

UNA RIFORMA DEL LAVORO PER I GIOVANI E PER ALLARGARE LE TUTELE SOCIALI

La riforma del mercato del lavoro fornisce risposte convincenti in linea con quelle dei più avanzati paesi europei senza essere piegata alla logica dei mercati finanziari e al ridimensionamento del modello sociale.

E' il risultato di un confronto serrato con il Governo e le organizzazioni imprenditoriali che ha consentito di aggiornare il sistema delle tutele sul lavoro senza ridurre i diritti delle persone. Rispetto alle posizioni di partenza espresse dal Governo e dagli imprenditori, sono state recepite molte delle nostre indicazioni.

Per questo la Cisl sostiene fermamente questa riforma che viene esposta qui di seguito:

1. Più occupazione stabile per i giovani

La riforma favorisce l'occupazione dei giovani e indirizza il mercato del lavoro verso la tutela delle fasce svantaggiate.

Vengono fortemente contrastate le forme di flessibilità "malate" e si introduce il principio che la flessibilità debba avere un costo maggiore dei contratti a tempo indeterminato.

- **Apprendistato** L'apprendistato, recentemente riformato con un accordo di tutte le parti sociali attraverso il Testo Unico (D.lgs. 167/2011), diviene il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Rispetto a quell'impianto vengono ora definiti una durata minima di sei mesi, una percentuale minima del 50% di apprendisti da stabilizzare a tempo indeterminato per poter di nuovo utilizzare lo strumento, e l'estensione agli apprendisti della nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) a tutela della disoccupazione.
- **Contratto di inserimento** Sarà concentrato sulla promozione dell'occupazione dei lavoratori over 50 attraverso la previsione di sgravi contributivi per 12/18 mesi in caso di assunzione con contratto a termine e contratto a tempo indeterminato.
- **Contratto a tempo determinato** Viene incrementato il costo contributivo di questo contratto, al fine di finanziare, anche per i lavoratori a termine, l'Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego). La maggiorazione contributiva dell'1,4% può essere recuperata in caso di trasformazione a tempo indeterminato. Viene resa più rigida la disciplina del rinnovo dei contratti a termine, tramite l'aumento dell'intervallo temporale tra la scadenza di un contratto e la stipulazione di quello successivo, con una durata massima di 36 mesi presso la stessa azienda (compresi eventuali periodi in somministrazione) e un allungamento dei tempi di impugnazione extragiudiziale dei contratti a termine illegittimi.
- **Contrasto alle false Partite Iva** Viene riconosciuta la sussistenza di una collaborazione a progetto o di un rapporto di lavoro subordinato della collaborazione a partita Iva in caso di durata complessiva di più di sei mesi nell'arco di un anno, il collaboratore ne ricavi più del 75% dei compensi, anche se fatturati con più soggetti, ed essa comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente (salvo prova contraria)
- **Associazione in partecipazione con apporto di lavoro** Si limita fortemente il numero degli associati in partecipazione limitando l'associazione in partecipazione con solo apporto di lavoro ai familiari di primo grado e ai coniugi.
- **Contratto a progetto** Si prevede una definizione più stringente del "progetto", che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Si presume che la collaborazione sia di carattere subordinato quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta dai dipendenti dell'impresa. Viene impedita la facoltà di introdurre clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine, anche in mancanza di una giusta causa. Viene aumentata l'aliquota contributiva di un punto all'anno dal 2013 al 2018, fino ad arrivare alla parificazione al 33% con i contratti di natura subordinata, così da completare il percorso di avvicinamento alle aliquote del lavoro dipendente. Viene rafforzata l'una tantum in caso di disoccupazione.

- **Lavoro accessorio** Si restringe il campo di operatività dell'istituto, si chiarisce il regime orario dei buoni (voucher); si introducono modalità snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa.
- **Tirocini e stage** Sarà realizzato un Accordo Quadro Stato-Regioni che ne indicherà le linee guida di utilizzo rendendoli possibili solo nei percorsi di studio e non oltre sei mesi dopo il conseguimento del titolo; ne verrà impedita la ripetitività.

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

2. Conferma ed estensione della cassa integrazione a tutte le imprese con fondi di solidarietà contrattuali. Allargate le tutele ai contratti flessibili in caso di disoccupazione.

- **Strumentazione per l'emergenza:** mantenimento per il 2012 e 2013 della strumentazione legislativa e normativa legata all'emergenza, in particolare la Cassa integrazione in deroga.
- **Tutela in caso di disoccupazione:** Trasformazione dell'attuale indennità di disoccupazione in Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) con gli stessi requisiti di accesso con graduale superamento dell'indennità di mobilità, entro il 2017 come da tabella:

Centro Nord	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39 anni	12	12	12	ASpl (12)	ASpl (12)
da 40 a 49 anni	24	24	18	ASpl (12)	ASpl (12)
da 50 a 54 anni	36	30	24	18	Aspl (12)
55 e oltre	36	30	24	ASpl (18)	Aspl (18)

Sud	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39 anni	24	18	12	ASpl (12)	ASpl (12)
da 40 a 49 anni	36	30	24	18	ASpl (12)
da 50 a 54 anni	48	42	36	24	Aspl (12)
55 e oltre	48	42	36	24	Aspl (18)

L'ambito di applicazione viene esteso agli apprendisti, ai lavoratori dello spettacolo e ai lavoratori delle Amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato. L'ASpl avrà una durata di dodici mesi fino ai 54 anni e di diciotto mesi da 55 anni, secondo la seguente progressione:

	2013	2014	2015	2016
Fino a 50 anni	8	8	10	A regime (12)
50-54 anni	12	12	12	A regime (12)
55 e oltre	12	14	16	A regime (18)

L'importo del trattamento sarà pari al 75% per la parte di retribuzione fino a 1.150 euro più il 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150 €, fino ad un massimale di 1.119 €.

L'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro sarà pari a 1,3% per i lavoratori a tempo indeterminato, con una aliquota aggiuntiva dell' 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato, che verrà restituita in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Il valore della nuova ASPI sarà più elevato dell'attuale indennità di disoccupazione.

Gli aumenti più significativi per i redditi più bassi decorrono dal 1.1.2013.

L'ASPI sostituirà anche l'attuale indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

Previsto un contributo di licenziamento da versare all'Inps (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine). L'ASPI spetterà con durata e importo ridotto, anche a lavoratori con contratti brevi e flessibili, purchè possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili), con un forte ampliamento rispetto agli attuali beneficiari ed erogazione immediata.

- **Fondo per i lavoratori anziani:** sarà creato a partire dal 2016 con le risorse dell'indennità di mobilità un fondo destinato al sostegno al reddito per i lavoratori anziani in caso di licenziamento, ovvero ad integrare la durata dell'ASPI sempre nell'ultimo scaglione di età dei lavoratori. In questo modo la minor copertura causata dal superamento dell'indennità di mobilità sarà compensata in particolare per l'area dei lavoratori anziani, oggettivamente i più difficili da reimpiegare, che la recente riforma pensionistica ha penalizzato.
- **Fondi per la gestione degli esuberanti:** verranno confermati e modificati secondo le nuove indennità gli attuali fondi previsti contrattualmente in diversi settori (credito, assicurazioni, trasporto aereo, ecc.).
- **Cassa integrazione:** Per gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro vengono mantenute la Cig ordinaria e i Contratti di solidarietà nell'attuale assetto, la Cig Straordinaria per ristrutturazione e crisi aziendale con l'eliminazione della cessazione di attività solo in concomitanza di procedura concorsuale. Per i settori non coperti da Cassa Integrazione si introduce l'obbligo di costituzione di Fondi Bilaterali di Solidarietà, finanziati con contribuzione a carico del datore di lavoro, per tutti i settori ed anche per le piccole imprese, attraverso accordi tra le parti sociali. I fondi Bilaterali finanzieranno trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Saranno istituiti con decreto interministeriale sulla base di accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative ed avranno validità erga omnes. Per i settori per i quali non verranno stipulati accordi collettivi volti all'attivazione del fondo di solidarietà viene istituito, con decreto interministeriale, un fondo di solidarietà residuale, con prestazione pari all'integrazione salariale e alla contribuzione a carico del datore di lavoro.
- **Politiche attive:** E' previsto il rafforzamento delle politiche attive su tre basi:
 - a) attivazione dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali,
 - b) formazione professionale per i giovani e formazione continua,
 - c) valorizzazione della ricollocazione con la stessa collaborazione con le Agenzie Private del Lavoro.

Sarà rafforzata la governance del sistema attraverso un secondo quadro tra Stato Regioni e Parti Sociali, l'informatizzazione del sistema, una sede unica nel territorio per i servizi all'impiego e l'INPS, una Agenzia compartecipata tra Stato e Regioni.

Dimissioni in bianco e congedi parentali

Il tema dell'occupazione femminile e della conciliazione vita - lavoro viene affrontato con:

- **Legge per il contrasto alle dimissioni in bianco:** le dimissioni della lavoratrice madre entro i tre anni di età del figlio dovranno essere oggetto di comunicazione amministrativa e controfirmate in un secondo momento dalla lavoratrice.
- **Congedo di paternità:** verrà istituito un periodo di alcuni giorni di congedo obbligatorio di paternità.

Norme sui licenziamenti individuali e art.18

La trattativa ha consentito un forte avanzamento rispetto alla iniziale volontà del Governo e delle associazioni imprenditoriali di intervenire pesantemente sull'art.18.

La soluzione individuata tiene conto della ferma richiesta del Sindacato Confederale di salvaguardare la funzione originaria dell'art. 18 di tutelare il lavoratore dalle discriminazioni, abusi e arbitrii da parte delle aziende.

Tale soluzione è basata su una diversa modulazione delle sanzioni rispetto alle diverse causali di licenziamento individuale.

LICENZIAMENTI PER MOTIVI DISCRIMINATORI

Prevedono sempre il reintegro del lavoratore indipendentemente dalla motivazione adottata e dalla dimensione dell'impresa.

LICENZIAMENTI PER MOTIVI DISCIPLINARI

Quando il giudice accerta la mancanza di giusta causa del licenziamento possono verificarsi due situazioni:

- a) in via principale il giudice condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore, quando il fatto contestato al lavoratore non sia stato commesso oppure si riferisca a licenziamenti per motivazioni punibili con sanzioni inferiori, in base ai contratti collettivi di lavoro.
- b) In via secondaria, per le altre ipotesi il giudice condanna il datore di lavoro ad un indennizzo da 15 a 27 mensilità quando accerta l'inesistenza dei motivi adottati dal datore di lavoro e quindi la mancanza di giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI

- Motivati da ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- E' obbligatoria una procedura sindacale, preventiva al licenziamento, di conciliazione da esperire tra datore di lavoro, lavoratore e organizzazioni sindacali presso la Direzione Provinciale del Lavoro sui motivi del licenziamento e per le misure a favore del lavoratore (ammortizzatori sociali- risorse per la ricollocazione).
- Se non si raggiunge la conciliazione e avviene il licenziamento, se il giudice accerta l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo, condanna il datore di lavoro a indennizzare il lavoratore da 15 a 27 mensilità, a seconda dell'anzianità del lavoratore.
- Nella nuova disciplina del licenziamento economico è particolarmente importante l'introduzione dell'obbligo del tentativo di conciliazione che può offrire al lavoratore una opportunità maggiore di tutela, oggi non prevista.

Contrariamente a quanto viene propagandato con intenti allarmistici da quanti minacciano con faciloneria un'esplosione di licenziamenti, l'art. 18, con le modifiche previste, continuerà a mantenere un forte livello di tutela per i lavoratori in caso di licenziamento e a svolgere in modo adeguato la funzione di deterrente nei confronti delle volontà di discriminazioni e di abusi che dovessero verificarsi nei luoghi di lavoro.

La Cisl vigilerà con grande attenzione sulla stesura delle nuove norme in materia da parte del Governo e del Parlamento e si impegnerà in particolare perché venga eliminato ogni rischio che il licenziamento economico possa essere utilizzato come paravento per nascondere altre motivazioni discriminatorie o disciplinari a danno dei lavoratori.

LA CISL HA TRATTATO CON GOVERNO E IMPRENDITORI PER IMPEDIRE SOLUZIONI NEGATIVE PER I LAVORATORI.

LA CISL SI ASSUME RESPONSABILITA' DI SCELTE PER IL LAVORO DEI GIOVANI E PER ALLARGARE LE TUTELE SOCIALI.

LA CISL SI IMPEGNERA' AFFINCHE' GOVERNO E PARLAMENTO DIANO RAPIDA ATTUAZIONE ALLA RIFORMA.