotte le ore giornaliere), verticale (sono ridotti i giorni di lavoro) o mista. Possono esserci clausole di utilizzo flessibili. È utilizzato anche come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Qual è la disciplina di riferimento?

- L'istituto del part time è stato più volte innovato. Con riferimento alla disciplina recente si ricorda il decreto legislativo 276 del 2003 che è stato successivamente modificato dalla legge 247 del 2007

Cosa cambia?

- Sono definite le condizioni e le modalità con cui il lavoratore può richiedere l'eliminazione o la modifica di clausole flessibili o elastiche. Il lavoratore affetto da malattia oncologica può revocare la disponibilità al lavoro a tempo parziale; stessa opportunità anche il lavoratore studente, con esclusione degli universitari.

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto di lavoro intermittente (art. 1, c. 21-22)

Cosa è?

- Il contratto di lavoro a chiamata – o intermittente o job on call – è quella forma contrattuale che prevede che un lavoratore si ponga a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione a tempo in base alle esigenze

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 276/2003 definisce il contratto intermittente agli articoli compresi fra il 33 e il 40, nei quali si specifica che la tipologia contrattuale può essere impiegata in determinati periodi dell'anno o della settimana (weekend, ferie estive, Pasqua, Natale). È esclusa la fascia di età fra i 25 e i 45 anni; possibile anche per pensionati

Cosa cambia?

- Lo strumento contrattuale non si applica nella fascia di età compresa fra 25 e 55 anni. Non è richiesto stato di disoccupazione o iscrizione a liste di mobilità. Si prevede un obbligo di comunicazione amministrativa in contemporanea con la chiamata del lavoratore, pena una sanzione amministrativa fra 400 e 2.400 euro. La comunicazione può essere anche un messaggio telefonico oppure via fax o posta elettronica certificata

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il contratto di collaborazione a progetto (art. 1, c. 23-25)

Cosa è?

- Il contratto di collaborazione a progetto – che ha sostituito il contratto di collaborazione coordinata e continuativa – è formalmente un rapporto di lavoro autonomo, caratterizzato dalla definizione di una attività produttiva ben identificata

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 276/2003 definisce il contratto di collaborazione a progetto agli articoli compresi fra il 61 e il 69. Il contratto, sempre in forma scritta, contiene il progetto, la durata e il corrispettivo. È previsto un sistema di tutele minime per gravidanza, malattia o infortunio; è ammesso il rinnovo per lo stesso progetto o per progetti analoghi

Cosa cambia?

- Per evitare un abuso dello strumento, il progetto dovrà essere definito in maniera più stringente rispetto ad ora. Non saranno ammessi progetti nei quali vi è una semplice ridefinizione della ragione sociale dell'impresa né per mansioni meramente esecutive o ripetitive; non ammesse neanche mansioni già previste nei contratti ed eventuali clausole di decadenza anticipate. Il compenso è proporzionale alla qualità e alla quantità di lavoro, comunque non inferiore ai minimi stabiliti per settore di attività. È previsto un incremento dell'aliquota contributiva con equiparazione al lavoro subordinato entro il 2018 per i non iscritti ad altra gestione e il rafforzamento del regime dell'una tantum di sostegno al reddito (art. 2, c. 51-57)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: la partita Iva (art. 1, c. 26-27)

Cosa è?

- Siamo in presenza di lavoro autonomo. La partita Iva è una sequenza numerica che identifica il soggetto che esercita una attività imprenditoriale rilevante ai fini Iva (impresa, arte, professione)

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il Testo unico delle imposte sui redditi (Dpr 917 del 1986) e il Codice civile (Titolo III del Libro quinto) rappresentano le due norme di riferimento, anche se sulla materia il legislatore interviene spesso

Cosa cambia?

- Per evitare un abuso dello strumento – che permette di mascherare come autonomi rapporti di lavoro in realtà subordinati – si presuppone che sia un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa se è superiore a otto mesi in un anno, pesa per più del 80% sui ricavi del collaboratore e si svolga impiegando i mezzi messi a disposizione dal committente. Sono previste delle eccezioni (alto profilo professionale e limite di reddito annuo). Per i contratti in corso si applica passati 12 mesi. Sono escluse le professioni con iscrizione ad albo

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: l'associazione in partecipazione (art. 1, c. 28-31)

Cosa è?

- Si tratta del contratto con il quale una parte attribuisce ad un'altra una partecipazione agli utili di impresa dietro un corrispettivo che può essere economico-patrimoniale o di lavoro

Qual è la disciplina di riferimento?

- La disciplina dell'istituto è nel Codice civile agli articoli da 2549 a 2554 nonché all'articolo 86 del decreto legislativo 276 del 2003, laddove si dettano la norme per evitare i fenomeni elusivi. La tutela assicurativa e previdenziale spetta unicamente nel caso di apporto esclusivo di lavoro senza quote di partecipazione finanziaria

Cosa cambia?

- Si fissa un tetto di tre associati per lo svolgimento della stessa attività, tranne che nel caso di associati fra familiari entro il 3° grado di parentela o entro il 2° grado di affinità. In caso di violazione della norma, il rapporto si presume essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il lavoro accessorio (art. 1, c. 32-33)

Cosa è?

- Anche detto lavoro occasionale, è una forma particolare in base alla quale sono regolamentati i rapporti di lavoro con carattere saltuario. I committenti possono essere famiglie, imprese, soggetti pubblici compresi gli enti locali o enti senza scopo di lucro, mentre i prestatori d'opera sono pensionati, studenti in vacanza, lavoratori in cassa integrazione o mobilità, part time o altre categorie. Il pagamento avviene attraverso un voucher (buono) onnicomprensivo

Qual è la disciplina di riferimento?

- L'istituto è stato introdotto con il decreto legislativo 276 del 2003, agli articoli da 70 a 73, ma la prima sperimentazione è stata nel 2008. Il campo di applicazione è stato successivamente esteso sia per i committenti che per i prestatori d'opera

Cosa cambia?

- La prestazione occasionale non deve dar luogo a redditi superiori a 5mila euro nell'anno solare. Lo strumento è impegnabile nel lavoro agricolo e nei lavori pubblici. Un decreto ministeriale rideterminerà la percentuale dei contributi previdenziali

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti di ingresso: il tirocinio (art. 1, c. 34-36)

Cosa è?

- Si tratta di un percorso non retribuito che la persona in possesso di determinate caratteristiche (età, titolo di studio, appartenenza a categorie svantaggiate) svolge all'interno di un luogo di lavoro e per il quale può aver diritto ad un rimborso spese, se previsto. I tirocini possono essere promossi dai centri per l'impiego oppure essere inseriti all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione

Qual è la disciplina di riferimento?

- Occorre fare riferimento ad una pluralità di norme di legge (legge 196/1997; Dlgs 276/2003; Dl 138/2011), a disposizioni regionali nonché alla contrattazione collettiva

Cosa cambia?

- Entro 180 giorni dalla approvazione della legge, Governo e Regioni dovranno definire delle linee guida per assicurare degli standard minimi uniformi su tutto il territorio nazionale, prevedendo, fra l'altro, degli strumenti di contrasto agli abusi e il riconoscimento di una congrua indennità. Saranno previste sanzioni amministrative

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti in uscita: la comunicazione e il tentativo di conciliazione in caso di licenziamento (art. 1, c. 37-41)

Cosa sono?

- **Prima della approvazione della nuova legge, il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, specifica il motivo del licenziamento. Il tentativo di conciliazione non è obbligatorio; può essere promosso presso la Dpl dal lavoratore entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento. Il ricorso in Tribunale avviene 60 giorni dalla data di licenziamento; l'impugnazione decade se non è seguita dal deposito del ricorso stesso.**

Qual è la disciplina di riferimento?

- **I termini per il ricorso in Tribunale sono disciplinati dalla legge 183 del 2010, il cosiddetto collegato lavoro, in particolare all'articolo 32. La conciliazione e l'arbitrato sono, invece, disciplinati all'articolo 31. La legge 604 del 1966 disciplina i licenziamenti individuali**

Cosa cambia?

- **Il datore di lavoro esplicita il motivo del licenziamento. I giorni per il deposito del ricorso dopo l'impugnazione scendono da 270 a 180. Il datore di lavoro comunica alla Direzione provinciale del lavoro l'intenzione di licenziare; entro 7 giorni la Direzione convoca le parti per il tentativo di conciliazione che si conclude nei 20 giorni seguenti. Senza accordo si va dal giudice; con accordo si accede agli ammortizzatori sociali. Se il licenziamento è dichiarato inefficace per violazione del requisito della motivazione o per vizi di procedura, è prevista una indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità**

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti in uscita: il licenziamento discriminatorio (art. 1, c. 42-43)

Cosa è?

- Il licenziamento discriminatorio è quello riconducibile a motivazioni legate a ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, sesso, età, orientamento sessuale, convinzioni personali. Il licenziamento discriminatorio è vietato, come anche il licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio o all'inizio della gravidanza e fino ad un anno del bambino

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il fondamento della norma è individuabile nei diritti costituzionalmente riconosciuti, in particolare l'articolo 3 dove si riconosce la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge senza distinzione alcuna. L'articolo 15 della legge 300 del 1970 – Statuto dei lavoratori – riprende l'articolo 3 della Costituzione, specificando inoltre che è nullo il licenziamento per motivi legati alla affiliazione sindacale e alla partecipazione a scioperi. Sulla tutela della maternità si vedano la legge 7 del 1963 e il dlgs 151 del 2001

Cosa cambia?

- Tale fattispecie non è stata modificata per cui permane per tutti i datori di lavoro – a prescindere dalla consistenza numerica dei dipendenti dell'azienda - l'obbligo di reintegro sul posto di lavoro, il risarcimento del danno (pari minimo a 5 mensilità) e il pagamento dei contributi. Permane l'obbligo per il lavoratore di rientrare entro 30 giorni, decorsi i quali il rapporto di lavoro si intende sciolto. In alternativa al reintegro, il lavoratore può chiedere il pagamento di indennità onnicomprensiva pari a 15 mensilità

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti in uscita: il licenziamento per motivi disciplinari (art. 1, c. 42-43)

Cosa è?

- Il licenziamento per motivi disciplinari deriva dal mancato rispetto delle norme disciplinari contenute anche nei contratti collettivi. Devono ricorrere condizioni di tipo soggettivo, la cosiddetta giusta causa o giustificato motivo soggettivo, come furti o risse sul luogo di lavoro o notevole inadempimento contrattuale

Qual è la disciplina di riferimento?

- I contratti collettivi e, per le aziende con più di 15 dipendenti (5 dipendenti per aziende agricole), l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, il quale prevede che il giudice del lavoro, accertata la mancanza di motivazione, dispone il reintegro più il risarcimento del danno. In alternativa al reintegro, il lavoratore può chiedere il pagamento di una indennità risarcitoria pari a 15 mensilità

Cosa cambia?

- Il datore di lavoro nella lettera di licenziamento deve specificare i motivi del medesimo. Il datore di lavoro è condannato al reintegro e al pagamento di una indennità risarcitoria (massimo 12 mensilità), se il giudice accerta che il fatto non sussiste o non è stato commesso o che si tratta di condotta punibile anche con il mantenimento del posto di lavoro. Resta l'obbligo per il lavoratore di presentarsi al lavoro entro i 30 giorni successivi. La stessa disciplina si applica anche a licenziamenti in difetto di legge per inidoneità fisica o psichica, per superamento del periodo di comporto o per manifesta insussistenza

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti in uscita: il licenziamento per motivi economici (art. 1, c. 42-43)

Cosa è?

- Il licenziamento per motivi economici richiama un giustificato motivo oggettivo individuabile nella chiusura dell'attività, nella soppressione del posto di lavoro (senza possibilità di ricollocamento), nella riorganizzazione aziendale con l'introduzione di macchinari che necessitano di minore manodopera o con affidamento di servizi all'esterno. Se il licenziamento interessa almeno cinque dipendenti in 120 giorni si applica la disciplina dei licenziamenti collettivi

Qual è la disciplina di riferimento?

- Si applica la disciplina prevista nell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, il quale stabilisce che il giudice del lavoro, accertata la mancanza di motivazione, dispone il reintegro più il risarcimento del danno. In alternativa al reintegro, il lavoratore può chiedere il pagamento di una indennità risarcitoria pari a 15 mensilità

Cosa cambia?

- Il datore di lavoro nella lettera di licenziamento deve specificare i motivi del medesimo. Il giudice non potrà valutare le motivazioni economiche né procedere al reintegro, ma solo riconoscere un indennizzo onnicomprensivo variabile da 15 a 27 mensilità, parametrato su anzianità, numero occupati, dimensioni dell'azienda, comportamento delle parti. Il lavoratore può dimostrare che il licenziamento è discriminatorio o disciplinare. È previsto un tentativo di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli strumenti in uscita: la tutela urgente (art. 1, c. 47-69)

Cosa è?

- Il ricorso in Tribunale avviene nei tempi e nei modi stabiliti dalla legge; si distingue fra ricorsi urgenti e ricorsi in via ordinaria

Qual è la disciplina di riferimento?

- I ricorsi urgenti avvengono ai sensi dell'articolo 700 del Codice di procedura civile; lo stesso Codice al Libro secondo (Del processo di cognizione), Titolo IV (Norme per le controversie in materia di lavoro), Capo I (delle controversie individuali detta le disposizioni da seguire per il ricorso ordinario, compresa la forma della domanda (art. 414)

Cosa cambia?

- Si definisce una procedura standard con riduzione dei tempi fra deposito del ricorso, notifica dello stesso e fissazione dell'udienza (massimo 40 giorni dopo deposito). Il giudice sentite le parti, omettendo ogni formalità non essenziale, procede emettendo una ordinanza immediatamente esecutiva di accoglienza o di rigetto; è ammesso ricorso entro 30 giorni per opposizione al giudice ed eventualmente alla Corte di appello. I capi degli uffici giudiziari riservano particolari giorni di calendario alle sole cause di lavoro. Le norme si applicano alle cause intentate dopo l'entrata in vigore della legge

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli ammortizzatori sociali in assenza di lavoro (art. 2)

Cosa sono?

- Prima dell'entrata in vigore della legge, sono diversi gli strumenti che intervengono a sostegno del reddito in caso di perdita involontaria del posto di lavoro. Le indennità si differenziano per requisiti soggettivi (ad esempio, l'anzianità contributiva o un numero minimo di giornate lavorative) o oggettivi (ad esempio, appartenenza ad un determinato settore produttivo)

Qual è la disciplina di riferimento?

- La materia è stata oggetto di diversi interventi legislativi. La legge 1272 del 1939 è stata modificata dalla legge 247 del 2007. Per la mobilità occorre fare riferimento anche alla legge 223 del 1991

Cosa cambia?

- Tranne che il settore agricolo e per i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, viene introdotta dal 1° gennaio 2013 l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) che vale anche per gli apprendisti e i soci di cooperative; è previsto un periodo transitorio che termina il 1° gennaio 2017. L'importo massimo – rivalutabile – è di 1.119,32 euro per 12-18 mesi. Sono richiesti requisiti minimi di anzianità contributiva (due anni) e di contribuzione; la mini ASPi sostituisce l'indennità con requisiti ridotti. Il sistema si finanzia con una aliquota dell'1,3% ed un contributo addizionale dell'1,4% sui soli contratti a termine

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (art. 3)

Cosa sono?

- La cassa integrazione guadagni ordinaria e la cassa integrazione guadagni straordinaria, anche in deroga, rappresentano gli strumenti principali di gestione di momentanee situazioni di difficoltà produttiva o di vendita, unitamente ai contratti di solidarietà. Le indennità di disoccupazione agricola, edile e per lavoratori sospesi sono altri strumenti utilizzabili

Qual è la disciplina di riferimento?

- La legge 223 del 1991 è la norma di riferimento per la cassa integrazione, mentre la legge 863 del 1984 lo è per i contratti di solidarietà. Dal 2009, la cassa integrazione è stata estesa in deroga anche a settori precedentemente non coperti. In questo senso, si ricorda l'accordo Stato-Regioni sugli ammortizzatori sociali del febbraio del 2009

Cosa cambia?

- L'estensione dalla cassa integrazione alle imprese del commercio con più di 50 dipendenti, alle agenzie di viaggio sopra i 50 dipendenti, alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti e al settore aeroportuale e del trasporto aereo è resa strutturale; è messa a regime l'indennità per i portuali. Sono istituiti presso l'Inps dei Fondi di solidarietà bilaterali per estendere la tutela a settori oggi non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale; in caso di mancato adempimento, entro il 31 marzo 2013 viene istituito un Fondo residuale. Le aliquote di contribuzione sono ripartite fra datore e lavoratore (1/3); è previsto un contributo aggiuntivo (almeno 1,5%) per ricorso al Fondo

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Ulteriori interventi in materia di mercato del lavoro (art. 4)

Quali interventi in favore dei lavoratori anziani?

- Datore di lavoro e sindacati possono sottoscrivere accordi di incentivo all'esodo con impegno del primo a riconoscere ai lavoratori coinvolti un importo pari al trattamento pensionistico che spetterebbe in base alle regole vigenti. I lavoratori dovranno andare in pensione al massimo nei quattro anni successivi all'accordo. Le aziende devono essere in possesso di adeguate garanzie finanziarie (c. 1-7)

Quali incentivi in favore di lavoratori maturi e donne?

- Dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro che assume con contratto di somministrazione a tempo determinato over 50, disoccupati da almeno 12 mesi, ha diritto ad avere una riduzione del 50% dei contributi a suo carico per un anno; stessa agevolazione anche in caso di assunzione di donne con disoccupazione variabile secondo il luogo di residenza (sei mesi in aree svantaggiate; 24 mesi nelle altre aree) (c. 8-11)

Quali regole per usufruire degli incentivi alle assunzioni?

- Si definiscono principi univoci per l'accesso agli incentivi, specificando che non spettano se l'assunzione deriva da un obbligo precedente oppure viola un diritto di precedenza o se sono in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (tranne che per professionalità diverse rispetto a quelle dei sospesi) o se riguardano dipendenti licenziati da aziende aventi assetti societari coincidenti (c. 12-15)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Ulteriori interventi su maternità, paternità, dimissioni, genitorialità (art. 4, c. 16-26)

Cosa sono?

- Si tratta di strumenti di legge ed istituti contrattuali volti a favorire un bilanciamento del carico della cura familiare in un'ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Diversi enti locali, nell'ambito delle loro competenze, hanno regolato i tempi di apertura di scuole e negozi per facilitare i genitori lavoratori

Qual è la disciplina di riferimento?

- Resta fermo il divieto di licenziamento a tutela della maternità. La legge 53 del 2000 contiene, fra l'altro, le disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità e per il coordinamento dei tempi della città. Il Dl 112 del 2008 ha invece abrogato la norma sulle dimissioni volontarie (legge 188/2007)

Cosa cambia?

- La risoluzione consensuale del rapporto del lavoro o le dimissioni volontarie devono essere convalidate, se presentate da una lavoratrice incinta o nei primi tre anni di vita del bambino (o di accoglienza, se adottato). Il datore di lavoro che abusa delle dimissioni in bianco è sanzionato con ammenda fra 5mila e 30mila euro. In via sperimentale (2013-2014), il padre potrà usufruire di un congedo parentale obbligatorio di tre giorni da utilizzare nei primi cinque mesi di vita del bambino. Saranno introdotti voucher per servizi di baby sitting; i costi sono a carico del fondo per le politiche occupazionali femminili e giovanili

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Ulteriori interventi diritto al lavoro delle persone con disabilità (art. 4, c. 27)

Come si realizza l'integrazione lavorativa?

- L'integrazione lavorativa delle persone con disabilità si realizza attraverso il collocamento obbligatorio che è riservato ad alcune categorie definite dalla legge: disabili in età lavorativa con invalidità superiore al 45%, invalidi civili sopra il 33%; persone non vedenti o sordomute; invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per servizio; orfani e coniugi superstiti a causa di lavoro, guerra o per servizio e altri soggetti equiparati; profughi italiani; vittime di terrorismo

Qual è la disciplina di riferimento?

- La legge per l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità è la numero 68 del 1999

Cosa cambia?

- Si prevede l'estensione del campo di applicazione attraverso una diversa modalità di conteggio dei dipendenti occupati, il contrasto al fenomeno degli esoneri dalle assunzioni ed una maggiore incisività nei controlli ispettivi

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Misure di contrasto al lavoro irregolare gli immigrati (art. 4, c. 30)

Come si collegano lavoro e permesso di soggiorno?

- La permanenza sul territorio nazionale di un cittadino straniero immigrato è legata al mantenimento del posto di lavoro; l'iscrizione nelle liste di collocamento proroga la scadenza del permesso di soggiorno di sei mesi per la ricerca di nuova occupazione. Annualmente sono definiti dei flussi di entrata per lavori stagionali

Qual è la disciplina di riferimento?

- Il decreto legislativo 286 del 25 luglio 1998, successivamente modificato ed integrato, è il Testo unico delle disposizioni relative alla disciplina dell'immigrazione e alla condizione dello straniero nel nostro Paese

Cosa cambia?

- Il permesso di soggiorno sarà esteso a tutto il periodo nel quale il cittadino straniero disoccupato può godere delle prestazioni in caso di disoccupazione

Ulteriori interventi in materia di mercato del lavoro (art. 4)

Quali interventi per incrementare la produttività?

- Si stabilizza lo sgravio contributivo ai sensi della legge 247 del 2007 con un finanziamento di 650 milioni di euro; rimangono invariate le regole di accesso e la distribuzione percentuale del beneficio fra datore di lavoro e lavoratore (c. 28-29)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Ulteriori interventi in materia di mercato del lavoro (art. 4)

Quali interventi negli appalti?

- Il committente imprenditore è chiamato in giudizio unitamente all'appaltatore e ai subappaltatori in un'ottica di responsabilità solidale, salvo se non diversamente specificato nei contratti collettivi (c. 31-32)

Quali interventi sul monitoraggio e la premialità?

- La ripartizione delle risorse del Fondo sociale europeo avverrà attraverso un meccanismo premiale, definito in sede di Conferenza unificata. L'Inps, entro il 30 giugno 2013, dovrà mettere a disposizioni degli operatori una banca dati integrabile dagli uffici regionali competenti in materia di politiche attive (c. 34-37)

Cosa si prevede sullo stato di disoccupazione?

- La dichiarazione sullo stato di disoccupazione può essere indirizzata direttamente all'Inps. Regioni e province mettono a disposizione dell'Istituto previdenziale tutte le informazioni sugli incentivi all'occupazione e lo stato di disoccupazione. La norma definisce quando un'offerta di lavoro è congrua e il cui rifiuto, se non giustificato, comporta la perdita dell'indennità percepita: retribuzione pari ad almeno il 120% dell'indennità percepita; attività che si svolge a non più di 50 km dalla residenza o che comunque è raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico. L'indennità si perde anche se ci si rifiuta di aderire ad una azione formativa (c. 38-47)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Le politiche attive e i servizi per l'impiego (art. 4)

Cosa sono?

- Le politiche attive sono volte a migliorare le condizioni di occupabilità della persona, favorendo la ricerca attiva di una nuova occupazione, la riqualificazione professionale, la formazione continua. Relativamente al settore pubblico, tali servizi sono offerti al cittadino dai Centri per l'impiego

Qual è la disciplina di riferimento?

- Le politiche attive e i servizi per l'impiego sono oggetto di legislazione concorrente Stato-Regioni. La norma di riferimento è il decreto legislativo 469 del 1997, emanato in forza della delega contenuta nella legge 59 del 1997

Cosa cambia?

- Entro sei mesi il governo è autorizzato ad emanare uno o più decreti legislativi per rafforzare le politiche e i servizi per l'impiego, in sinergia con le regioni. Saranno altresì definite politiche di intervento per favorire l'apprendimento permanente formale (percorsi di studio), non formale (presso organismo di servizio civile e privato sociale) e informale (interazioni quotidiane); è prevista una delega al governo. Attraverso delle intese anche con le parti sociali, si adotteranno criteri per la costruzioni di reti territoriali dei servizi (c. 48-61)

La riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali

Ulteriori interventi in materia di mercato del lavoro (art. 4)

Quali interventi in materia di partecipazione?

- Il governo è delegato ad emanare uno o più decreti legislativi per favorire forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa sia sotto il profilo gestionale che economico, con partecipazione agli utili o al capitale di impresa da parte dei lavoratori (c. 62-63)

Quali interventi riguardo la certificazione delle competenze?

- La certificazione delle competenze è un atto pubblico nazionale ed è effettuata da un soggetto pubblico o accreditato. Ogni tre anni sono ridefiniti gli standard (c. 64-68)

Quale è la copertura finanziaria?

- L'onere finanziario di questa legge è stimato in circa 20 miliardi di euro per il periodo 2013-2021. Sono previsti una serie di interventi fiscali per recuperare risorse, mentre dal processo di riorganizzazione di Inps, Inail e Amministrazioni autonoma dei monopoli di Stato ci si attende risparmi per 110 milioni a decorrere dal 2013 (c. 69-79)