

Incontro Governo - Parti Sociali su Riforma Mercato del lavoro - 20 marzo 2012**Nuova disciplina delle tipologie contrattuali****Obiettivi generali**

La riforma si propone, come obiettivi generali, di rendere più dinamico il mercato del lavoro, soprattutto a vantaggio delle fasce svantaggiate (a partire dai giovani), e di reindirizzarlo verso il ricorso prevalente alla forma del lavoro subordinato a tempo indeterminato, così da contrastare le forme improprie della flessibilità. Di seguito un'esposizione sintetica rispetto agli interventi sulle varie tipologie con alcune osservazioni relative a possibili interventi migliorativi rispetto alla bozza presentata dal Governo.

1. Apprendistato

L'apprendistato, articolato nelle tipologie previste, è il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

La riforma si muove nel rispetto dell'impianto del d.lgs. n. 267/ 2011 (Testo Unico) che Regioni e parti sociali dovranno implementare entro il 25 aprile 2012.

Vengono proposti alcuni interventi correttivi:

- percentuali minime di conferma in servizio degli apprendisti per mantenere la facoltà di assumere in apprendistato;
- previsione di una durata minima dell'apprendistato (fermo restando la possibilità dell'apprendistato a termine nelle attività stagionali);
- eliminazione del "referente" aziendale e presenza obbligatoria del tutor;
- dichiarazione del datore di lavoro per supplire alla non operatività del libretto formativo del cittadino per la certificazione della formazione.

2. Contratto a tempo determinato

Viene incrementato il costo contributivo di questo contratto, al fine di finanziare, anche per i lavoratori a termine, l'Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

La maggiorazione contributiva può essere recuperata in caso di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore a termine. ("premio di stabilizzazione"), salvo alcune eccezioni.

Viene resa più rigida la disciplina del rinnovo dei contratti a termine, tramite l'aumento dell'intervallo temporale che deve esservi tra la scadenza di un contratto e la stipulazione di quello successivo ed un allungamento dei tempi di impugnazione stragiudiziale del contratto (fatti salvi i tempi complessivi dell'eventuale contenzioso).

3. Contratto di inserimento

E' allo studio la possibilità di rendere fruibili le stesse agevolazioni previste per il contratto di inserimento anche per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti svantaggiati.

4. Contratto di lavoro a tempo parziale

Al fine di scoraggiare abusi nell'impiego di questo strumento viene proposto l'obbligo di comunicazione amministrativa, contestuale al preavviso da dare al lavoratore, di ogni variazione di orario attuata in applicazione di clausole elastiche o flessibili nell'ambito del part-time verticale o misto.

Osservazioni: riteniamo necessaria l'incentivazione dei "part-time lunghi" con interventi di tipo contributivo e/o fiscale. Dopo la recente riforma previdenziale appare necessario rafforzare la possibilità di utilizzo del lavoro part-time in uscita, negli ultimi 5 anni della vita lavorativa. In questo senso può essere aggiornata la L.223/91 art.19, in particolare prevedendo il riconoscimento della contribuzione figurativa per le ore settimanali non lavorate.

5. Contratto intermittente

Per contenere il rischio di abusi si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa, con modalità snelle, in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

Osservazioni: La proposta di obbligo di comunicazione amministrativa in occasione di ogni chiamata del lavoratore può essere utile, ma non appare sufficiente a contrastare le modalità elusive di una forma contrattuale che negli ultimi tempi ha fatto registrare una forte crescita.

La scelta più adeguata resta quella di farla confluire nella somministrazione.

6. Contratto a progetto

Si prevede una definizione più stringente del "progetto", che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente;

l'introduzione di una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta da lavoratori dipendenti; l'eliminazione della facoltà di introdurre clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine e al completamento del progetto, anche in mancanza di una giusta causa, fermo l'obbligo del committente di dare un preavviso al collaboratore.

E' introdotto un incremento dell'aliquota contributiva prevista a favore della Gestione separata INPS, così da proseguire il percorso di avvicinamento alle aliquote previste per il lavoro dipendente.

Osservazioni: gli aumenti contributivi devono permettere l'introduzione di un'indennità di disoccupazione anche per questo tipo di contratti.

7. Partite Iva

Con l'esclusione dei professionisti iscritti ad albi viene riconosciuto il carattere continuativo e di natura subordinata (e non autonomo e occasionale) della collaborazione a partita Iva tutte le volte che essa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno, il collaboratore ne ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale), ed essa comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente. (salvo prova contraria fornita dal committente).

8. Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Si propone la limitazione del numero massimo degli associati di lavoro (o di capitale e lavoro), tale da lasciare operante l'istituto soltanto nelle piccole attività (ove operano sino a cinque soggetti, compreso l'associante), e fatte salve le associazioni costituite in ambito familiare.

E' proposto il recepimento in norma dell'indicazione giurisprudenziale sull'effettività della partecipazione agli utili ed alla consegna del rendiconto come connotati qualificanti dell'istituto. In mancanza di tale effettività, il rapporto si presume di natura subordinata, fatta salva la prova contraria. E' previsto un incremento dell'aliquota contributiva per la Gestione separata INPS, nella stessa misura delle collaborazioni a progetto.

Osservazioni: riteniamo necessario escludere, salvo per i familiari di primo grado, che la tipologia di associazione in partecipazione possa basarsi sull'apporto esclusivo di lavoro.

9. Lavoro accessorio

Sono allo studio misure di correzione finalizzate a restringere il campo di operatività dell'istituto; sul regime orario dei buoni (voucher); sull'introduzione di modalità snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa.

Osservazioni: è condivisibile la scelta di restringere il campo dell'operatività dell'istituto, recuperandone la funzione originariamente prevista dal D.L.276/2003. Essa va, tuttavia, integrata con la possibilità di utilizzo attraverso specifici accordi tra le parti sociali finalizzati ad esempio all'emersione del lavoro irregolare.

10. Tirocini e stage

Sul piano generale si prevede l'esercizio di tirocini e stage unicamente nei percorsi curricolari. previsti, Vista la competenza primaria delle Regioni in materia è necessario un Accordo Quadro Stato-Regioni che nella fase transitoria, indichi le linee guida per regolare tirocini e stage prevedendone la non ripetibilità e l'ambito temporale massimo di svolgimento.

Riforma degli ammortizzatori sociali

Obiettivi generali

La riforma si propone i seguenti obiettivi:

- separare più nettamente la tutela sul posto di lavoro da quella nel mercato, limitando la prima ai casi in cui è probabile la ripresa dell'attività lavorativa;
- prevedere uno strumento universale di assicurazione dal rischio di disoccupazione involontaria, che possa coprire proporzionalmente anche i lavoratori con minore esperienza lavorativa;
- estendere le tutele in costanza di rapporto di lavoro oltre l'attuale ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni, rispettando le specificità settoriali;
- rafforzare i legami tra strumenti di sostegno del reddito e politiche di attivazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.

Strumentazione nell'emergenza

Mantenimento per il 2012 e 2013 della strumentazione legislativa e normativa legata all'emergenza, in particolare per quanto riguarda la Cassa integrazione in deroga.

Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione - Assicurazione Sociale per l'Impiego

Trasformazione dell'attuale indennità di disoccupazione in Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) con graduale superamento dell'indennità di mobilità, con una transizione che si completerà nel 2017. A regime la nuova Assicurazione sociale per l'impiego è destinata a sostituire i seguenti istituti oggi vigenti:

- Indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

L' **ambito di applicazione** viene esteso agli apprendisti e agli artisti (dipendenti), oggi esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito, nonché ai lavoratori delle Amministrazioni pubbliche con contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato (es. tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, etc.)

I **requisiti di accesso** saranno analoghi a quelli oggi previsti per l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.

L'ASpl avrà una **durata** di dodici mesi fino ai 54 anni e di diciotto mesi da 55 anni (nel limite delle settimane di lavoro nel biennio di riferimento). Attualmente la disoccupazione ha una durata di otto mesi fino a 50 anni e dodici mesi sopra i 50 anni.

Viene eliminato il **massimale** basso (931,28 €), e resta per tutti il massimale alto (1.119,32 €, rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI).

L' **importo** dell'ASpl sarà pari al 70% per la parte di retribuzione fino a 1.250 euro (rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI), più il 30% per la parte di retribuzione superiore a 1.250 € e fino al massimale. La retribuzione di riferimento è legata all'intero periodo biennale di contribuzione.

E' previsto abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi.

La **transizione** dall' indennità di mobilità all' assicurazione sociale per l'impiego avverrà con la seguente tempistica:

CENTRO NORD	2013	2014	2015	2016	2017
fino a 49 anni	24 mesi	24	18	12	12
50 - 54 anni	36 mesi	30	24	18	12
+ 55 anni	36 mesi	30	24	18	18

SUD	2013	2014	2015	2016	2017
fino a 49 anni	36 mesi	30	24	18	12
50 - 54 anni	48 mesi	42	36	24	12
+ 55 anni	48 mesi	42	36	24	18

Una volta esaurita la transizione il fondo per la mobilità non scomparirà bensì sarà destinato al **sostegno al reddito per i lavoratori anziani** (over 58/60) in caso di licenziamento ovvero ad integrare la durata dell'ASpl sempre nell'ultimo scaglione di età dei lavoratori (vedi oltre). In questo modo quanto perderà rispetto ad ora in copertura chi utilizzava la mobilità sarà in gran parte compensato in particolare per l'area dei lavoratori anziani, che sono oggettivamente i più difficili da reimpiegare.

L'Aspl sostituisce, come detto, anche l'attuale impianto dell'indennità di disoccupazione con **requisiti ridotti**. L'indennità verrà calcolata in maniera del tutto analoga a quella prevista per l'ASpl, con durata massima pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

A cambiare sarà, ovviamente, il requisito di accesso, pari ad almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili), contro il requisito attuale, pari a 78 giorni di lavoro, ma con almeno 2 anni di anzianità assicurativa. Una modifica di rilievo rispetto alla situazione attuale sarà il condizionamento alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione, conseguentemente l'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo, come avviene attualmente.

La **contribuzione** sarà ovviamente estesa a tutti i lavoratori che rientrino nell'ambito di applicazione della nuova indennità, nella seguente misura:

Aliquota pari a 1,3% per i lavoratori a tempo indeterminato

Aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato.

L'aliquota aggiuntiva non si applicherà ai lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori che abbiano diritto alla conservazione del posto di lavoro, agli apprendisti (in quanto contratti di lavoro a tempo indeterminato), agli stagionali.

In caso di trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato, e superato il periodo di prova, si avrà una restituzione pari all'aliquota aggiuntiva versata, con un massimo di 6 mensilità.

Sarà inoltre previsto un **contributo di licenziamento** da versare all'Inps all'atto del licenziamento (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine); si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni, nonché nel caso di recesso alla fine del periodo di apprendistato)

In edilizia la situazione rimane invariata, mentre per il settore agricolo si aprirà un tavolo specifico.

Principali osservazioni:

- *Rispetto alla durata dell'ASpl rispetto alla attuale durata dell'indennità di mobilità, va valutata in particolare la situazione del Sud che una volta esaurita la indennità di mobilità non potrà disporre di tutele differenziate, pur avendo ancora nel 2017 un mercato del lavoro più debole;*
- *Rispetto alla platea vanno inclusi, previa contribuzione, i Collaboratori a progetto*

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro – Cassa integrazione e Fondi di solidarietà

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro verranno mantenute la Cig ordinaria e i Contratti di solidarietà nell'attuale assetto, la Cig Straordinaria per ristrutturazione e crisi aziendale con la sola eliminazione della cessazione di attività in caso di procedura concorsuale. Verranno introdotti l'obbligo del bilancio in pareggio a decorrere dal 2015, e la possibilità per il comitato amministratore di rimodulare le aliquote in funzione dell'equilibrio di gestione a decorrere dal 2015.

Per i settori non coperti da Cig si prevede l'obbligo di costituzione di Fondi di Solidarietà per tutti i settori, in relazione alle imprese sopra i 15 dipendenti, attraverso accordi tra le parti sociali, utilizzando in gran parte l'esperienza della Bilateralità. I fondi saranno volti a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Saranno istituiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative ed avranno validità erga omnes. L'accordo determinerà l'ambito di applicazione del fondo con riferimento alla classe di ampiezza dei datori di lavoro riferita alla media del semestre precedente.

Le regole di funzionamento dei Fondi dovranno prevedere:

- Obbligo di bilancio in attivo (compresi i costi di amministrazione)
- Discrezionalità del comitato in ordine alla determinazione (o modifica) dell'aliquota contribuzione, anche in corso d'anno, in maniera da assicurare la copertura dei costi

- Poteri sostitutivi del Direttore generale dell'Inps qualora sia richiesto dalla necessità di corrispondere prestazioni già deliberate
- Contribuzione a carico del datore di lavoro

Per i settori per i quali non siano stipulati accordi collettivi volti all'attivazione del fondo di solidarietà viene istituito, con decreto interministeriale, un fondo di solidarietà residuale, con le seguenti regole: prestazione di importo pari all'integrazione salariale, contribuzione a carico del datore di lavoro, durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile.

Gli accordi possono prevedere la riconversione dei fondi interprofessionali per la formazione continua. In tal caso 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.

E' prevista la riconversione ai fondi di solidarietà dei settori già inclusi da ultimo nell'ambito della Cassa Integrazione Straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 30/06/2013.

Verrà messa a regime l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, con 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).

Principali osservazioni: Riguardo alla previsione di Fondi di solidarietà per i settori non coperti dalla Cig ordinaria, va chiarito che il meccanismo proposto dovrà essere applicato anche per le aziende sotto i 15 dipendenti.

Politiche attive

E' previsto il rafforzamento delle politiche attive attraverso un Accordo tra Stato e Regioni, con forte valorizzazione dell'out-placement, della riqualificazione professionale attraverso formazione mirata facendo leva su una riorganizzazione dei Servizi Pubblici per l'impiego e soprattutto delle Agenzie per il lavoro private.

Incentivi all'esodo di lavoratori anziani

Si prevede la creazione di una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro, sulla falsariga di quanto previsto dai fondi di solidarietà ex L. 662/1996:

- le aziende avranno facoltà di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati ad incentivare l'esodo dei lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento nei successivi 4 anni, sulla base della normativa vigente;

- l'azienda, se in possesso di idonee garanzie (es. fidejussione bancaria), presenterà domanda all'Inps. Essa avrà l'obbligo di versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa;

- la prestazione sarà di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti;

- la contribuzione IVS sarà parametrata sulla retribuzione media degli ultimi 5 anni;

- per gli esodi fino al 2015 il primo periodo può essere coperto (per i lavoratori licenziati con procedura di mobilità) dall'indennità di mobilità, fermo restando il requisito di 5 anni dal momento dell'esodo a quello del pensionamento;

- per le imprese sopra i 50 dipendenti, per i quali vi è l'obbligo di contribuzione al fondo di tesoreria, il conguaglio del TFR dal fondo può avvenire soltanto al momento del pensionamento del lavoratore.