

**Documento per audizione su Disegno di legge 3249 contenente
“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in
una prospettiva di crescita”**

Premessa

Sin dalla premessa vorremo sgombrare il campo da ogni dubbio circa la condivisa necessità di procedere ad una profonda riforma del mercato del lavoro in relazione alle tipologie contrattuali, agli ammortizzatori sociali, alla protezione dei lavoratori anziani, ad interventi per una maggiore inclusione delle donne nella vita economica del Paese, alle politiche attive e ai servizi per l'impiego, in quanto appaiono sin troppo evidenti le distorsioni oggi presenti nel mercato .

Riteniamo però che i bassi livelli di occupazione, soprattutto giovanile e femminile, utilizzati anche dal Governo per proporre una riforma che legittimi "gli illegittimi licenziamenti per motivi economici" siano da considerarsi estranei alle aspettative non solo della mia organizzazione sindacale ma anche di milioni di lavoratori che con forza chiedono solo di lavorare duramente, di essere retribuiti adeguatamente e di poter godere dei diritti loro riconosciuti dalla legge.

Non siamo disponibili ad avallare una riforma che di fatto sospenda per i lavoratori il diritto al reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo anche se edulcorato da una formulazione suggestiva.

Non siamo disponibili ad avallare una riforma degli ammortizzatori sociali che anticipi i propri effetti prima del 2017 con grave nocumento ai redditi da lavoro.

Non siamo disponibili a surrogare al nostro ruolo di primario interlocutore sociale ed interprete dei bisogni collettivi del Paese in nome di uno slogan " E' l'Europa che ce lo chiede" che ci ha accompagnato in un confronto esclusivamente orale dove le nostre proposte sono state piegate molto alle aspettative dei mercati e poco ai bisogni dei cittadini, cioè di coloro a cui viene chiesto di pagare gli effetti di una crisi creata proprio da quei mercati che oggi ci chiedono riforme inique.

Desideriamo però manifestare il nostro pieno apprezzamento al lavoro svolto dal ministro Fornero, al suo coraggio e alla sua determinazione. La nostra non è una critica al lavoro del ministro e del Governo ma a quelli che noi riteniamo gli aspetti negativi e pregiudiziali del documento proposto alle parti sociali.

Siamo consapevoli ma preoccupati del fatto che la riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali si inserisce in un contesto economico molto debole, nel quale le tensioni sul debito pubblico sono acuite dal calo del prodotto interno lordo e dalla riduzione del potere d'acquisto e del reddito delle famiglie, la cui spesa, già scesa di un punto

percentuale, è destinata a contrarsi ulteriormente per effetto dell'incremento della tassazione diretta ed indiretta, su addizionali Irpef, casa ed Iva.

Le stesse imprese, in un tale scenario, tendono a ridurre gli investimenti, calati di oltre tre punti percentuali nell'anno appena trascorso, cosa che acuisce il gap in ricerca e sviluppo che l'Italia sconta con i principali Paesi industrializzati.

Ebbene, il disegno di legge 3249 non affronta questi nodi, in quanto non riduce il costo del lavoro – che anzi nel medio periodo è destinato a crescere – né pone le basi per rafforzare le condizioni economiche e professionali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si tratta di aspetti centrali, sui quali si attende una risposta dal Governo e dal Parlamento perché è indubbio che, senza una riduzione del carico fiscale sul reddito da lavoro dipendente e sulle imprese che investono e creano occupazione, l'Italia sarà destinata a perdere sempre più posizioni negli scenari internazionali, con effetti pesantemente negativi in termini di occupazione e ricchezza.

Nel merito del disegno di legge di riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali, rispetto al Capo I – contenente le disposizioni generali – si ribadisce la necessità che il percorso di riforma sia accompagnato da un costante coinvolgimento delle Parti sociali, sia nel privato che nella pubblica amministrazione.

Sulle tipologie contrattuali – alle quali è dedicato il Capo II del disegno di legge – si apprezzano i riferimenti al contratto a tempo indeterminato come obiettivo di vita professionale e all'apprendistato come canale privilegiato di ingresso nel lavoro dei giovani.

Inoltre, si giudica positivamente l'impegno ad assicurare un maggior controllo ispettivo su alcuni strumenti contrattuali, dalle partite Iva alle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, passando per le associazioni in partecipazione con solo apporto di lavoro, che negli anni si sono caratterizzate per un uso difforme rispetto allo spirito della norma.

Suscitano, invece, delle perplessità la contrazione della possibilità di utilizzo del contratto di inserimento o reinserimento, che è di fatto limitato al solo lavoro in somministrazione a tempo determinato, in quanto viene meno un incentivo a generare nuova occupazione principalmente nel Meridione, e il collegamento fra lavoro accessorio od occasionale e la stagionalità dell'attività agricola, cosa che potrebbe avere effetti negativi soprattutto sotto il profilo previdenziale.

Sulla disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoro tratteggiata nel Capo III del disegno di legge, l'Unione Generale del Lavoro ribadisce la propria posizione che è quella di assicurare la massima tutela possibile al lavoratore.

In questo senso, quanto previsto in caso di licenziamento economico illegittimo – indennità risarcitoria omnicomprensiva fra le 12 e le 24 mensilità o reintegro in particolari fattispecie con decisione del giudice – non rappresenta una soluzione utile al lavoratore che rischia di essere espulso dal mondo del lavoro con tutto quello che ne consegue.

Si ricorda – per inciso – che il Sindacato non intende difendere coloro che non si comportano correttamente nei luoghi di lavoro, ma chi è licenziato illegittimamente dal datore di lavoro, magari per motivi non sempre leciti.

Apprezzabile il tentativo di ridurre i tempi del contenzioso, la cui lunga durata media ha effetti negativi sui lavoratori e sulle imprese.

Nel testo di legge si dovrà, però, specificare che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in caso di accordo in fase di conciliazione obbligatoria, non preclude assolutamente l'accesso al nuovo ammortizzatore sociale, l'ASpl, che è di norma riservato ai licenziamenti involontari.

Inoltre, la contrazione dei tempi del contenzioso non può andare a discapito della difesa del lavoratore.

Rispetto al Capo IV sugli ammortizzatori sociali, la principale preoccupazione riguarda la progressiva riduzione della durata dell'indennità di mobilità, destinata ad essere assorbita in un tempo breve di transizione nell'ASpl, mentre appare complessa l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterale che rischiano di non essere in condizioni di assicurare delle tutele aggiuntive.

Inoltre, sempre riguardo ai Fondi di solidarietà bilaterale è da scongiurare l'ipotesi di un eventuale transito negli stessi dei Fondi interprofessionali, i quali si caratterizzano per l'impiego delle risorse nell'ambito della formazione e della riqualificazione professionale, due aspetti fondamentali per garantire una migliore occupabilità delle persone.

Il successivo Capo V interviene positivamente sul contrasto al fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco, sull'istituto dell'esonero dall'obbligo di assunzione delle persone con disabilità e sull'estensione della durata del permesso di soggiorno per i lavoratori immigrati licenziati, tutti temi sui quali l'Unione Generale del Lavoro è nel tempo intervenuta sollecitando una maggiore attenzione da parte del legislatore.

Il riconoscimento di tre giorni di permesso obbligatorio per il genitore lavoratore nei primi cinque mesi di vita del bambino è un timido segnale verso una maggiore

conciliazione dei tempi di vita e dei carichi familiari che andrà rafforzato con un adeguato sostegno economico e nei contratti collettivi nazionali.

La parte contenuta nel Capo VI, in particolare quella che definisce la congruità dell'offerta di lavoro, dovrà essere ulteriormente approfondita con le Parti sociali, le quali dovranno essere coinvolte nella definizione dei decreti legislativi in materia di politiche attive, servizi per l'impiego ed apprendimento permanente, in linea con i contenuti del successivo Capo VII.

Infine, un'ultima considerazione relativamente alla copertura finanziaria, rimandando ai successivi capitoli di questo documento per ulteriori e maggiori approfondimenti, ad iniziare da una prima interpretazione dell'articolo 14 che interviene sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Il Governo stima gli oneri di attuazione delle norme contenute nel disegno di legge variabili fra un minimo di 1,7 miliardi di euro (nel 2013) ed un massimo di 2,9 miliardi di euro (nel 2014), con una media di 2,2 miliardi di euro, per un totale nel periodo compreso fra il 2013 e il 2021 di 20,3 miliardi di euro.

Si osserva, a tal proposito, come la recente riforma delle pensioni, a regime, porterà secondo stime condivise circa 20 miliardi di euro annui nel bilancio dello Stato, pari a quanto la riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali spalma in quasi un decennio.

Anche in questo senso, appare quindi necessario un riequilibrio, attraverso un rafforzamento delle tutele e dei redditi dei lavoratori nonché più in generale delle condizioni di occupabilità.

Prima interpretazione degli effetti dell'articolo 14 del disegno di legge 3249

Rispetto all'articolo 14 del disegno di legge, si osserva in primo luogo che la norma contiene degli errori nel testo che dovranno essere corretti, in considerazione di una formulazione del testo di legge estremamente articolata ed in taluni aspetti confusa, e quindi, anche per tali ragioni di più difficile interpretazione.

In secondo luogo, in merito alla reintroduzione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro anche nelle ipotesi di annullamento del licenziamento per motivi economici (rectius per giustificato motivo oggettivo), il comma 7 dell'art. 18 nella nuova formulazione, consente al Giudice (il termine usato è "può") di disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ai sensi del comma 4 del medesimo art. 18 riformulato, con l'annullamento del licenziamento e con la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria (mai superiore a dodici mensilità in ogni caso), salvo il diritto del lavoratore di chiedere l'indennità sostitutiva (pari a quindici mensilità) in luogo della reintegrazione.

Appare però evidente che secondo la formulazione letterale della norma, la reintegrazione nel posto di lavoro, nell'ipotesi di licenziamento per motivi economici dichiarato illegittimo, non sia più prevista (come era prima) come un diritto del lavoratore, ma sia piuttosto più restrittivamente subordinata all'accertamento della insussistenza evidente ("manifesta") del fatto posto a base del recesso: il tenore della norma lascia adito a dubbi, atteso che vincola l'applicazione della reintegrazione alla valutazione del Giudice, il quale liberamente (non vi sono, infatti, parametri di riferimento previsti dalla norma) stabilisce in quali ipotesi applicare una forma di tutela (la reintegrazione ed il risarcimento del danno) piuttosto che un'altra (la sola indennità risarcitoria tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità).

Peraltro, lo stesso riferimento "manifesta" utilizzato dal legislatore lascerebbe presumere che non è sufficiente la mera insussistenza del fatto ma che tale insussistenza deve essere, per così dire, "lampante", lasciando così intendere che rimarrebbero implicitamente escluse dall'applicazione della norma le ipotesi di insussistenza del fatto che emergono non manifestamente ma, per esempio, in seguito ad un approfondito (o meno) accertamento in sede giudiziale: risulta allora evidente come tale formulazione lascerà spazio ad interpretazioni che produrranno un notevole contenzioso giudiziario in merito all'applicazione della tutela della reintegrazione piuttosto che della tutela

risarcitoria, il tutto a scapito della "certezza del diritto" del lavoratore (ed anche dei datori di lavoro).

Sull'indennità risarcitoria e sulla quantificazione della misura di detta indennità, si evidenzia, poi, come i riferimenti volti a ridurla relativi a circostanze quali "la diligenza usata dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione" ovvero "le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione" lasceranno spazio ad interpretazioni che, anche in questo caso, produrranno lunghi contenziosi giudiziari.

Inoltre, ulteriore aspetto critico che si segnala riguarda il licenziamento c.d. disciplinare, la cui tutela è prevista dal comma 4 e 6 dell'art. 18 riformulato.

A ben vedere detta tutela è stata "divisa a metà", nel senso che è prevista una tutela più forte (reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno) nell'ipotesi di insussistenza del fatto (rilevante disciplinarmente) posto a carico del lavoratore ovvero di errore commesso dal datore nell'applicazione della sanzione disciplinare, ed una tutela più debole (la sola indennità risarcitoria, "affievolita" peraltro, tra un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità) nell'ipotesi di mancato rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 (contestazione scritta degli addebiti, termine a difesa, etc.), con le ovvie conseguenze in termini di pregiudizio a carico della posizione del lavoratore, il quale dovrebbe essere tutelato anche e soprattutto nel momento della contestazione degli addebiti disciplinari.

Ulteriore aspetto da considerare riguarderà, poi, il rapporto della nuova normativa con quella prevista (ed allo stato rimasta invariata, almeno apparentemente) per i licenziamenti illegittimi nelle imprese a cui non si applica l'art. 18 riformulato.

Anche l'articolo 13 del disegno di legge offre margini di controllo sui licenziamenti economici, essendo stata ipotizzata una procedimentalizzazione (con l'intervento delle Direzioni territoriali del lavoro) tipo quella prevista per i licenziamenti collettivi (ancorché modificati).

Sintesi della riforma del lavoro e degli ammortizzatori sociali – Ddl 3249

Flessibilità in entrata

Il contratto prevalente è quello a tempo indeterminato; il contratto a tempo determinato costerà di più con un contributo aggiuntivo dell'1,4% che non si applica, però, sui contratti stagionali e su quelli in sostituzione.

Voce	Ora	Come sarà
Contratto a tempo determinato (art. 3)	Disciplina dei rinnovi in base alla quale il contratto successivo è considerato a tempo determinato. Salvo diverse previsioni contrattuali qualora il rapporto di lavoro avente ad oggetto mansioni equivalenti abbia complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dell'ultimo termine. Eccezioni: se complessivamente il rapporto di lavoro ha superato i 36 mesi, un successivo contratto a termine può essere concluso per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del lavoro. Il lavoratore può andare davanti al giudice per impugnare la mancata trasformazione dei contratti, con impugnazione entro 60 giorni.	Oltre i 36 mesi di contratto a tempo determinato scatta automaticamente l'assunzione a tempo indeterminato. È aumentato l'intervallo di tempo tra la scadenza di un contratto e la stipulazione di quello successivo (da 10 a 60 giorni per i contratti minori di sei mesi; da 20 a 90 per i contratti superiori a sei mesi). È previsto un risarcimento in caso di mancata conversione. Sul contratto a tempo determinato è prevista una addizionale dell'1,4%, destinata al finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego, Aspi (esenti alcune categorie: es. c.d. sostituzione, stagionale); vi è un premio di stabilizzazione con recupero della maggiorazione contributiva in caso di assunzione a tempo indeterminato.
Contratto di inserimento (art. 4 e art. 53)	Contratto a tempo determinato realizzato attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze; è riservato a determinate categorie di lavoratori svantaggiati, fra cui disoccupati di lunga durata, over 50, persone inoccupate da almeno due anni, donne residenti in aree ad alta densità di disoccupazione, disabili.	Il contratto di inserimento è abrogato. La riduzione dei contributi (meno 50%) è riservata, a decorrere dal 1° gennaio 2013, ai contratti in somministrazione a tempo determinato, riservati a determinate categorie di lavoratori svantaggiati, come lavoratori over 50, disoccupati da più di 12 mesi, e donne di qualunque età disoccupate da 6-24 mesi.

<p>Apprendistato (art. 5 e artt. 22 e seguenti)</p>	<p>Tre forme di apprendistato. Per l'apprendistato professionalizzante è prevista una durata diversa per l'artigianato.</p>	<p>Il governo punta a rafforzare il contratto di apprendistato come contratto principale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Tra le proposte di modifica, la più rilevante è l'introduzione dell'obbligo di stabilizzare una parte degli apprendisti (30%; in seguito del 50%). Novità su durata minima del contratto (sei mesi, eccetto stagionali) e rapporto fra apprendisti e qualificati (da uno a uno si passa a tre a due). È previsto un ammortizzatore sociale con l'estensione dell'Aspi</p>
<p>Contratto di lavoro a tempo parziale (art. 6)</p>	<p>Le clausole flessibili rientrano in un accordo scritto stipulato tra le parti, con cui il datore di lavoro ottiene il potere di modificare, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro, la collocazione temporale o aumentare la durata della prestazione lavorativa.</p>	<p>Saranno definite le modalità con le quali il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili. Aumenta la facoltà del lavoratore con malattia oncologica o studente di revocare la disponibilità al part time.</p>
<p>Lavoro intermittente (art. 7)</p>	<p>Utilizzo per specifiche tipologie, con vincoli di età (meno di 25 anni e più di 45 anni).</p>	<p>Viene introdotto un obbligo di comunicazione preventiva per evitare abusi. Eliminati i vincoli di età.</p>
<p>Lavoro a progetto, altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo, associazione in partecipazione con apporto di lavoro (artt. 8, 9 e 10 e artt. 35 e 36)</p>	<p>Si tratta di strumenti di lavoro parasubordinato e autonomo che spesso sfociano in vero lavoro subordinato, soprattutto nei casi di monocommittenza e di associazione con solo apporto di lavoro. In caso di collaborazioni a progetto, l'aliquota contributiva per un soggetto non iscritto a forme pensionistiche obbligatorie è del 24,72%; del 17% per gli altri.</p>	<p>Per contrastare un abuso, sono introdotte norme rivolte a far presumere il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione tutte le volte che essa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di anno, da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi e comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente. Incremento delle aliquote contributive per le collaborazioni a progetto (33% nel 2018). L'indennità una tantum per i cocopro diventa strutturale da sperimentale.</p>
<p>Lavoro accessorio (art. 11)</p>	<p>Utilizzato da determinate categorie di soggetti (ad</p>	<p>Il governo intende ridurre il campo di applicazione; soglia di</p>

	<p>esempio, studenti) per particolari lavorazioni.</p>	<p>reddito massimo fissata a 5mila euro. Il reddito conseguito vale ai fini del permesso di soggiorno.</p>
<p>Tirocini formativi (stage) (art. 12)</p>	<p>I tirocini formativi promossi dai Centri per l'impiego sono di tre tipi: post studio; di inserimento o reinserimento; per categorie svantaggiate. Hanno una durata massima di sei mesi, tranne che per le persone con disabilità. I tirocini curriculari non sono promossi dai Centri per l'impiego.</p>	<p>Rimando ad un accordo con le regioni per la definizione di standard minimi di uniformità della disciplina a livello nazionale. Tali linee guida dovranno essere definite entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge.</p>

Flessibilità in uscita

La norma – che riguarda tutti i lavoratori privati già assunti e neo assunti - si applica all'entrata in vigore della legge.

Le fattispecie di licenziamento individuale sono tre:

1. licenziamento individuale per motivi discriminatori;
2. licenziamento individuale per motivi disciplinari;
3. licenziamento individuale per motivi economici.

Voce	Ora	Come sarà
Procedura (artt. 13, 16, 17, 18, 19, 20 e 21)	Il datore di lavoro comunica il licenziamento al lavoratore, il quale ne chiede il motivo. Il tentativo di conciliazione è promosso dai Ccnl o su richiesta del lavoratore. Questi ha 60 giorni di tempo da licenziamento per annunciare ricorso e 270 giorni per depositare lo stesso presso la cancelleria del tribunale. Il ricorso del lavoratore in Tribunale deve avvenire entro 60 giorni dalla data di licenziamento. Nonostante delle procedure d'urgenza, in media, a livello nazionale la sentenza su un processo del lavoro passa in giudicato entro 949 giorni, con forti differenze a livello territoriale.	Il lavoratore ha 60 giorni di tempo per annunciare ricorso e 180 giorni per depositare lo stesso. Il datore di lavoro, in caso di licenziamento economico in aziende nei quali si applica l'articolo 18, comunica alla Direzione provinciale l'intenzione di procedere al licenziamento; la Direzione convoca le parti entro 7 giorni per un tentativo obbligatorio di conciliazione per un accordo nei successivi 20 giorni. In caso di fallimento del tentativo, la prima udienza è fissata nei 30 giorni successivi al deposito del ricorso. Per abbreviare i tempi di istruttoria, si prevede l'introduzione di un rito sommario con l'eliminazione delle formalità non essenziali; rispetto alle decisioni prese è ammesso ricorso. I tribunali fisseranno dei giorni del calendario dedicati esclusivamente alle cause di lavoro.
Licenziamento per motivi discriminatori (art. 14)	In tutte le aziende, a prescindere dal numero degli addetti, sono vietati i licenziamenti discriminatori determinati da ragioni di ordine politico, sindacale ed altro (ad esempio, matrimonio o maternità); in ogni caso vi è il reintegro e il risarcimento del danno.	Tale fattispecie non è stata modificata per cui permane il reintegro e il risarcimento del danno in tutte le aziende. L'articolo 55 estende da uno a tre anni di vita del bambino il controllo sulle dimissioni volontarie.
Licenziamento per motivi disciplinari (art. 14)	Nelle aziende con più di 15 dipendenti si applica l'articolo 18 che prevede condizioni di tipo soggettivo (giusta causa o giustificato motivo soggettivo); nei contratti collettivi sono indicate le cause che portano al	Nella lettera di licenziamento deve essere indicata la motivazione; per il tentativo di conciliazione si rimanda ai contratti collettivi. Il giudice dispone il reintegro e il risarcimento del danno.

	licenziamento disciplinare. Il giudice del lavoro dispone il reintegro più il risarcimento del danno subito (minimo cinque mensilità di retribuzione globale di fatto). Il lavoratore può chiedere in sostituzione del reintegro l'erogazione di una indennità pari a 15 mensilità.	
Licenziamento per motivi economici (artt. 13 e 14)	Nelle aziende con più di 15 dipendenti si applica l'articolo 18 che prevede il licenziamento per motivi economici come chiusura della attività, soppressione del posto del lavoro, riorganizzazione (giustificato motivo oggettivo). Il giudice del lavoro dispone il reintegro più il risarcimento del danno subito (minimo cinque mensilità di retribuzione globale di fatto). Il lavoratore può chiedere in sostituzione del reintegro l'erogazione di una indennità pari a 15 mensilità.	Nella lettera di licenziamento deve essere indicata la motivazione; è previsto un tentativo di conciliazione obbligatoria. In tribunale, il giudice potrà reintegrare il lavoratore se i motivi sono insussistenti, se vi è un difetto di giustificazione per inidoneità fisica, psichica o per superamento del periodo di comporto; in tutti gli altri casi, il giudice stabilisce una indennità risarcitoria omnicomprensiva fra le 15 e le 24 mensilità.
Licenziamenti collettivi (art. 15)	Regolati dalla legge 223/91, se interessano più di 5 dipendenti.	Entro sette giorni il datore di lavoro comunica ai competenti uffici regionali e di categoria l'elenco dei lavoratori in mobilità.

Gli ammortizzatori sociali

I nuovi ammortizzatori sociali entrano in vigore dal 2013 con un periodo transitorio fino al 1° gennaio 2017 per la mobilità.

Voce	Ora	Come sarà
Ammortizzatori in caso di disoccupazione involontaria (artt. 22-39)	Sono tutelati i lavoratori che sono in possesso di determinati requisiti di anzianità contributiva o di contributi versati nell'anno (indennità di disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti), oppure impiegati in determinati settori produttivi (mobilità, cassa speciale edile). L'indennità è variabile dal 35% della retribuzione (indennità di disoccupazione con requisiti ridotti) all'80% (mobilità), come anche la durata da 120 giorni (disoccupazione con requisiti ridotti) a 36/48 mesi (mobilità e	L'ASpl, assicurazione sociale per l'impiego, è uno strumento universale al quale si accede se in possesso dei requisiti attualmente richiesti per l'indennità di disoccupazione ordinaria (anzianità contributiva di due anni e 12 mesi di retribuzione negli ultimi due anni); è esteso a tutti i dipendenti privati, compresi gli apprendisti e ai soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato; la tutela è estesa anche ai dipendenti pubblici a tempo determinato. L'assegno massimo rivalutabile è di 1.119,32

	mobilità per over 50 del Sud).	euro per dodici mesi (18 mesi per gli over 55) con riduzione del 15% dopo 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri sei mesi. Inoltre, è prevista una "mini ASpl" alla quale si accede con almeno 13 settimane di contribuzione nei 12 mesi precedenti per una durata massima pari alla metà delle settimane di contribuzione maturate nel biennio. Sono causali di decadenza nonché dei periodi transitori di introduzione dell'ASpl (art. 32) e di riduzione della durata della mobilità (art. 33). L'indennità per i cocopro diventa strutturale (art. 35).
Contribuzione di finanziamento (artt. 29 e 36)	Per le aziende in regime di cassa integrazione è pari all'1,9% (meno di 50 dipendenti) e al 2,2% (più di 50 dipendenti). Aliquote dello 0,18 (pubblici esercizi) e dello 0,4% (artigiani) per indennità di disoccupazione.	Aliquota di finanziamento dell'Aspi all'1,3% con addizionale dell'1,4% se contratti a tempo determinato (con esclusioni). Aliquote invariate per pubblici esercizi e artigiani. Contributo di licenziamento pari ad un massimo di 45 giorni lavorativi (15 giorni per 12 mensilità negli ultimi tre anni). Aumento progressivo dei contributi previdenziali sui contratti di collaborazione con iscrizione esclusiva (33% nel 2018) e non esclusiva (24% nel 2018) alla gestione separata.
Crisi temporanea (artt. 39, 40 e 41)	La gestione della crisi temporanea è affidata alla cassa integrazione ordinaria (anche in deroga), cassa integrazione straordinaria (anche in deroga), disoccupazione agricola, disoccupazione edile, disoccupazione per lavoratori sospesi. L'accesso a questi strumenti è legato al settore produttivo e al numero dei dipendenti; per effetto della crisi, gli strumenti in deroga sono stati utilizzati anche in settori non indicati dalla legge.	Viene esclusa la cassa integrazione, straordinaria in caso di procedura concorsuale. Diventa strutturale l'inserimento di alcuni settori (turismo, trasporto aereo, vigilanza privata) nella legge 223/1991 sulla concessione della cassa integrazione; è introdotta una indennità per i lavoratori portuali. La cassa in deroga potrà essere concessa per un periodo transitorio fino al 2016; poi disciplina dei fondi di solidarietà.
Fondi di solidarietà (artt. 42- 50)	Sono attivi in determinati settori (come il credito) per la gestione degli esuberanti.	I fondi di solidarietà saranno estesi obbligatoriamente a tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale

		<p>con riferimento alle aziende che occupano più di 15 addetti, con accordo fra le parti. Le aliquote di contribuzione sono a carico del datore di lavoro (2/3) e del lavoratore (1/3). I fondi erogano prestazioni aggiuntive rispetto all'ASpl. Nei fondi potranno transitare i lavoratori che nei successivi cinque anni raggiungeranno i requisiti per la pensione.</p>
<p>Lavoratori anziani (artt. 52 e 53)</p>	<p>La gestione del personale anziano avviene attraverso la mobilità o i fondi di solidarietà, laddove previsto. Lo strumento contrattuale utilizzato per ricollocare il personale anziano è quello del contratto di inserimento o reinserimento.</p>	<p>Con accordo con le organizzazioni sindacali, è possibile adottare un piano di incentivi all'esodo con il quale il datore di lavoro si impegna a versare una indennità pari al trattamento pensionistico per una durata massima di quattro anni. Il contratto di reinserimento è riservato, oltre che alle donne, agli over 50 assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato.</p>

Le altre misure

Voce	Ora	Come sarà
Inclusione delle donne nella vita economica (artt. 55 e 56)	La legge numero 53 dell'8 marzo del 2000 contiene le disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città, mentre nella legge 247 del 2007 è prevista una delega al governo per la definizione di politiche di inclusione e di conciliazione. Nei contratti collettivi e nei contratti integrativi sono previsti i congedi di paternità. La legge 188 del 2007 - che contrasta il fenomeno delle dimissioni in bianco - è stata abrogata dalla legge 296 del 2006.	La legge 188 del 2007 - sulle dimissioni in bianco - sarà ripresa con modalità semplificate; il datore di lavoro che abusa del foglio di dimissioni è sanzionato con una multa fra 5mila e 30mila euro. La convalida delle dimissioni si estende da uno a tre anni di vita del bambino, mentre non cambia la norma sul divieto di licenziamento. È previsto in via sperimentale un congedo di paternità obbligatorio di tre giorni da usufruire entro i cinque mesi di vita del bambino. Si introducono, in alternativa al congedo di maternità facoltativo, i voucher per le prestazioni di baby sitting; le somme saranno erogate negli undici mesi successivi la nascita sulla base dei parametri Isee.
Diritto al lavoro delle persone con disabilità (art. 57)	La legge per l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità è la 68 del 1999 dove si prevede il collocamento mirato di alcune categorie svantaggiate: invalidi civili al 46%; invalidi del lavoro al 34%; non vedenti; sordomuti; invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio e altre figure equiparate.	Si punta ad estendere il campo di applicazione attraverso una diversa modalità di conteggio dei dipendenti occupati, un contrasto al fenomeno degli esoneri dalle assunzioni e maggiori e più incisivi controlli ispettivi.
Immigrati (art. 58)	La norma sulla permanenza sul territorio nazionale di cittadini immigrati prevede un collegamento con il lavoro. La perdita del posto di lavoro comporta l'iscrizione alle liste di collocamento cosa che proroga la durata del permesso stesso per altri sei mesi, utili per cercare una nuova occupazione. Annualmente sono definiti i contingenti di assunzione di lavoratori stagionali provenienti dall'estero.	Per favorire la ricerca di nuova occupazione da parte del lavoratore straniero già presente sul territorio nazionale si prevede: un minore ricorso ai flussi stagionali con priorità per la copertura dei posti di lavoro riservata agli immigrati già presenti; l'estensione del periodo di durata del permesso di soggiorno di almeno un anno e comunque in ragione della copertura di un sostegno al reddito.
Politiche attive e apprendimento permanente (artt.	Le politiche sono oggetto di legislazione concorrente Stato-Regioni.	Si prevede una forte condivisione con le Regioni - e le parti sociali - per l'individuazione di livelli

59-69)		<p>essenziali di prestazioni per i Servizi per l'impiego - entro il 30 giugno 2012 - e per l'apprendimento permanente. L'articolo 62 definisce la congruità dell'offerta, in base al quale si applica il criterio del rifiuto ingiustificato: 50 km dalla residenza o 80 minuti con mezzi pubblici; livello retributivo pari ad almeno il 120% dell'indennità percepita.</p>
Copertura finanziaria (artt. 70-72)		<p>L'onere complessivo delle manovre contenute nel disegno di legge è stimato in circa due miliardi di euro annui, recuperati attraverso nuove entrate (auto aziendali, sconti fiscali per proprietari che affittano, diritti di imbarco, deduzione contributo su SSN in Rc auto) e tagli di spesa (Inps, Inail, Aams).</p>

Analisi del disegno di legge 3249 in materia di lavoro e ammortizzatori sociali

Articolo	Contenuto	Commento
Capo I – Disposizioni generali		
Art. 1 – Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione	Vengono riassunte le finalità della riforma. È prevista l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di un sistema permanente di valutazione, cui concorrono anche le parti sociali, che dovrà predisporre un rapporto annuale per consentire di implementare e correggere le misure introdotte. Presso l'Inps è inoltre istituita una banca dati anonima, i cui dati sono resi disponibili a scopo di ricerca scientifica a università, enti di ricerca o con altre finalità sia italiani che esteri. Tali misure non dovranno comportare maggiori oneri.	Oltre a ribadire le linee che hanno ispirato la riforma si prevede l'introduzione di sistemi di monitoraggio sugli effetti del presente decreto. Importante il concorso delle parti sociali alla valutazione della riforma, anche se è necessario definire meglio il ruolo ad esse attribuito.
Art. 2 – Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni	Le disposizioni della presente legge costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (amministrazioni dello Stato, vedi Dlgs 165/2001 articolo 1, comma 2). Il Ministro per la Pubblica amministrazione, dopo il confronto con le parti sociali, individua e definisce gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.	La norma chiarisce che quanto contenuto in questo disegno di legge costituisce dei criteri direttivi da utilizzare anche nel pubblico impiego, seppur non direttamente, ma dopo un provvedimento ad hoc elaborato in seguito al confronto con le parti sociali.
Capo II – Tipologie contrattuali		
Art. 3 – Contratti a tempo determinato	Il decreto legislativo di attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Dlgs n. 368/2003), viene modificato all'art. 1, comma 1, premettendo che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro. Rispetto ai contratti a tempo	La normativa è volta a contrastare l'abuso di tale tipologia contrattuale, anche attraverso l'affermazione della prevalenza del contratto a tempo indeterminato come tipologia di lavoro prevalente. L'eliminazione dell'obbligo della causale nel caso di prima assunzione (o

	<p>determinato, si elimina l'obbligo di indicare i motivi dell'assunzione per il primo rapporto di lavoro non superiore a 6 mesi o nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione. Quest'ultimi due contratti non saranno prorogabili. Sono aumentati i termini per cui allo scadere di un contratto di lavoro a tempo determinato la prosecuzione del rapporto di lavoro comporta la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato (da 20 a 30 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi e da 30 a 50 per gli altri). Nei casi di prosecuzione del rapporto oltre il termine, il datore di lavoro dovrà comunicare al Centro per l'Impiego che il rapporto continuerà e per quanto. Sono ampliati gli intervalli per la successione di contratti nel tempo (da 10 a 60 giorni per contratti inferiori a 6 mesi e da 20 a 90 giorni per contratti superiori). Ai fini del computo dei 36 mesi, oltre alle proroghe e ai rinnovi sono da considerarsi anche periodi di missioni aventi ad oggetto mansioni equivalenti. All'art. 23 del Dlgs n. 276/2003 è eliminata la previsione secondo cui non si applica il principio di parità di trattamento economico per pari funzioni ai dipendenti impiegati con contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, reinserimento dedicati a lavoratori svantaggiati erogati dagli enti locali. È modificato l'art. 32, comma 3, lett. a) della legge n. 183/2010 (Collegato lavoro), prevedendo che, dal 1° gennaio 2013, ai licenziamenti cui si fa questione della nullità del termine apposto al contratto, il periodo per l'impugnazione passa da 60 giorni, come stabilito dall'art. 6 della legge 604/1966, a 120. Si precisa che</p>	<p>mansione) del lavoratore con contratto inferiore a 6 mesi è temperata dai limiti temporali più stringenti per i rinnovi e dal rafforzamento della previsione che, dopo i 36 mesi di contratto a tempo determinato, comprensivi di rinnovi e missioni, interviene la stabilizzazione.</p>
--	--	---

	l'indennità prevista al lavoratore nel caso di conversione del contratto a tempo determinato, ex art. 32, comma 5, è omnicomprensiva, ovvero ristora per intero i pregiudizi subiti fra la scadenza del termine e la pronuncia del giudice.	
Art. 4 – Contratto di inserimento	Il contratto di inserimento viene cancellato e, di conseguenza 'salta' il Capo II relativo al Dlgs 276/2003. Con una clausola di salvaguardia per i contratti in corso e per quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012: in questo caso gli articoli 54 e 59 del Dlgs 276/2003 continueranno ad applicarsi.	Il contratto di inserimento, come noto, si rivolge a specifiche tipologie di lavoratori svantaggiati, individuati anche in ragione della residenza geografica. Si paventa, quindi, un rischio soprattutto per il Mezzogiorno, dove si registra una forte difficoltà di reinserimento nel mondo nel lavoro.
Art. 5 - Apprendistato	Le nuove norme introducono per i primi 36 mesi un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati una certa percentuale nell'ultimo triennio (cioè il 30 per cento che dal 37esimo mese successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni salirà al 50 per cento). Si prevede poi una durata minima di sei mesi del periodo formativo dell'apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività di carattere stagionale. Un'altra modifica importante riguarda l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati. Si passa dall'attuale 1 a 1 al rapporto di 3 a 2, vale a dire, la possibilità per le imprese di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori a tempo indeterminato.	L'apprendistato è individuato come canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Il meccanismo che subordina le assunzioni alle precedenti stabilizzazioni risulta utile per evitare abusi e potrebbe favorire la creazione di posti di lavoro per i giovani.
Art. 6 Lavoro a tempo parziale	Sono apportate delle modifiche all'art. 3 del decreto legislativo di attuazione della direttiva 97/81/CE, relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (Dlgs 61/2000). In materia di clausole elastiche si prevede la definizione di condizioni e modalità	Rispetto a quanto prospettato, non è stato introdotto l'obbligo di comunicazione amministrativa in caso di cambi di orario. È stata affermata la facoltà del lavoratore di togliere il proprio consenso alle

	<p>con cui il lavoratore può richiede l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite dai contratti collettivi, ex comma 7. Inoltre, il lavoratore affetto da malattia oncologica o il lavoratore studente (esclusi gli universitari) hanno la facoltà di revocare la disponibilità al lavoro a tempo parziale.</p>	<p>clausole elastiche. È importante, in questi casi, monitorare che tale lavoratore non sia successivamente discriminato.</p>
<p>Art. 7 – Lavoro Intermittente</p>	<p>Si modifica il Dlgs 276/2003. È eliminata la previsione che permetteva l'applicazione di contratto di lavoro intermittente (o lavoro a chiamata o job on call) ai disoccupati under 25 e agli over 45 esclusi dal mondo produttivo e non iscritti alle liste di mobilità o collocamento. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata con modalità semplificate, ancora da stabilire, alla Direzione Territoriale per il Lavoro, pena una sanzione amministrativa dai 1000 ai 6000 euro per ogni lavoratore la cui comunicazione è stata omessa. È abrogata la previsione secondo cui per i lavori svolti in periodi di tempo determinati (fine settimana, ferie, etc.) debba essere corrisposta al lavoratore l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. I contratti a chiamata già in vigore che non soddisfino la nuova normativa cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge.</p>	<p>Vengono introdotte misure al fine di rendere trasparente tale rapporto di lavoro. Da valutare nel concreto l'abolizione dei limiti d'età.</p>
<p>Art. 8 – Lavoro a progetto</p>	<p>Tutti i nuovi rapporti di co.co.pro. dovranno essere "riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore". La stessa norma stabilisce che il progetto sia "funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente". Le disposizioni trovano applicazione ai</p>	<p>La razionalizzazione di questo istituto contrattuale appare utile, al fine di evitare, come purtroppo molto spesso accade, utilizzi impropri o abusi in sostituzione di contratti di lavoro subordinato. Sul lavoro a progetto si vedano anche gli articoli 35 (indennità una tantum) e 36 (aumento contributivo per gli</p>

	contratti di collaborazione stipulati dopo l'entrata in vigore del presente disegno di legge.	iscritti alla gestione con distinzione fra iscritti in forma esclusiva e non iscritti in forma esclusiva).
Art. 9 – Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo	In materia di lavoro a progetto e lavoro occasionale, al Dlgs n. 276/2003 è aggiunto l'art. 69 bis. Le prestazioni effettuate dai lavoratori con partita IVA si ritengono rapporti di collaborazione coordinata e continuativa se la collaborazione è superiore ai 6 mesi nell'arco di un anno; se il corrispettivo percepito per la prestazione supera il 75% degli introiti complessivi del lavoratore; e se il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso le sedi del committente. La nuova disciplina sarà applicata ai rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della presente legge, mentre negli altri attualmente in vigore si applicherà trascorsi 12 mesi. Se la prestazione si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri retributivi per l'iscrizione alla gestione separata all'Inps, sono a carico del datore (2/3) e del lavoratore (1/3), che potrà rivalersi sul committente. Sono escluse dall'applicazione della disciplina riguardante il lavoro a progetto e il lavoro occasionale le collaborazioni coordinate e continuative per quelle professioni che richiedono l'iscrizione all'albo.	La razionalizzazione di questo istituto contrattuale appare utile, al fine di evitare, come purtroppo molto spesso accade, utilizzi impropri o abusi in sostituzione di contratti di lavoro subordinato, rendendolo esperibile prevalentemente per le professioni che richiedono l'iscrizione all'albo.
Art. 10 – Associazione in partecipazione con apporto di lavoro	Viene fissato un tetto di tre associati per lo svolgimento della medesima attività e ciò indipendentemente dal numero degli associanti. Questo limite non si applica se gli associati sono legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione di tali divieti, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Stessa sanzione per le situazioni dove c'è stato apporto di lavoro ma non la partecipazione	Tale rapporto finora ha nascosto forme di lavoro subordinato, mancando l'elemento della partecipazione agli utili, peraltro fortemente sostenuta da questo sindacato come elemento di rafforzamento della coesione in azienda. Si ricorda come nelle linee guida di Palazzo Chigi del 23 marzo, l'associazione in partecipazione con solo

	<p>agli utili. Abrogato il comma 2 dell'articolo 86 del Dlgs 276/2003 (che disciplina le norme transitorie e finali)</p>	<p>apporto di lavoro era limitata ai familiari entro il primo grado o tra coniugi.</p>
<p>Art. 11 – Lavoro accessorio</p>	<p>È ridefinita la disciplina del lavoro di tipo accessorio; si intende con ciò una prestazione di lavoro di tipo occasionale che non dia luogo a compensi superiori a 5mila euro nell'arco dell'anno solare. Non possono avvalersi di tale tipologia gli imprenditori commerciali o professionisti. Può essere utilizzato per attività agricole stagionali, anche imprenditoriali, e da committenti pubblici. Il reddito derivante dal lavoro accessorio è valido per la determinazione del reddito necessario ai fini del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno. Sarà inoltre rideterminata la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali tramite decreto del Ministro del Lavoro.</p>	<p>Tali misure dovrebbero prevenire un utilizzo troppo frequente al fine di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, anche se suscita perplessità il passaggio relativo alla stagionalità nell'agricoltura. Essendo gli immigrati una categoria cui è rivolto questo istituto è giusto che il compenso così ricevuto concorra alla determinazione del requisito reddituale.</p>
<p>Art. 12 – Tirocini formativi</p>	<p>Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge il Governo, di concerto con gli enti preposti (Le Regioni in primis) deve individuare i principi fondamentali che possano rendere vantaggioso e produttore il tirocinio formativo, a partire dalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • revisione della disciplina degli stessi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali sempre a contenuto formativo; • previsione di azioni e interventi volti a debellare un uso distorto dell'istituto; • individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative in conformità alle disposizioni della legge 689/1981 relativa alle modifiche del sistema penale; • previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il 	<p>La definizione di linee guida in materia di tirocini appare necessaria oltre che utile sia a garanzia dei giovani che per rispondere alle finalità di uno strumento che spesso è usato in maniera impropria. Il tirocinio potrebbe essere previsto in tutti i percorsi di studio, così da assicurare un primo importante contatto fra il giovane e il mondo del lavoro. Inoltre, nell'indennità dovrebbe essere accompagnata dal versamento di una quota di contributi previdenziali, cosa utile in considerazione della necessità di accrescere in ogni periodo della vita il personale monte contributivo.</p>

	<p>riconoscimento di una indennità in relazione alla prestazione svolta.</p>	
Capo III – Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore		
Sezione I – Disposizioni in materia di licenziamenti individuali		
<p>Art. 13 – Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604</p>	<p>Il comma 1 prevede che nella comunicazione del licenziamento sia espressamente specificato il motivo o i motivi che lo hanno determinato, mentre il comma 2 riduce da 270 a 180 i giorni successivi all'impugnazione utili per depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale competente. Ai sensi del comma 3, le due modifiche introdotte sopra si applicano ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della presente legge. Il comma 4 definisce la procedura per la comunicazione del licenziamento e per il tentativo di conciliazione nelle imprese con i requisiti numerici previsti dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il datore di lavoro, in tale fattispecie, invia una comunicazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro; tale comunicazione è trasmessa al lavoratore per conoscenza. Il datore di lavoro dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento e i motivi dello stesso, nonché eventuali misure di assistenza al lavoratore. La Direzione provinciale entro il termine perentorio di 7 giorni convoca le parti – che possono essere assistite dal sindacato, un avvocato o un consulente del lavoro - innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione. Entro i 20 giorni seguenti, il tentativo di conciliazione deve concludersi, salvo che le parti di comune accordo non decidano di proseguire gli incontri. Fallito il tentativo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore; se invece il tentativo ha buon fine e si risolve con la risoluzione</p>	<p>La specificazione dei motivi del licenziamento rappresenta un passo in avanti, in quanto in precedenza era il lavoratore a dover chiedere al datore di lavoro il perché del licenziamento; viceversa, la riduzione del tempo utile per il deposito dell'impugnazione riduce i tempi della difesa per il lavoratore.</p> <p>Il tentativo di conciliazione diventa obbligatorio nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, mentre in precedenza esso era previsto nei contratti collettivi o come conseguenza della richiesta del lavoratore. È fondamentale che le commissioni di conciliazione siano messe in condizione di operare velocemente e nel pieno delle loro competenze, assicurando la partecipazione attiva del sindacato confederale rappresentativo ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno (e del 21 settembre). Viene meno l'ipotesi di arbitrato irrituale. Nel testo di legge andrà comunque previsto che, in caso di accordo per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore accederà agli ammortizzatori sociali previsti in ragione della sua età e della anzianità contributiva. Da verificare nel concreto l'ipotesi di affidare il lavoratore licenziato ad una Agenzia di</p>

	<p>consensuale del rapporto di lavoro trova applicazione la presente norma per quanto riguarda i requisiti di accesso agli ammortizzatori e può essere disposto l'affidamento del lavoratore alle Agenzie di somministrazione per favorire la ricollocazione professionale. Il comportamento delle parti – in caso di mancato accordo – è destinato ad influenzare il giudizio davanti al giudice del lavoro.</p>	<p>somministrazione per la ricollocazione professionale; questa può essere una delle opzioni, come quella di potenziare i servizi pubblici all'impiego. L'indicazione che sarà redatto un verbale del tentativo di conciliazione fallito deve convincere le parti in campo a tenere un atteggiamento propositivo, in quanto da ciò dipende anche la decisione del giudice del lavoro.</p>
<p>Art. 14 – Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo</p>	<p>La norma in questione sostituisce i commi da uno a sei dell'articolo 18 della legge 300 del 1970, oltre la rubrica che diventa "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo" in luogo di "Reintegrazione nel posto di lavoro". Il nuovo comma 1 dell'articolo 18 riguarda il licenziamento discriminatorio ovvero vietato dalla legge (ad esempio, matrimonio, gravidanza, periodo di tutela post parto) oppure determinato da un motivo illecito. Il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione sul posto di lavoro indipendentemente dal motivo addotto e dal numero dei dipendenti. La disposizione si applica anche ai dirigenti. Se il lavoratore non rientra al lavoro nei successivi trenta giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto. La norma si applica anche al licenziamento inefficace perché intimato non in forma scritta. Ai sensi del comma 2, il datore di lavoro è condannato al risarcimento del danno subito con il pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto; il risarcimento non può comunque essere inferiore a cinque mensilità. Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Il comma successivo</p>	<p>Rispetto ai contenuti delle linee guida anticipate nell'incontro del 23 marzo a Palazzo Chigi, sono inserite delle novità. In primo luogo, se i licenziamenti economici sono intimati per motivi insussistenti, allora oltre al risarcimento torna in campo l'ipotesi di reintegrazione del lavoro. Il tentativo di conciliazione preventivo è obbligatorio e con tempi più stringenti, dettati dalla Commissione provinciale di conciliazione. Viene meno la facoltà del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni diverse rispetto a quelle indicate dal lavoratore; l'onere della prova sembrerebbe quindi in capo al datore di lavoro che adduce i motivi del licenziamento. Diminuisce infine il numero di mensilità da riconoscere al lavoratore licenziato illegittimamente per motivi economici, ma per il quale il giudice non dispone il reintegro: le mensilità possono variare da 15 a 24 e non più da 15 a 27, come precedentemente indicato nelle Linee guida di</p>

	<p>prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta va formulata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza. In caso di licenziamento per motivi disciplinari, ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è condannato alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria che non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, se il giudice accerta che il fatto non sussiste, o che il lavoratore non lo ha commesso o che si tratta di una condotta punibile con la conservazione del posto di lavoro sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa contenute nei contratti collettivi. Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Il rapporto di lavoro si intende risolto, se il lavoratore non rientra sul posto di lavoro entro 30 giorni. In tutti gli altri casi in cui si accerta che non ricorrono gli estremi per il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa (quindi nei licenziamenti per motivi economici), il giudice dispone il solo pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa fra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. L'ammontare dell'indennità è connesso all'anzianità del lavoratore, al numero degli occupati, alle dimensioni dell'attività economica, al comportamento delle parti. Se il licenziamento è dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione o per vizi di procedura</p>	Palazzo Chigi.
--	---	----------------

	<p>(si veda l'articolo 13 della presente legge), il datore di lavoro è condannato a versare una indennità risarcitoria da sei a 12 mensilità. La reintegrazione più il pagamento dell'indennità si applicano anche ai licenziamenti in difetto di giustificazione per motivo oggettivo legato all'inidoneità fisica o psichica, per superamento del periodo di comporto o per manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo); nelle altre ipotesi nei quali non ricorre il giustificato motivo è invece prevista la sola indennità senza reintegro. Il nuovo comma 8 definisce l'ambito di applicazione che rimane lo stesso della previsione originaria dell'articolo 18: aziende con più di 15 dipendenti; aziende agricole con più di 5 dipendenti; datore di lavoro che nello stesso comune occupa più di 15 dipendenti; imprenditore agricolo che nello stesso comune occupa più di 5 dipendenti; tutti i datori di lavoro che occupano più di 60 dipendenti. Il comma 9 è relativo al computo dei lavoratori, compresi quelli a tempo indeterminato con orario parziale che sono conteggiati in quota oraria. Non si calcolano il coniuge e i parenti entro il secondo grado. Il comma 10 specifica che, in caso di revoca del licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità. Infine, l'inosservanza delle norme sul sindacato di merito sulle valutazioni tecnico-organizzative del datore di lavoro (legge 183/2010) costituisce un motivo di impugnazione per violazione delle norme di diritto.</p>	
Sezione II – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi		
<p>Art. 15 – Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223</p>	<p>L'elenco dei lavoratori posti in mobilità in seguito ad accordo sindacale deve essere comunicato all'Ufficio regionale del lavoro, alla</p>	<p>In precedenza, la comunicazione agli uffici regionali era contestuale alla lettera di recesso inviata ai</p>

	<p>commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi ai lavoratori stessi. Il comma 2 prevede la possibilità di sanare eventuali vizi della comunicazione degli elenchi di mobilità. Il successivo comma 3 richiama l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, rispetto al regime sanzionatorio previsto in caso di licenziamento intimato senza forma scritta, o per il mancato rispetto delle procedure o per violazione dei criteri di scelta.</p>	<p>lavoratori.</p>
<p>Sezione III – Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti</p>		
<p>Art. 16 – Ambito di applicazione</p>	<p>L'ambito di applicazione delle norme contenute nella sezione III ("Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti") è quello relativo alle controversie sui licenziamenti ai sensi dell'articolo 18 della legge 300 del 1970.</p>	<p>Le procedure di snellimento dei processi si applicano, oltre che ai licenziamenti ex articolo 18, anche alle questioni relative alla qualificazione dei rapporti di lavoro.</p>
<p>Art. 17 – Tutela urgente</p>	<p>L'articolo definisce una procedura d'urgenza, in base alla quale la domanda è proposta con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, il quale, anche a mezzo posta elettronica certificata, fissa l'udienza di comparizione non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo più opportuno, provvedendo con ordinanza immediatamente esecutiva all'accoglimento o al rigetto della domanda. L'efficacia dell'ordinanza non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza.</p>	<p>L'articolo risponde ad una esigenza reale: quella di velocizzare i tempi della giustizia in materia di lavoro. Statistiche alla mano, i processi si concludono mediamente dopo circa 950 giorni, cosa che penalizza il lavoratore, ma anche la stessa azienda che per tre anni restano in attesa di una sentenza determinante per la vita professionale e lavorativa di una persona. È però fondamentale che la velocizzazione dell'iter non vada a discapito della possibilità concreta del lavoratore di poter portare in giudizio le proprie considerazioni a tutela.</p>
<p>Art. 18 - Opposizione</p>	<p>Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto prevista all'articolo precedente, è ammesso ricorso entro i 30 giorni dalla notifica dello stesso o dalla comunicazione se anteriore. L'udienza di discussione</p>	<p>La norma serve a disciplinare il ricorso contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto facente riferimento alla tutela urgente.</p>

	è fissata non oltre i successivi 60 giorni. Il ricorso deve essere notificato dall'opponente all'opposto almeno 30 giorni dell'udienza. L'opposto deve costituirsi al massimo 10 giorni prima dell'udienza con deposito di memoria difensiva.	
Art. 19 – Reclamo e ricorso per cassazione	Contro la sentenza è ammesso ricorso, entro 30 giorni, alla Corte d'appello, senza ammissione di nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio non lo ritenga indispensabile. La Corte d'appello fissa l'udienza nei successivi 60 giorni. Anche in questo caso, per velocizzare l'iter, sono omesse tutte le formalità. Il ricorso per cassazione deve essere proposto entro 60 giorni, con udienza fissata non oltre sei mesi dopo dalla proposizione del ricorso.	La norma disciplina la tempistica per il ricorso alla Corte d'appello e per cassazione.
Art. 20 – Priorità nella trattazione delle controversie	La norma prevede che alle controversie in materia di licenziamento siano riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.	Nella definizione del calendario sarebbe opportuno un coinvolgimento preventivo delle commissioni provinciali di conciliazione per capire quante sono le cause potenzialmente interessate.
Art. 21 – Disciplina transitoria	Le norme contenute agli articoli da 16 a 20 si applicano alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore della presente legge.	Correttamente si prospetta che la norma si applica alle controversie instaurate dopo l'entrata in vigore della presente legge; resta da risolvere, però, la questione della velocizzazione dei processi già in corso.
Capo IV – Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani		
Sezione I – Ammortizzatori sociali		
Art. 22 – Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) – Ambito di applicazione	Parte dal 1° gennaio 2013 l'ASpl, Assicurazione Sociale per l'Impiego, che ha la funzione di fornire ai lavoratori un'indennità mensile di disoccupazione, nel caso di perdita involontaria del posto di lavoro. Sono compresi nell'ambito dell'applicazione dell'ASpl tutti i lavoratori dipendenti privati – inclusi gli apprendisti e soci lavoratori di	Si procede ad una razionalizzazione degli ammortizzatori sociali attualmente in vigore, che saranno ricompresi nella nuova ASpl. Anche l'Ugl aveva fatto una proposta in questo senso, accorpando le indennità erogate in caso di perdita di posto di lavoro,

	<p>cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o dopo l'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata; sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni, ma non quelli con contratto a termine. Le disposizioni evidenziate non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.</p>	<p>prendendo, però, come riferimento rispetto alla durata, l'indennità di mobilità.</p>
<p>Art. 23 – Requisiti</p>	<p>L'ASpl è riconosciuta ai lavoratori, che abbiano perduto involontariamente il posto di lavoro; che siano in stato di disoccupazione; che possano far valere almeno due anni di disoccupazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. È escluso chi ha rassegnato le dimissioni o concluso il rapporto in maniera consensuale.</p>	<p>Nel concreto, i requisiti richiesti ricalcano quelli al momento necessari per accedere all'indennità di disoccupazione, per cui siamo davanti ad un allargamento relativo della platea dei beneficiari, con la sola aggiunta degli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa, purché in possesso dei requisiti richiesti.</p>
<p>Art. 24 – Importo dell'indennità e contribuzione figurativa</p>	<p>L'indennità è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75 per cento nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili. All'indennità si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima viene decurtata ulteriormente del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione (cosiddetto decalage). Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non</p>	<p>L'importo massimo dell'indennità è con riferimento al tetto definito dall'Inps in forza della legge 427 del 1980. Ad oggi, tale tetto è fissato a 1.119,32 euro.</p>

	sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.	
Art. 25 – Durata	Dal 1° gennaio 2016 per i nuovi disoccupati si applicherà interamente l'ASpl che sarà corrisposta per 12 mesi ai lavoratori under 55 e per 18 mesi per i lavoratori dai 55 anni in su.	La norma prevede quindi un periodo di transizione, durante il quale continueranno a sopravvivere istituti diversi. Il periodo di transizione si rende comunque necessario alla luce dei pesanti effetti della crisi sull'occupazione.
Art. 26 Procedura	L'indennità spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo alla presentazione della domanda. Per fruire dell'indennità di disoccupazione è necessario presentare domanda – in via telematica - all'Inps entro il termine dei 60 giorni dalla data di spettanza del trattamento. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione.	L'adozione di una modalità <i>on line</i> può essere utile anche ai fini del monitoraggio della platea dei lavoratori coinvolti. Andrebbe comunque specificato che la domanda può essere presentata per il tramite delle organizzazioni sindacali e dei patronati.
Art. 27 – Nuova occupazione	In caso di nuovo impiego per il lavoratore beneficiario, l'ASpl è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni, per un massimo 6 mesi. Se il periodo di sospensione è inferiore ai 6 mesi l'indennità riprende a decorrere dalla sua sospensione. I periodi di contribuzione del nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di una nuova ASpl o mini-ASpl. In caso di svolgimento di lavoro in forma autonoma, con reddito inferiore al limite utile per la conservazione della disoccupazione, il lavoratore deve dare comunicazione all'Inps di una stima preventiva del reddito che con quel lavoro andrà a percepire. L'Inps provvederà a ridurre il pagamento dell'indennità dell'80% del reddito percepito con il nuovo lavoro. In tali casi la contribuzione	Sono prese in considerazione le ipotesi di un reimpiego del lavoratore disoccupato che benefici dell'ASpl. Nelle linee guida erano previsti due casi con soglia a sei mesi: se il rapporto di lavoro è inferiore a questa soglia, l'indennità è sospesa fino al termine del contratto con il decalage che riprende da dove sospeso; se la soglia è sopra i sei mesi, l'indennità è sospesa fino al termine del contratto, quando riprende l'erogazione dell'indennità e il conteggio dei mesi, ai fini del decalage, riparte da zero. Rispetto alla formulazione contenuta nelle linee guida, il contenuto dell'articolo 27 è quindi

		Invalidità, Vecchiaia, Superstiti non dà luogo ad accrediti contributivi.	peggiorativo per il lavoratore.
Art. 28 Assicurazione Sociale per l'Impiego. Trattamenti brevi (mini - ASpl)	-	Modifica l'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. È pagata al momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non nell'anno successivo, come attualmente accade con l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. Requisiti d'accesso: almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili). La durata massima è pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, detratti i periodi d'indennità. Sarà prevista la sospensione del beneficio per periodi di lavoro inferiori a 5 giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.	La mini ASpl è destinata a sostituire l'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, con l'importante novità del momento dell'erogazione che non è più nell'anno successivo, ma nel momento in cui matura la perdita del posto di lavoro, secondo la procedura individuata all'articolo 26. Vi sono però almeno due dubbi interpretativi che devono essere chiariti. In primo luogo, è opportuno sapere se la fruizione di un periodo di mini ASpl inficia la possibilità per il disoccupato di accedere – una volta maturati i requisiti – all'ASpl che è di durata ed importo maggiori. Il secondo aspetto non chiaro riguarda il vincolo dei 5 giorni. Sembra di comprendere che eventuali contratti di lavoro di durata maggiore a 5 giorni possano portare alla perdita dell'indennità.
Art. 29 Contribuzione finanziamento	- di	Il comma 1 stabilisce che si provvede al finanziamento dell'ASpl tramite il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, pari all'1,3% della retribuzione e dalla contribuzione base. Ai precedenti contributi continuano ad applicarsi le riduzioni previste per l'esonero dei contributi per l'assegno familiare (art. 120, l. 388/00), per l'esonero dal versamento dei contributi alla gestione delle prestazioni temporanee dei dipendenti (art. 1, comma 361, l. 266/05) e per le compensazioni alle imprese che conferiscono il Trattamento di fine rapporto a forme pensionistiche complementari (art. 8 Dlgs 203/05).	La nuova ASpl sarà finanziata con il contributo dell'1,3% della retribuzione attualmente versato per l'assicurazione contro la disoccupazione. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, al contributo si applica una percentuale addizionale dell'1,4% a carico dal datore di lavoro, salvo che per alcune categorie particolari di lavoratori. In caso di trasformazione del rapporto in un contratto a tempo indeterminato, al datore di lavoro è restituita una quota

	<p>Per i lavoratori cui non è applicabile il contributo al comma 1, in particolare per i soci lavoratori, il contributo è decurtato dalla quota di riduzione all'art. 120 legge 388 del 2000. Per i rapporti di lavoro subordinati a termine si applica un contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro. Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti per sostituzione, per lo svolgimento di attività stagionali, agli apprendisti e ai lavoratori assunti nelle amministrazioni pubbliche. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato l'addizionale contributiva dei sei mesi precedenti la conversione è restituita al datore di lavoro, anche nel caso in cui dalla scadenza dell'ultimo contratto a tempo determinato siano intercorsi al massimo 6 mesi. Ai sensi del comma 7, nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a carico del datore di lavoro vi è una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, anche nel caso di licenziamento di lavoratori assunti con contratto di apprendistato (1,31%). Tale contributo non è dovuto nel caso sia dovuto quello per la mobilità (ex art. 5.4 l. n. 223/1991). A partire dal 1° gennaio 2017 nei casi di eccedenza di personale e collocamento in mobilità, il contributo di cui al comma 7 è moltiplicato per 3. Il contributo che i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono diminuiti dal 4 al 2,6%.</p>	<p>pari a 6 mesi dell'addizionale per l'ASpl. Nel caso di licenziamento di lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato il datore di lavoro deve un contributo aggiuntivo. Si evidenzia come il finanziamento dell'ASpl è strutturato in maniera tale da favorire il lavoro a tempo indeterminato e la riconversione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato; la cosa appare utile nell'ottica di stabilizzazione del posto di lavoro.</p>
<p>Art. 30 - Decadenza</p>	<p>Decade l'Aspi nel momento in cui vengono a maturare i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perdita dello stato di disoccupazione; • Inizio di un'attività in forma 	<p>Bisogna vigilare anche su quest'aspetto e scongiurare forme di possibili abusi rivolte ad uno strumento di fondamentale importanza per chi vive momenti di</p>

	<p>autonoma senza che il lavoratore effettui comunicazione preventiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; • Acquisizione del diritto alla pensione o all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego. <p>La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente percepita nel prosieguo.</p>	<p>profonda difficoltà economica.</p>
Art. 31 Contenzioso	- Per i ricorsi in materia di ASpl decide in via definitiva il Comitato Provinciale, come per le altre prestazioni erogate dall'Inps.	Si dettano le competenze per la risoluzione dei contenziosi in materia di ASpl.
Art. 32 Disposizioni transitorie relative alla durata	- La durata massima legale è disciplinata: <ul style="list-style-type: none"> • per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni; • per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2014: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, quattordici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni; • per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2015: dieci mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, 	Rispetto all'indennità di disoccupazione come attualmente prevista, vi è un progressivo innalzamento della durata dell'erogazione del trattamento di sostegno al reddito, in ragione dell'età anagrafica del beneficiario. Si veda a tal proposito la tabella 1 allegata al presente documento. Naturalmente, il giudizio di fondo su questo strumento è strettamente legato al termine di paragone; se, infatti, prendiamo l'indennità di mobilità, la durata dell'ASpl è nettamente inferiore, come si può evincere anche con il successivo articolo 33.

	sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.	
Art. 33 – Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità e alle indennità speciali di disoccupazione edilizia	<p>È fissata la durata massima della prestazione per il periodo transitorio in caso di mobilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2013: 12 mesi; per gli over 40, 24 mesi; over 50, 36 (durata elevata di 12 mesi per i lavoratori del sud); • 2014: 12 mesi; over 40, 24 mesi; over 50, 30 mesi (maggiorato di 12 mesi per il sud); • 2015: 12 mesi; over 40, 18 mesi; over 50, 36 mesi (al Sud 24 mesi per gli over 40 e 36 per gli over 50); • 2016: 12 mesi e 18 per gli over 50 (per il Sud 12 mesi, 18 per gli over 40 e 24 per gli over 50). 	L'ASpl sostituirà progressivamente l'indennità di mobilità in un arco di tempo che va dal 2013 al 2017. In termini di mesi e in rapporto alla durata per la quale è riconosciuta la mobilità, la penalizzazione maggiore riguarda i residenti nelle regioni meridionali. Resta la preoccupazione per la gestione dei pesanti processi di ristrutturazione industriale che interessano interi territori o comparti produttivi. Per tale ragione, è fondamentale rafforzare gli strumenti di accompagnamento dei lavoratori, comprese le politiche attive, nonché verificare in corso d'opera l'eventuale necessità di introdurre un periodo transitorio più ampio. Si veda la tabella 2 allegata al presente documento.
Art. 34 – Addizionale sui diritti d'imbarco	Dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme, derivanti dall'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno all'Inps, per sopperire agli incrementi di spesa derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.	Individua le risorse per fronteggiare le maggiori spese che deriveranno dal nuovo impianto di ammortizzatori sociali. Si veda, in questo senso, anche l'articolo 71.
Art. 35 – Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati	Dal 2013 ai lavoratori occupati con contratto a progetto od occasionale, iscritti alla Gestione separata presso l'Inps, viene riconosciuta una indennità una tantum, pari al 5% del minimale annuo di reddito moltiplicate per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Tale indennità sarà	È prevista un'indennità una tantum per i lavoratori con contratto a progetto o che abbiano prestato lavoro occasionale, nel caso in cui abbiano percepito un reddito lordo inferiore ai 20mila euro e siano disoccupati da più di due mesi. Per avere diritto all'indennità il lavoratore

	<p>riconosciuta nel caso in cui si soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni: a) nell'anno precedente abbiano operato in regime di committenza; b) abbiano conseguito un reddito lordo non superiore ai 20mila euro nel precedente anno; c) abbiano accreditato almeno una mensilità nell'anno di riferimento; d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione di lunga durata ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente; e) risultino accreditati almeno 4 mensilità nell'anno precedente presso la Gestione separata.</p> <p>L'ammontare dell'indennità sarà liquidato in un'unica formula se inferiore a mille euro, ovvero in importi mensili pari a 1000 euro se superiori. All'art. 19 del Dl n. 185/2008, "potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché di disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga", sono abrogati le lettere del comma 1 riguardanti l'indennità di disoccupazione.</p>	<p>dovrà soddisfare tutti i requisiti indicati dall'articolo. È di fondamentale importanza una corretta valutazione delle risorse disponibili, così da assicurare a tutti gli aventi diritto il sostegno al reddito. La strutturazione di questa indennità appare un elemento apprezzabile in un'ottica di equità.</p>
<p>Art. 36 – Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995</p>	<p>All'articolo 1, comma 79, della legge 247/2007 con riferimento agli iscritti alla gestione separata, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 – 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018. Inoltre, per quanto riguarda gli iscritti in maniera non esclusiva, l'aliquota del 18 per cento per l'anno 2012 sale di un punto per ogni anno fino al 2018, per fissarsi al 24%.</p>	<p>L'aumento contributivo per gli iscritti alla gestione separata è volto a rendere più costoso, e, quindi, meno appetibile, il contratto di collaborazione, uno strumento del quale si è fatto spesso un uso distorto. Sarà comunque importante mettere in campo degli strumenti di indagine per evitare lo scivolamento nel sommerso per tutti quei lavoratori con contratti a progetto non rinnovati. Si veda la tabella 3 allegata al presente documento</p>
<p>Art. 37 – Gestione della transizione</p>	<p>Per gestire la transizione per il periodo 2013 – 2016 il Ministro del</p>	<p>Nel periodo di transizione è prevista la possibilità di</p>

<p>verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali</p>	<p>Lavoro può disporre la concessione di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità anche in riferimento a settori produttivi e aree regionali nei limiti delle risorse stanziare per il Fondo sociale per occupazione e formazione. L'autorizzazione di spesa è incrementata di un miliardo di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di 700 milioni di euro per il 2015 e di 400 milioni di euro per il 2016. Potranno essere prorogati gli ammortizzatori in deroga sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori ai 12 mesi. Per il primo periodo saranno ridotti del 10% nella prima proroga, 30 nella seconda e del 40% per le successive, in quest'ultimo caso le prestazioni potranno essere erogate solo in presenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzate dalla regione. Anche ai lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale o mobilità in deroga si applicano i requisiti di anzianità necessari per i trattamenti straordinari.</p>	<p>concessione da parte del ministero del lavoro degli ammortizzatori sociali in deroga che sono stati fondamentali per affrontare questa lunga crisi. I dati sul prodotto interno lordo, purtroppo, non sembrano assolutamente puntare verso una positiva inversione di tendenza, per cui si può ipotizzare che anche nei prossimi anni saranno diversi i distretti e le filiere produttive a soffrire gli effetti negativi della crisi, con pesanti ripercussioni sui livelli occupazionali. Da valutare la congruità dello stanziamento.</p>
<p>Art. 38 – Aliquota di finanziamento e di computo della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni</p>	<p>Le aliquote di finanziamento sono comprensive del contributo addizionale del 2 per cento previsto dall'articolo 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233.</p>	<p>L'articolo definisce le aliquote di finanziamento della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni.</p>
<p>Art. 39 – Abrogazioni</p>	<p>Sono abrogate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partire dal 1° gennaio 2013: l'art. 3, legge 223/91 in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali (si indica che la norma viene abrogata anche a partire dal 2016); art. 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis del DI 185/2008, riguardante la comunicazione che il datore di lavoro deve effettuare all'Inps per i lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione ordinaria e l'indennità ai 	<p>L'articolo armonizza la precedente normativa in materia di ammortizzatori sociali. Si dovrà verificare in ultima analisi la data di abrogazione dell'art. 3 della legge 223/1991, il quale fa riferimento all'integrazione salariale in presenza di procedure concorsuali. La cosa andrebbe chiarita, ma, tenendo conto di quanto contenuto nelle linee guida, pare di capire che nel 2016</p>

	<p>collaboratori coordinati e continuativi; abrogato il d.l. n. 86/88 "Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale"; l'art. 40 del Rdl n. 1827/1935 riportante l'elenco dei non soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.</p> <p>• Dal 1° gennaio 2017 sono abrogate le disposizioni della 223/91 riguardanti: gli oneri gravanti sul datore di lavoro nel caso di dipendenti in mobilità; le liste di mobilità, l'indennità di mobilità la collocazione dei dipendenti in mobilità e la loro cancellazione dalle liste; il trattamento di integrazione salariale per i lavoratori edili nel caso di appalti di grandi opere pubbliche nella parte relativa la durata e i requisiti d'accesso; l'indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento di personale; l'indicazione della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori assunti a tempo indeterminato assunto nelle liste di mobilità. Dallo stesso anno saranno abrogati il DI 299/1994 recanti norme in materia di cassa integrazione guadagni, mobilità, trattamenti di occupazione, contratti di solidarietà e gestione delle eccedenze occupazionali; e gli articoli da 9 a 19 della legge 427/1975, riguardanti il trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini. Modifiche sono apportate alla legge 223/1991 sostituendo al concetto di mobilità quello di licenziamento.</p>	<p>vi sarà la definitiva eliminazione della clausola.</p>
Sezione II – Tutele in costanza di rapporto di lavoro		
Art. 40 – Estensione	Legge 223/1991, all'articolo 12	La norma sana una prassi

<p>delle disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori</p>	<p>(relativo all'estensione del campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale) viene aggiunto il comma 4 dal quale si evince che 'a decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:</p> <p>a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;</p> <p>d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;</p> <p>e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.</p>	<p>avviata a partire dalla crisi post 11 settembre, quando gli ammortizzatori sociali sono stati estesi a settori prima non coperti al fine di assicurare il sostegno al reddito alle migliaia di lavoratori occupati nei settori del trasporto aereo e del turismo che, più di altri, pagarono il prezzo dell'allarme terrorismo.</p>
<p>Art. 41 – Indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale</p>	<p>Ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro indeterminato, da società in fase di costituzione e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, è riconosciuta una indennità pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giorno di mancato avviamento al lavoro, anche se coincidente con le giornate festive purché risulti la disponibilità del lavoratore. Tale indennità è subordinata all'acquisizione da parte dell'Inps degli elenchi recanti il numero, per ciascuna azienda, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal ministero delle infrastrutture, in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità</p>	<p>Si prevede una indennità di disponibilità per i lavoratori portuali addetti a prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro indeterminato. Tale indennità sarà finanziata tramite contribuzione sia a carico del datore di lavoro che a carico del lavoratore. Va però monitorato l'indicazione di eventuali termini per l'acquisizione degli elenchi da parte dell'Inps e della loro cura da parte dei datori di lavoro. La norma risponde alla necessità di assicurare un sostegno al reddito in un settore interessato da pesanti ristrutturazioni aziendali.</p>

	<p>portuali o dall'autorità marittime. Ai datori di lavoro spetta un obbligo contributivo dello 0,6% della retribuzione mentre al lavoratore dello 0,3%.</p>	
<p>Art. 42 – Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali</p>	<p>Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le parti sociali dovranno concludere accordi aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. Il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, entro i 90 giorni successivi istituisce tali Fondi presso l'Inps. Le modifiche riguardanti la disciplina delle prestazioni e delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dal Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia. Tali decreti determinano anche l'ambito di applicazione del Fondo, con riferimento al settore, la natura giuridica e la classe d'ampiezza dei datori di lavoro; il superamento della classe di ampiezza dimensionale è soggetto a verifica mensile. Tali Fondi – che non hanno personalità giuridica – costituiscono gestioni dell'Inps. L'istituzione di tali Fondi è obbligatoria per le imprese dei settori interessati che occupano più di 15 addetti. Esclusi, salvo espresse indicazioni contrarie, sia dall'obbligo contributivo che dalla prestazione il personale dirigente. Al comma 8 si stabilisce che i Fondi possono avere le seguenti finalità: prestare una tutela integrativa rispetto all'ASpl; prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; contribuire al rifinanziamento di programmi formativi di</p>	<p>I Fondi di solidarietà dovranno essere istituiti tramite accordo con le parti sociali per tutti quei settori non coperti da una normativa in materia di integrazione salariale. La loro istituzione è obbligatoria per le imprese di tali settori che occupano più di 15 dipendenti. I fondi possono avere altre finalità (integrazione dell'ASpl, sostegno al reddito e accompagnamento all'esodo e formazione e riqualificazione), in tal caso questi potranno essere istituiti anche per i settori già coperti dalla normativa sull'integrazione salariale. Inoltre, i firmatari dell'accordo possono prevedere che far convergere il nel Fondo di solidarietà anche il Fondo Interprofessionale. Rispetto ai contenuti delle linee guida di Palazzo Chigi, aumentano gli anni di permanenza antecedenti il pensionamento: l'articolo 42 prevede la possibilità per il lavoratore al quale mancano cinque anni al pensionamento di transitare nel Fondo; nelle linee guida si indicava, invece, la soglia dei quattro anni. Forti perplessità si nutrono rispetto all'ipotesi di far transitare i fondi interprofessionali destinati alla formazione nei fondi di solidarietà bilaterali, in quanto si rischia di perdere</p>

	<p>riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari. I Fondi di cui al comma 8 possono essere istituiti, tramite accordo tra le parti sociali, anche per i settori già coperti da normativa in materia di integrazione salariale. Le imprese cui si applicano le norme in materia di mobilità ex art. 4 e ss., Legge n. 223/91 possono finanziare il fondo di solidarietà con la contribuzione dello 0,3% a partire dal 1° gennaio 1917. Con l'accordo di costituzione si può prevedere che il Fondo interprofessionale istituito dalle stesse parti firmatarie può confluire nel Fondo di solidarietà, facendo confluire in tal caso anche il contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.</p>	<p>di vista l'obiettivo della riqualificazione del lavoratore che perde il posto di lavoro.</p>
<p>Art. 43 – Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale</p>	<p>Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori a 15 dipendenti, non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale, che entro il 31 marzo 2013 non avranno provveduto a dotarsi di un Fondo sarà istituito dal Ministro del lavoro di concerto con il Ministro per l'economia, un Fondo di solidarietà residuale, a cui contribuiscono i datori di lavoro individuati. Il Fondo residuale garantisce la prestazione di cui all'art. 46, comma 1. Alla gestione del Fondo provvede un comitato amministratore con esperti, designati dalle organizzazioni sindacali sia dei datori che dei lavoratori, e da due funzionari in rappresentanza dei Ministeri del lavoro e dell'economia. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.</p>	<p>Per i settori non coperti dalla normativa che non si doteranno di un proprio Fondo, ne verrà istituito uno residuale, che provvederà a erogare la prestazione e che sarà gestito da un comitato amministrativo, composto dalle organizzazioni sindacali sia datoriali sia dei lavoratori (chi ha incarichi in ambito sindacale non può essere membro del fondo) sia da due funzionari dei Ministeri di competenza. La previsione di un Fondo residuale obbliga di fatto tutti i datori di lavoro ad aderire ad un Fondo e le parti sociali a definire degli accordi complessivi in materia.</p>
<p>Art. 44 – Contributi di finanziamento</p>	<p>Le aliquote di contribuzione ai fondi sono ripartite tra datore di lavoro (2/3) e lavoratore (1/3). Il datore di</p>	<p>Si stabiliscono la ripartizione della aliquote contributive. Per i datori di lavoro che</p>

	<p>lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà un contributo addizionale, in rapporto alle retribuzioni perse e comunque non inferiore all'1,5%. Per la prestazione straordinaria finalizzata agli assegni straordinari di sostegno al reddito riconosciuta ai lavoratori che nel processo di esodo maturino i requisiti pensionistici nei successivi 5 anni, il datore deve contribuire in via straordinaria per un importo corrispondente alla copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata. Ai contributi di finanziamento del Fondo si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale.</p>	<p>riducano o sospendano l'attività o che debbano fare ricorso a procedure di esodo è prevista una maggiore contribuzione.</p>
<p>Art. 45 – Risorse finanziarie</p>	<p>I Fondi hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Gli interventi a carico dei fondi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie. I fondi hanno obbligo di presentare bilanci di previsione a otto anni, sulla base dei quali il comitato amministratore può proporre modifiche, da adottare con decreto direttoriale del Ministero del lavoro, sia per l'importo della prestazione che per l'aliquota di contribuzione. L'aliquota di contribuzione per assicurare le prestazioni già deliberate e/o per l'inadempienza del comitato amministratore, può essere incrementata con decreto direttoriale anche senza la proposta del comitato.</p>	<p>Si inserisce l'obbligo di pareggio di bilancio, pena l'impossibilità di erogare le prestazioni. Per assicurare l'erogazione rispettando il vincolo si provvederà su proposta del comitato amministratore (indipendentemente in caso di necessità) e tramite decreto direttoriale all'incremento dell'aliquota contributiva. Il meccanismo adottato appare complesso, come anche l'indicazione della previsione di sviluppo del fondo ad otto anni. È evidente che, in situazioni di crisi prolungata, i Fondi difficilmente potranno far fronte all'erogazione delle prestazioni con gravi ripercussioni sui lavoratori coinvolti.</p>
<p>Art. 46 – Prestazioni</p>	<p>La prestazione assicurata è un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale di durata non superiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla</p>	<p>Si sancisce l'entità e il tipo di prestazione che il fondo può erogare.</p>

	<p>normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria; in tal caso il Fondo versa la contribuzione correlata alla gestione scelta dal lavoratore interessata. I fondi possono erogare anche prestazioni integrative rispetto a quanto garantito dall'ASpl, assegni straordinari di sostegno al reddito, per accompagnare i lavoratori nel processo di esodo e un contributo al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione; anche nel caso di queste prestazioni, quando prevista, il fondo si preoccupa di versare la contribuzione alla gestione scelta dal lavoratore interessato.</p>	
<p>Art. 47 – Gestione dei Fondi</p>	<p>Il comitato amministratore predispone i bilanci annuali accompagnati da una relazione; delibera sulla concessione degli interventi e trattamenti; fa proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti; vigila sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione degli interventi e sull'erogazione delle prestazioni; decide sui ricorsi in materie di competenza. Il comitato è nominato dalle organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo (numero non superiore a dieci esperti) cui vengono affiancati due funzionari con qualifica di dirigente in rappresentanza del Ministero del lavoro e del Ministero dell'economia. I componenti del comitato, cui non spetta alcun compenso, indennità o rimborso spese, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e rimangono in carica per 4 anni (salvo diverse previsioni nell'accordo istitutivo). Il presidente del Comitato è eletto tra i suoi membri. Le decisioni sono assunte a maggioranza qualificata, in caso di parità prevale il voto del presidente. Il collegio sindacale dell'Inps e il suo direttore generale (o sostituto) partecipano alle riunioni</p>	<p>Sono dettate le norme che disciplinano le competenze e la composizione del Comitato amministratore. Si evince, inoltre, un potere di controllo sulle decisioni del Comitato da parte dell'Inps che tramite il direttore generale e il Presidente possono sospendere l'esecuzione delle decisioni.</p>

	<p>del Comitato con voto consultivo. L'esecuzione delle decisioni adottate può essere sospesa dal direttore generale dell'Inps, con provvedimento adottato entro 5 giorni e sottoposto al Presidente dell'Istituto, che entro 90 giorni decide se dare corso alla decisione o annullarla; trascorso il termine la decisione diviene esecutiva.</p>	
<p>Art. 48 – Riconversione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662</p>	<p>La disciplina dei Fondi, previsti tra le misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo richiamato, sarà adeguata a quella dei Fondi di solidarietà con decreto del Ministro del lavoro, che alla sua entrata in vigore determinerà l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del Fondo.</p>	<p>I fondi previsti dall'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996 saranno sottoposti alla stessa disciplina, con decreto basato su accordi collettivi, dei Fondi di solidarietà introdotti con questo decreto.</p>
<p>Art. 49 – Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 – ter del decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito, con modificazioni, con legge 3 dicembre 2004, n. 291</p>	<p>La disciplina del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo, avente la finalità di favorire il mutamento ovvero il rinnovamento delle professionalità ovvero di realizzare politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione dei lavoratori del settore, nell'articolo in oggetto, sarà adeguata alle norme di questo disegno di legge.</p>	<p>Anche la disciplina del fondo speciale per il settore aereo sarà adeguata al presente disegno di legge.</p>
<p>Art. 50 – Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449</p>	<p>Il fondo a gestione bilaterale, con le finalità di cui all'art. 2, comma 28, legge n. 662/1996, costituito al fine di favorire la riorganizzazione ed il risanamento della Società Ferrovie dello Stato Spa in considerazione del processo di ristrutturazione e sviluppo del sistema di trasporto</p>	<p>Anche la disciplina di questo fondo verrà adeguata alla disciplina del presente disegno di legge.</p>

	ferroviario, sarà adeguato alla nuova disciplina.	
Art. 51 – Abrogazioni	<p>A partire dal 1° gennaio 2013 è abrogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il d.l. 259/04, convertito dall'art. 1 – bis della l. n. 291/04 relativo agli interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali riguardante la Cassa integrazione guadagni straordinaria; • L'art. 2 comma 37 della l. n. 203 riguardante la Cigs in deroga per le imprese del settore aeroportuale. <p>A partire dal 1° gennaio 2014, sono abrogati gli articoli o commi riguardanti i Fondi di solidarietà la cui disciplina sarà adeguata ex artt. 48 – 50 del presente decreto.</p>	Con tali abrogazioni si elimina la precedente normativa in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria e in deroga; si procede inoltre a ricondurre tutti i fondi di solidarietà già previsti sotto la nuova disciplina dettata dal presente decreto.
Sezione III – Interventi in favore dei lavoratori anziani e incentivi all'occupazione		
Art. 52 – Interventi a favore dei lavoratori anziani	<p>Le organizzazioni sindacali più rappresentative in azienda possono sottoscrivere con il datore di lavoro degli accordi per la gestione degli esuberanti di personale. Tale possibilità – prevista per le aziende con più di 15 dipendenti – è volta ad incentivare l'esodo dei lavoratori anziani attraverso l'impegno del datore di lavoro a corrispondere ai lavoratori esodati una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti. Il datore di lavoro si impegna inoltre a corrispondere all'Inps la contribuzione fino ai requisiti minimi per il pensionamento. I lavoratori coinvolti dovranno raggiungere i requisiti per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, entro quattro anni dalla fine del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, dopo l'accordo con le organizzazioni sindacali, dovrà presentare apposita domanda all'Inps, accompagnata da una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità. L'Inps deve validare l'accordo per renderlo efficace. Il datore di lavoro è obbligato a versare all'Inps la provvista per la</p>	<p>Per favorire l'esodo dei lavoratori che entro 4 anni dalla fine del rapporto di lavoro maturino i requisiti pensionistici, con accordo aziendale si può prevedere che il datore di lavoro paghi al lavoratore una prestazione, tramite l'Inps, pari alla pensione che il lavoratore percepirebbe con le regole al momento vigenti accompagnata dalla relativa contribuzione. La domanda va presentata dal datore di lavoro all'Inps accompagnata dalla presentazione di una fidejussione, di cui l'Inps può procedere all'escussione nel caso in cui il datore di lavoro non provveda a versare all'Istituto l'ammontare mensilmente dovuto.</p>

	<p>prestazione e la contribuzione figurativa; in mancanza del versamento mensile, l'Inps non eroga la prestazione, notificando un avviso di pagamento; decorsi 180 giorni senza che il pagamento sia avvenuto, l'Istituto previdenziale procede all'escussione della fidejussione. Il pagamento della prestazione avviene con le stesse modalità di quelle previste per la pensione.</p>	
<p>Art. 53 – Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate</p>	<p>Dal 1° gennaio 2013, per le assunzioni con contratto a tempo determinato, in somministrazione, per i lavoratori over 50, disoccupati da più di 12 mesi, spetta una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro; se il contratto viene trasformato in tempo indeterminato la riduzione si prolunga fino al 18° mese. Se l'assunzione avviene direttamente con contratto a tempo indeterminato la riduzione è prevista per 18 mesi. Tale riduzione è prevista anche per le assunzioni di donne, di qualunque età, residenti in aree svantaggiate ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari, disoccupate da almeno 6 mesi oppure, residenti in qualunque regione, se prive di un impiego regolarmente retribuito da più di 24 mesi.</p>	<p>Sono introdotti incentivi, sotto forma di riduzioni del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per i lavoratori con più di 50 anni disoccupati da almeno 12 mesi o per le donne di ogni età prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6, se residenti nelle aree svantaggiate, o 24 mesi. Si tratta in pratica dell'attuale contratto di inserimento (o reinserimento), limitato però al contratto in somministrazione a tempo determinato, con premio per la successiva trasformazione in contratto in somministrazione a tempo indeterminato. Tale articolo interpreta una proposta formulata da Confindustria.</p>
<p>Art. 54 – Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni</p>	<p>Per garantire l'omogenea applicazione degli incentivi, compresi quelli riguardanti i contratti di formazione – lavoro e i lavoratori in mobilità assunti o a tempo determinato con contratto non superiore a 12 mesi o a tempo pieno e indeterminato, sono statuiti i seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non spettano se l'assunzione deriva da un obbligo precedente o nel caso in cui il lavoratore avente diritto venga utilizzato con contratto di somministrazione; • Non spettano se il datore di lavoro 	<p>Si definiscono le casistiche che non danno diritto agli incentivi. Per la determinazione degli incentivi si farà riferimento al cumulo dei periodi in cui il lavoratore ha prestato la sua attività presso lo stesso datore. Non si ha diritto agli incentivi di cui all'art. 8 comma 9 nel caso di assunzione per sostituzione di un lavoratore licenziato per motivi economici o per riduzione del personale o</p>

	<p>o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che con l'assunzione vengano acquisite professionalità diverse dai lavoratori sospesi o effettuati in una diversa unità produttiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non spettano per quei lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti (valido anche per i lavoratori in somministrazione), da parte di un datore di lavoro che presenti assetti proprietari coincidenti con il datore di lavoro che assume o che con quest'ultimo risulti in rapporto di collegamento o controllo. <p>Per la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività per lo stesso soggetto, o altri a questo collegato; non si cumulano le somministrazioni effettuate dallo stesso datore presso differenti utilizzatori. Si modifica l'art. 8 comma 9 della legge 407/1990, stabilendo che gli incentivi non si applicano nel caso di assunzione per sostituzione di lavoratori dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. Il ritardo dell'invio della domanda di assunzione comporta la perdita dell'incentivo per la parte relativa al periodo compreso tra la data d'inizio rapporto al momento della comunicazione.</p>	<p>sospeso. Si prevede la perdita di una parte dell'incentivo in caso di ritardo nella comunicazione di assunzione.</p>
Capo V – Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro		
<p>Art. 55 – Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco</p>	<p>La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni volontarie devono essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del lavoro, se presentate dalla lavoratrice in gravidanza o dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di</p>	<p>L'articolo interviene su un argomento sensibile che penalizza principalmente le donne, in particolare quelle in età cosiddetta fertile. Accade infatti che le donne lavoratrici siano oggetto di un sostanziale ricatto da parte del datore di lavoro,</p>

	<p>accoglienza di minore adottato o affidato. L'efficacia delle dimissioni è sospensivamente condizionata alla convalida; è atteso un decreto ministeriale. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione del contratto è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione. Ai sensi del comma 4, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se la lavoratrice o il lavoratore non aderiscono entro sette giorni dalla ricezione all'invito a presentarsi nelle sedi competenti. La comunicazione si intende validamente consegnata se recapitato al domicilio del lavoratore o se questi ne sottoscrive copia per ricevuta. Nei sette giorni successivi, la lavoratrice (o il lavoratore) può contestare l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale, presentandosi al lavoro. Se il datore di lavoro, non provvede a trasmettere l'invito alla lavoratrice entro 30 giorni, le dimissioni o la risoluzione si considerano prive di effetto. Infine, il datore di lavoro che abusa del foglio firmato in bianco per simulare dimissioni o risoluzione consensuale è punito con una sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro.</p>	<p>relativamente al matrimonio e alla maternità. Ciò succede anche in grandi aziende, come nel caso segnalato a febbraio in Rai, dove era stata apposta una clausola destinata a penalizzare le giornaliste con contratto a tempo determinato in caso di maternità. È quindi importante l'idea che si debba rafforzare il servizio ispettivo del ministero in funzione di controllo sulle reali intenzioni della lavoratrice e del lavoratore, come anche la necessità di evitare ogni possibile abuso sulle cosiddette dimissioni in bianco. Positiva la previsione di forti sanzioni amministrative, ma andrebbero pure ripristinate modalità operative telematiche volte a ridurre ogni margine di discrezionalità.</p>
<p>Art. 56 – Sostegno alla genitorialità</p>	<p>In via sperimentale per gli anni 2013-2015, si prevede l'obbligo per il padre lavoratore di astenersi per tre giorni nei primi cinque mesi di vita del bambino, di cui due in sostituzione della madre, con retribuzione al cento per cento a carico dell'Inps. Il padre lavoratore dovrà fornire preventiva richiesta scritta almeno 15 giorni prima di usufruire del permesso. Lo stesso comma riconosce la possibilità di concedere alla madre, in alternativa all'astensione facoltativa, dei</p>	<p>Il riconoscimento di tre giorni di permesso obbligatorio per il padre lavoratore dopo il parto è un timido segnale che va nel verso della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dei carichi nella cura della famiglia. Si tratta evidentemente di un permesso che non risolve la questione, ma che comunque fa riflettere il padre lavoratore sulla necessità di assicurare il</p>

	<p><i>voucher</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby sitting</i> da richiedere al datore di lavoro. La concessione di <i>voucher</i> vale per gli undici mesi successivi al termine del periodo di congedo di maternità. È atteso un decreto attuativo entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Le risorse sono individuate nell'ambito del fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne (art. 24, comma 27, L. 214/2011).</p>	<p>massimo impegno possibile nella cura della famiglia. Per tale ragione andrebbe comunque alleggerita la disciplina per la concessione del permesso, in quanto, soprattutto nei primi mesi di vita, vi possono essere delle incombenze non previste o non preventivabili che richiedono la presenza di entrambi i genitori. Lo stesso meccanismo dei <i>voucher</i>, per il quale è previsto che la madre lavoratrice richieda il servizio di <i>baby sitting</i> al datore di lavoro, appare molto farraginoso, peraltro senza apparenti risorse aggiuntive.</p>
<p>Art. 57 – Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili</p>	<p>La norma interviene sul campo di applicazione della legge 68 del 1999, relativa al collocamento obbligatorio di persone con disabilità. La revisione della platea allarga il computo anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato, con l'eliminazione della soglia dei 9 mesi. Il comma 2 prevede che i competenti uffici regionali comunichino con cadenza almeno mensile alla Direzione territoriale del lavoro il mancato rispetto degli obblighi di assunzione. È infine atteso un decreto ministeriale per la revisione del regime degli esoneri.</p>	<p>L'allargamento della platea dei lavoratori da considerare nel computo è sicuramente positiva, in quanto dovrebbe portare all'assunzione di un numero maggiore di persone con disabilità. Ancora più importante però è il rafforzamento dei controlli e la revisione del regole sugli esoneri, poiché l'obbligo di assunzione è ancora troppo eluso dalle aziende.</p>
<p>Art. 58 – Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati</p>	<p>La norma interviene sulla durata residua del permesso di soggiorno del cittadino straniero extracomunitario che perde il lavoro. L'attuale previsione di sei mesi (art. 22, comma 11, Dlgs 286/1998) è modificata nel senso di prevedere almeno un anno di proroga del permesso di soggiorno, in caso di perdita di lavoro. La durata del permesso è comunque legata al periodo nel quale il cittadino straniero può godere di una prestazione di sostegno al</p>	<p>Il collegamento fra la prestazione di sostegno al reddito per perdita di posto e la durata del permesso di soggiorno rientra fra le richieste formulate in passato dall'Ugl, in coerenza con il principio in base al quale è necessario garantire anche al cittadino straniero non comunitario le stesse opportunità di ricercare un lavoro. A regime, la durata del permesso di soggiorno</p>

	reddito.	per persona straniera disoccupata sarà quindi legata alla durata dell'ASpl.
Capo VI – Politiche attive e servizi per l'impiego		
Art. 59 – Modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181	L'articolo in questione interviene sul decreto legislativo 181 del 2000, contenente disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. In particolare, cambia la rubrica dell'articolo 3, dedicato ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego; lo stesso articolo è integrato con un secondo comma, nel quale sono previste una serie di azioni di intervento (colloqui di orientamento; azioni di orientamento collettive; attività formativa di almeno due settimane; proposte di inserimento lavorativo) con una scansione temporale predefinita (nei primi tre mesi; fra il terzo e il sesto mese; dopo il sesto mese; prima della scadenza del trattamento di sostegno al reddito). L'offerta formativa è rivolta anche alle persone con integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro della durata superiore a sei mesi. Le lettere c), d) ed e) intervengono invece sull'articolo 4, relativo alla perdita dello stato di disoccupazione, eliminando due causali (conservazione del posto di lavoro se il reddito da lavoro non supera il reddito minimo personale escluso da imposizione; perdita dello stato di disoccupazione in caso di non accettazione di un contratto a tempo determinato della durata di almeno otto mesi o quattro mesi se giovane) e specificando che lo stato di disoccupazione è sospeso in ogni caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.	La norma riduce la possibilità per il disoccupato di rifiutare una nuova collocazione lavorativa. L'unica cosa che rimane ferma è il riferimento al bacino territoriale stabilito dalle regioni, definito tenendo conto dei tempi di trasporto con i mezzi pubblici.
Art. 60 – Sistema informativo ASpl; monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati;	Con un accordo in sede di Conferenza unificata è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alle	Il sistema premiale dovrà tener conto delle differenze esistenti sul territorio, con l'adozione di un meccanismo di compensazione per

<p>sistema premiale</p>	<p>politiche attive e ai servizi per l'impiego. Entro il 30 giugno 2013, l'Inps mette a disposizione una banca dati telematica relativa ai beneficiari di ammortizzatori sociali; tale banca dati sarà integrata dagli uffici competenti a livello regionale con le azioni di politica attiva erogate. Tutto ciò senza maggiori oneri.</p>	<p>riequilibrare il gap oggi esistente nel Mezzogiorno. La creazione di una banca dati unica è sicuramente utile per migliorare la capacità di intervento degli organi competenti ed anche per valutare la congruità delle risorse disponibili.</p>
<p>Art. 61 – Semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione</p>	<p>Per effetto della modifica introdotta al Dlgs 181/2000, nei casi di presentazione di una domanda di indennità ASpl, la dichiarazione sullo stato di disoccupazione può essere resa direttamente all'Inps che poi la trasmette al competente ufficio territoriale. Le regioni e le province mettono a disposizione dell'Inps tutte le informazioni necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione nonché le informazioni relative allo stato di disoccupazione; le stesse informazioni sono inviate anche al ministero del lavoro, per la pubblicazione sulla borsa continua nazionale del lavoro.</p>	<p>Si tratta di una norma di semplificazione – che elimina un passaggio per il lavoratore in stato di disoccupazione – e che dovrebbe migliorare il collegamento fra gli enti preposti.</p>
<p>Art. 62 – Offerta di lavoro congrua</p>	<p>La norma definisce la congruità di un'offerta lavorativa, rifiutando la quale il lavoratore disoccupato perde il trattamento di disoccupazione. Il rifiuto a partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione o la sua non regolare frequenza comporta la perdita del sussidio in costanza di rapporto di lavoro. Se invece si tratta di un lavoratore che percepisce una indennità non in costanza di rapporto di lavoro, essa viene meno in caso di rifiuto senza giustificato motivo di aderire ad una azione di politica attiva oppure in caso di rifiuto di nuova occupazione con un livello retributivo pari ad almeno il 120 per cento dell'importo dell'indennità cui ha diritto il lavoratore in oggetto. Le attività lavorative o formative devono svolgersi in una località distante non</p>	<p>L'articolo detta le regole in base alle quali un'offerta di lavoro o formativa è congrua; si tratta di un argomento sensibile che andrebbe definito con le parti sociali e con le regioni per evitare situazioni difformi sul territorio nazionale. L'offerta di lavoro, per essere giudicata congrua secondo le regole individuate con il presente articolo, è pari – nel caso di indennità ASpl massima – ad un inquadramento con stipendio pari ad almeno 1.342,8 euro lordi.</p>

	più di 50 chilometri dalla residenza o che sia comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico. I servizi competenti sono tenuti a comunicare all'Inps gli eventi che portano alla perdita del sostegno economico; è comunque ammesso ricorso al competente comitato provinciale.	
Art. 63 – Disposizioni in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro	Si prevede la possibilità che l'Inps possa fare una attività di intermediazione lavorativa con riferimento ai lavoratori che beneficiano di prestazioni a sostegno del reddito in caso di disoccupazione.	La modifica interessa l'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 276 del 2003. Qualche dubbio si manifesta su tale disposizione, in quanto si rischia di caricare l'Inps di attività ulteriori che esulano dalla sua <i>mission</i> prioritaria.
Art. 64 – Abrogazione	Il comma 1 elimina il riferimento ai disoccupati e ai loro familiari a carico relativamente alle categorie beneficiare della esenzione alla partecipazione alla spesa sanitaria (articolo 8, comma 16, legge 537 del 1993). Abrogate anche le norme contenute nella legge 291 del 2004 (articolo 1 quinquies: rifiuto del lavoratore in mobilità di partecipare ad un corso di formazione/riqualificazione) e nelle legge 2 del 2009 (articolo 19, comma 10: dichiarazione di immediata disponibilità).	L'eliminazione del riferimento ai lavoratori disoccupati e ai loro familiari a carico fra i soggetti esenti dalla partecipazione alla spesa sanitaria non è assolutamente condivisibile, in quanto penalizza persone già in difficoltà per la perdita del posto di lavoro.
Art. 65 – Delega al governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego	La norma fa riferimento alla delega contenuta nella legge 247 del 2007. Entro sei mesi, il governo è autorizzato ad emanare uno o più decreti legislativi per implementare le politiche attive e i servizi per l'impiego in coerenza con le disposizioni contenute nel Capo VI della presente legge.	La delega – che, si auspica, dovrà vedere il confronto con le parti sociali – è rivolta a favorire l'attivazione della persona in cerca di nuova occupazione, la formazione continua, la riqualificazione, il collocamento delle persone in condizione difficili.
Capo VII – Apprendimento permanente		
Art. 66 – Finalità	L'articolo in questione riguarda l'apprendimento permanente - formale, non formale e informale – intrapreso dalle persone nelle varie fasi della vita. Le politiche di intervento saranno definite con la	L'articolo definisce – in coerenza con le linee adottate in sede Ue – i tre livelli di apprendimento formale, non informale ed informale.

	<p>concertazione istituzionale Stato-Regioni-Autonomie locali e con il confronto con le parti sociali. Per apprendimento formale si intende quello attuato nel sistema scolastico e universitario, comprese le strutture formative, e che si conclude con un titolo di studio, una qualifica professionale o una certificazione riconosciuta; per apprendimento non formale, quello che si realizza sulla base di una scelta intenzionale presso organismi del volontariato e del privato sociale; per apprendimento, informale quello che non deriva da scelta intenzionale, ma che si concretizza nelle interazioni di vita quotidiana sul lavoro, in famiglia e nel tempo libero.</p>	
<p>Art. 67 – Sistemi integrati territoriali</p>	<p>Sulla base delle regole generali individuate all'articolo 67, sono individuati dei criteri per la costruzione di sistemi integrati territoriali per ottimizzare gli interventi di politica attiva – anche con riferimento a giovani ed immigrati -, di crescita economica, di invecchiamento attivo, di welfare. Tali piani di intervento hanno una durata triennale, vedono il coinvolgimento delle università e sono finanziate nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.</p>	<p>I sistemi integrati territoriali, per funzionare, avranno bisogno di risorse maggiori rispetto a quanto oggi disponibile, anche per evitare il rischio che tali sistemi interagiscano negativamente con i piani sociali regionali e con i piani locali a livello regionale, adottati ai sensi della legge quadro in materia di assistenza 328 del 2000.</p>
<p>Art. 68 – Individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e certificazioni delle competenze</p>	<p>Il governo è delegato ad adottare entro sei mesi dalla entrata in vigore della presente legge un decreto legislativo per la definizione delle norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze, sulla base di alcuni principi direttivi, quali l'equità, l'adeguatezza, la trasparenza, la semplificazione, con la definizione di standard nazionali.</p>	<p>La norma risponde ad alcune raccomandazioni giunte anche dall'Unione europea, con particolare riferimento ai giovani.</p>
<p>Art. 69 – Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze</p>	<p>L'articolo specifica il carattere nazionale della certificazione delle competenze acquisite, le quali sono registrate nel libretto formativo del</p>	<p>Il doppio livello legislativo – nazionale e regionale – comporta sovente che per una stessa qualifica</p>

	<p>cittadino, ai sensi del decreto legislativo 276 del 2003.</p>	<p>professionale siano richiesti percorsi molto differenti. In passato, l'Ugi evidenziò questa cosa in particolare per la mediazione culturale, laddove in assenza di indirizzi univoci, vi registrano percorsi formativi assolutamente difforni, variabili fra le 50 e le oltre 500 ore.</p>
<p>Capo VIII – Copertura finanziaria</p>		
<p>Art. 70 – Copertura finanziaria</p>	<p>L'onere nella attuazione della presente legge è stimato in 1.719 milioni di euro nel 2013; a decorrere dal 2021, l'onere è invece stimato in 2.225 milioni di euro. Ad esso si provvede attraverso le maggiori entrate e le minori spese di cui agli articoli 71 e 72 e con riduzione della dotazione finanziaria nell'ambito della missione Politiche economiche-finanziarie e di bilancio dello stato di previsione del ministero dell'economia.</p>	<p>Nel periodo compreso fra il 2013 e il 2021, il governo stima un onere complessivo pari a 20,370 miliardi di euro. Come pro memoria, si ricorda che dalla riforma delle pensioni – secondo gli ultimi calcoli – a regime si attende un risparmio per le finanze pubbliche di circa 20 miliardi annui. Si veda anche la tabella 4 allegata al presente documento.</p>
<p>Art. 71 – Misure fiscali</p>	<p>Per recuperare le spese, si prevede una stretta sulla quota di deduzione riconosciuta per le auto aziendali (a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso); la riduzione di imposta ai fini Irpef praticata ai proprietari di immobili che affittano in regola (dal 15% al 5%, a decorrere dal 2013); l'incremento dell'addizionale comunale sui diritti di imbarco (più due euro a decorrere dal 1° luglio 2013); la revisione della norma che riconosce una deduzione di quanto versato come contributo al servizio sanitario nazionale nella Rc auto (è posta una soglia a 40 euro; a decorrere dal 2012).</p>	<p>Si tratta di misure a carattere fiscale che possono avere un impatto diretto anche sulle famiglie, in particolare per quelle in affitto (sulle quali i proprietari potrebbero scaricare il minore sconto fiscale) o proprietarie di utilitarie.</p>
<p>Art. 72 – Riduzione spese di funzionamento Enti</p>	<p>L'Inps, l'Inail e l'amministrazione autonoma dei monopoli di Stato adottano ogni misura di razionalizzazione per conseguire risparmi complessivi pari a 110 milioni a decorrere dal 2013.</p>	<p>Larga parte dei risparmi di spesa arriveranno dall'Inps (78 milioni), mentre da Inail e Aams arriveranno rispettivamente 18 e 10 milioni di euro. Nel caso in cui tali riduzioni di spesa dovessero incidere sul</p>

		personale, è fondamentale il coinvolgimento del sindacato.
--	--	--

Tabelle allegate

Durata in mesi dell'indennità di disoccupazione – fase transitoria (art. 32) – Tab. 1				
Età anagrafica	2013	2014	2015	2016
Meno di 50 anni	8	8	10	12
Fra 50 e 55 anni	12	12	12	12
Più di 55 anni	12	14	16	18

Durata in mesi dell'indennità di mobilità – fase transitoria (art. 33) – Tab. 2						
Area	Età anagrafica	2013	2014	2015	2016	2017
C-N	Meno di 40 anni	12	12	12	12	12
C-N	Fra 40 e 50 anni	24	24	18	12	12
C-N	Più di 50 anni	36	30	24	18	18
Sud	Meno di 40 anni	24	18	12	12	12
Sud	Fra 40 e 50 anni	36	30	24	18	12
Sud	Più di 50 anni	48	42	36	24	18

Aliquota contributiva per iscritti alla Gestione separata (art. 36) – Tab. 3							
Gestione separata	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Esclusiva	27%	28%	29%	30%	31%	32%	33%
Non esclusiva	18%	19%	20%	21%	22%	23%	24%

Copertura finanziaria (artt. 70, 71 e 72) – in milioni di euro - Tab. 4			
Anno	Ex artt. 71 e 72	Riprogrammazione spesa	Totale
2013	1.138	581	1.719
2014	2.014	907	2.921
2015	1.716	785	2.501
2016	1.716	766	2.482
2017	1.716	322	2.038
2018	1.716	426	2.142
2019	1.716	432	2.148
2020	1.716	479	2.195
2021	1.716	509	2.225
Totale	15.164	5.207	20.371