

LA BATTAGLIA DEI ROSSIGNOLO

Cassa alla De Tomaso c'è l'ok del ministero Ora l'Inps potrà pagare

**Una doccia gelata:
«L'investitore cinese
atteso dall'azienda
è un pregiudicato»**

Mentre il web ribolle di notizie nefaste sul futuro della De Tomaso - addirittura con l'ipotesi che il presidente della cinese Hotyork Investment group, Qui Kunjian, sia un pregiudicato - la famiglia Rossignolo non getta la spugna. Della lunga, confusa giornata di ieri l'unica certezza è che la domanda per la cassa integrazione per crisi è stata presentata e che il Ministero del Lavoro - che aveva il documento pronto da giorni - ha firmato il decreto che sarebbe già stato inoltrato alle Inps di Torino e Livorno.

Proprio da Livorno era rimbalzata - anche con una vivace manifestazione dei lavoratori De Tomaso di quella città in Comune - la notizia che la domanda non era stata fatta. Invece l'iter si è finalmente svolto regolarmente e nei prossimi giorni l'Inps potrebbe incominciare le procedure per il paga-

mento delle indennità.

La famiglia Rossignolo ribatte ai rumors su Qui Kunjian - che quasi sicuramente non è più ai vertici della Hotyork - dicendo che «tutte le verifiche sono state e saranno intraprese per garantire la massima trasparenza nell'operazione».

Pare di capire che il manager cinese sia solo uno del gruppo di investitori intenzionati a rilevare la De Tomaso. Certo sarebbe utile una parola del legale italiano del gruppo cinese, il milanese Brambilla. Ma l'avvocato da giorni non è raggiungibile.

Aggiungono i Rossignolo: «Confidiamo nella possibilità di risolvere positivamente la difficile condizione». E si abbandonano a una prosa assai poco burocratica che lascia trasparire le molte ansie di questi giorni: «L'obiettivo del-

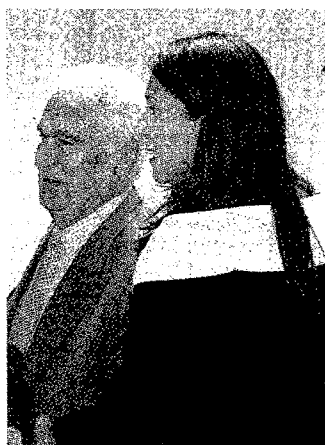
la società resta quello di portare avanti questa iniziativa imprenditoriale tutelando gli interessi del lavoratori, con la ferma speranza che il sogno non diventi un incubo».

Aggiungono: «Siamo consapevoli del fatto che il tempo a disposizione sia limitato e, del resto, abbiamo intrapreso e sostenuto ogni sforzo necessario affinché la crisi aziendale possa tradursi in un'occasione di rilancio il prima possibile. Sappiamo che a ciascuno spetta farsi carico delle proprie responsabilità e la proprietà De Tomaso non si sottrarrà a questa giusta regola».

Hanno anche una certezza che è la fotografia della oggettiva situazione dell'azienda e dei suoi lavoratori: «Non crediamo che la sconfitta del nostro progetto possa diventare un successo per qualcuno; confidiamo che questo percorso possa

presto prendere una strada diversa da quella avuta sino ad ora». Smentiscono poi le voci di procedimenti giudiziari avviati nei confronti della De Tomaso dai Ministeri dello Sviluppo e del Lavoro.

La rabbia e la stanchezza dei lavoratori - da una settimana in presidio ai cancelli della fabbrica - cresce. Una cinquantina deve ancora ricevere gli stipendi degli ultimi 3-4 mesi. La Uilm martedì terrà una prima riunione con alcuni per assicurare la tutela di un legale e avviare l'ingunzione di pagamento. Dice Giuseppe Anfuso: «E' intollerabile che questi lavoratori siano privi di reddito». Anche la Fiom ha messo a disposizione le proprie strutture. Vittorio De Martino è esplicito: «L'ho detto in assemblea e lo ribadisco; garantiamo la tutela legale a chi è senza stipendio». Stessa posizione di Margot Cagliero della Fim: «Tuteleremo i lavoratori in tutti i lunghi passaggi per recuperare quel che gli spetta». [M.CAS.]



Rossignolo e Porchietto



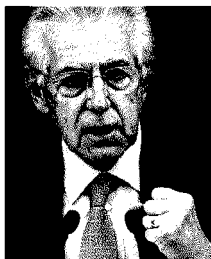
Draghi: sistema più equo - Bersani: passi avanti

Monti: è una svolta storica per la crescita dell'Italia Arriva l'altolà delle imprese

Fornero: ora le aziende non hanno più alibi per non investire nel nostro Paese

Per il premier Monti la riforma del lavoro segna una svolta «storica» e porterà «crescita». «Se le imprese - dice il ministro Fornero - ritenevano che l'articolo 18 era un alibi per non investire, ora l'alibi è stato tolto».

L'intesa tra Governo e maggioranza apre la via a un rapido iter. Bersani (Pd): «Un passo avanti importantissimo». Casini (Udc): «Il Governo ha lavorato bene». Più cauto Alfano (Pdl): «Il Pd non ce l'ha fatta a non mettere in



mezzo i giudici sull'articolo 18». Le preoccupazioni delle imprese sono state espresse in una nota di Confindustria, Abi, Ania, Alleanza delle cooperative: inaccettabili la diversa disciplina per i licenziamenti di natura economica e quella dei contratti a termine.

Il presidente Bce Draghi: «La disoccupazione tra i giovani è più elevata nei Paesi che hanno mercati del lavoro con maggiore dualismo».

Servizi ► pagine 4 e 5

Il presidente Bce. «Serve un sistema più equo»

Draghi: flessibilità non solo per i giovani

Alessandro Merli

FRANCOFORTE. Dal nostro corrispondente

Il lavoro sull'aggiustamento dei conti pubblici e sulle riforme strutturali non è ancora finito, nonostante gli «straordinari progressi» ottenuti da novembre a oggi sui mercati finanziari e sulla politica economica, sia fiscale sia strutturale. Il presidente della Banca centrale europea, Mario Draghi, ha risposto così ieri a una domanda sull'Italia alla conferenza stampa mensile all'Eurotower. Allargando, sempre attento a non sbilanciarsi in giudizi sul nostro Paese, il discorso anche agli altri Paesi dell'eurozona. Quello di cui c'è bisogno, ha sostenuto Draghi, è che il lavoro sia completato e che «cominci a produrre i suoi effetti sulla crescita». Parlando dei forti progressi realizzati, ha osservato che c'è la tendenza invece a

concentrarsi sulle mancanze. In un altro passaggio dell'incontro con i giornalisti dopo la riunione del consiglio della Bce, è apparso chiaro che l'ex governatore della Banca d'Italia vede la riforma del mercato del lavoro come un passaggio cruciale.

Il ritorno della crescita economica, secondo Draghi, può venire da due fonti: la domanda estera, robusta soprattutto nei Paesi emergenti, e il livello molto basso dei tassi d'interesse a breve. «Al momento attuale sono negativi» in termini reali, ha detto il presidente della Bce. Ma c'è un altro elemento ed è forse l'ingrediente più importante e cioè le riforme dal lato dell'offerta, in particolare quella del mercato del lavoro, ha insistito Draghi. Solo con le riforme strutturali, ha detto, si può ottenere una crescita di lungo periodo che consenta di

superare la contrazione generata nel breve termine dall'azione fiscale, la quale peraltro è necessaria per stabilizzare i mercati finanziari.

MODELLO EUROPEO

«Credo nell'inclusione e nella solidarietà, ma le regole attuali in alcuni Paesi rendono questo sistema insostenibile»

La disoccupazione giovanile, che è molto alta in Spagna e Grecia, ma supera il 30% anche in Italia, ha, secondo il banchiere centrale, «diverse ragioni, ma è più alta nei Paesi che soffrono di un mercato del lavoro duale. Un mercato che ha una parte che gode di tutte le protezioni, un'altra, fra cui i giovani, di nessuna. Si tratta in molti casi di contratti a termi-





ne. Nella crisi, questi sono stati i primi a trovarsi senza lavoro. La riforma del mercato del lavoro serve quindi a liberare energie per la crescita dell'economia, ma anche a distribuire più equamente l'onere della maggior flessibilità».

Recentemente, Draghi è intervenuto in più occasioni sulle questioni relative al lavoro e al welfare e una in particolare, quando ha dichiarato in un'intervista che il modello sociale europeo è morto, è risultata particolarmente controversa anche in Italia. Ieri è voluto tornare sulla questione. «Ho detto - ha ricordato - che il modello sociale europeo deve essere rivisitato. Io credo nell'inclusione e nella solidarietà. Ma le regole attuali, e non parlo di tutti i Paesi, ma solo di alcuni, rendono questo modello insostenibile».

Il banchiere centrale italiano è convinto di aver creato con le due operazioni di fornitura di liquidità alle banche per tre anni «una finestra di opportunità» per i Governi dell'eurozona. Uno spazio che i Governi devono sfruttare sia per fare l'aggiustamento fiscale, sia per le riforme strutturali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

IL PREMIER E I PARTITI

Il compromesso possibile

di **Stefano Folli**

L'accordo sul lavoro non è fatto per piacere a tutti. Le imprese, in particolare, vorranno vederci chiaro in un reticolo di norme che rischiano, in qualche caso, di rendere più rigido e non più flessibile il sistema e di aumentarne i costi. Ma dal punto di vista politico Monti può essere contento del risultato.

Aveva di fronte le sabbie mobili e ne è uscito senza nemmeno imbrattarsi i vestiti. Poteva rimettersi ai partiti e alle loro inquietudini, lasciando che fossero loro a trovare il bandolo della matassa in Parlamento, e invece ha guidato il negoziato che ha condotto al compromesso. Ha sfruttato le debolezze delle forze politiche, la loro ansia di rimuovere dal tavolo l'articolo 18, ma si è ben guardato dall'umiliarle.

Al contrario, ha restituito un ruolo a Pdl, Pd e Udc, rendendo i tre capi-partito partecipi di un'intesa che può avere un significato profondo nella storia dei rapporti di lavoro. Monti ha puntato sulla stabilità e ha compreso che anche i tre leader della semi-maggioranza parlamentare avevano lo stesso interesse convergente. Nessuno vuole correre pericoli, nessuno ha la forza e la volontà di imboccare una strada diversa da quella che conduce senza alternative verso l'approdo del 2013. Con questo Governo, questo premier e con lo stesso equilibrio parlamentare. Poi, nel merito della riforma, si vedrà alle Camere. Il dibattito, possiamo immaginarlo, non sarà privo di tensioni. Gli attacchi di Di Pietro al presidente del Consiglio sono violenti e scomposti, ma il «patto di sindacato» composto da Alfano, Bersani e Casini ha tutta l'aria di voler reggere alla prova, salvo qualche correttivo minore alla riforma. In realtà, se la Cgil, come sostiene il segretario del Pd, ha motivo di essere «soddisfatta», i margini di manovra delle forze alla sinistra di Bersani sono limitati. Quanto alla destra, la crisi devastante in cui è precipitata la Lega dimostra che la linea realistica e moderata del binomio Berlusconi-Alfano è l'unica praticabile. Monti non ha motivo di lamentarsi. Anche se è pericolosa la tentazione di Bersani di accreditarsi come il vincitore della partita: qualcosa su cui Casini può sorvolare, ma che Alfano non può accettare.

In ogni caso la parola più appropriata è compromesso. Compromesso

favorito da Palazzo Chigi in nome del realismo politico. Qualcuno dirà: eccesso di realismo. Si aprirà la discussione sul bicchiere che contiene la riforma: è mezzo pieno o mezzo vuoto? Difficile dirlo oggi. Ma per Monti quello che conta è andare avanti, consolidare l'assetto che regge l'esecutivo, riannodare il filo mai spezzato che lo lega ai partiti della semi-maggioranza. Una grande coalizione di fatto, ha detto il presidente del Consiglio in un'intervista alla Stampa. Una grande coalizione che dovrà durare fino al 2013, certo, ma anche oltre. Quando «io-aggiunge con una punta di civetteria - guarderò dal di fuori».

Inutile domandarsi oggi quanto sia sincera questa affermazione, quanto sia autentico il desiderio del premier di assistere da semplice spettatore alle vicende della prossima legislatura. Molto dipenderà anche dall'eventuale riforma elettorale. Di sicuro è vero che sul mercato del lavoro, ma non solo, abbiamo avuto conferma che l'Italia è retta da un Governo tecnico-politico sostenuto in Parlamento da una larga coalizione non dichiarata, però effettiva. Il problema è capire cosa accadrà domani. Ammettiamo che la riforma del lavoro sia approvata dal Parlamento nei tempi medio-brevi evocati da Casini. E poi?

Ieri il Financial Times e il Wall Street Journal, due quotidiani che hanno sempre applaudito le scelte di Monti, esprimevano dubbi sulla sostenibilità dell'austerità economica in assenza di crescita della produzione. Questa è la sfida di qui alle elezioni politiche, fra un anno. La grande coalizione è capace di affrontare il tema dello sviluppo? Monti è disposto a giocarsi su questo punto cruciale il credito riconquistato? Nessuno oggi conosce la risposta. Crescita e sviluppo non sono termini retorici. Hanno a che fare con la vita delle imprese, con i tagli alla spesa improduttiva, con il pagamento dei debiti contratti dalla pubblica amministrazione. Se si vuole fare sul serio, i prossimi nove-dieci mesi dovrebbero scuotere l'albero dei vizi italiani come mai è accaduto in passato.

Ci si augura che Monti abbia voglia di rischiare. E che i partiti della grande coalizione mascherata non siano solo un freno, ma voglia-

no rendere un servizio al Paese. Del resto, il presidente del Consiglio ha detto pochi giorni fa di «non voler tirare a campare». Dopo il compromesso sul lavoro, ecco l'occasione di dimostrarlo. Con i tre partiti, se vorranno seguirlo. Oppure mettendoli di fronte alle loro responsabilità, se esiteranno.

Stefano Folli

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DOCUMENTI

**Il testo del disegno
di legge sul lavoro**

La prima parte ► pagine 21-23

IL TUO LAVORO

Documenti

Un Ddl per cambiare il mercato del lavoro

Iniziamo la pubblicazione del testo del disegno di legge recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita». Il testo potrebbe subire modifiche formali al momento della presentazione in Parlamento

Capo I**Disposizioni generali****ARTICOLO 1**

Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro (cosiddetto "contratto dominante");
- b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro, adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione, altresì, di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;
- d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle poli-

tiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in concorso con le altre Istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione. Al sistema concorrono, altresì, le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini micro e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui al presente articolo, sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4. Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indi-

pendenti della riforma, l'Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps) organizza una banca dati informatizzata anonima, rendendola disponibile, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati ad Università, enti di ricerca o enti anche finaliti di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo della banca dati dovranno essere resi pubblici e comunicati al ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

5. La banca dati di cui al comma 4 contiene i dati individuali anonimi, relativi all'età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute.

6. L'attuazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

ARTICOLO 2**Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni**

1. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2 del medesimo decreto legislativo.

2. A tal fine il ministro per la Pubblica Amministrazione e per la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle Amministra-





zioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

Capo II

Tipologie contrattuali

ARTICOLO 3

Contratti a tempo determinato

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'articolo 1, dopo il comma 1, è inserito il seguente: «1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»;

c) all'articolo 1, comma 2, le parole «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è inserito il seguente: «2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis del presente decreto non può essere oggetto di proroga»;

e) all'articolo 5, comma 2, le parole «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente: «2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale

termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del ministero del Lavoro e delle politiche sociali da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.»;

g) all'articolo 5, comma 3, le parole «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 e dei commi 3 e 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.»;

b) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

3. Alla legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 32, comma 3, la lettera a) è sostituita dalla seguente: «ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al comma 1 del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine di cui al secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in 180 giorni»;

b) all'articolo 32, comma 3, la lettera d) è abrogata.

4. Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come modificate dal comma 3 del presente articolo, trovano applicazione in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

5. La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 4

Contratto di inserimento

1. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono abrogati.

2. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al comma 1, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

ARTICOLO 5

Apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 2, comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente: «a-bis) previsione di una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5, del presente decreto legislativo»;

b) all'articolo 2, comma 1, lettera m), al primo periodo le parole: «2118 del Codice civile.» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del Codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.»;

c) all'articolo 2, il comma 3 è sostituito dal seguente, esclusivamente con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013: «3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, commi 3 e 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a tre,

può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.»;

d) all'articolo 2, dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.».

3. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 è fissata nella misura del trenta per cento.

Una delega disciplinerà i tirocini formativi

ARTICOLO 6

Lavoro a tempo parziale

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il n. 3, è aggiunto il seguente:

«4) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.».

b) al comma 9, è aggiunto, in fine, il seguente periodo:

«Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso.».

ARTICOLO 7

Lavoro intermittente

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al medesimo articolo 34, il comma 2 è abrogato;

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma: «3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata. Con decreto di natura non regolamentare del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la Pubblica amministrazione e la semplificazione, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate ulteriori modalità semplificate di comunicazione. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma trova applicazione la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'arti-

colo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.»;

c) gli articoli 37 e 40 sono abrogati.

2. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

ARTICOLO 8

Lavoro a progetto

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 dell'articolo 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n. 3, del Codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.»;

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

d) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere

prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.»;

e) all'articolo 68 e all'articolo 69, comma 1, le parole: «programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

f) al comma 2 dell'articolo 69, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.»;

2. L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

ARTICOLO 9

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

1. Al Capo I, Titolo VII, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

«Articolo 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo) 1. Le pre-



stazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare;
b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del settantacinque per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
c) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina del presente Capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

3. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps in forza dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

4. La disposizione di cui alla prima parte del primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile

alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del presente Capo.».

ARTICOLO 10

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del Codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.».

2. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del Codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. L'articolo 86, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

ARTICOLO 11

Lavoro accessorio

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

«Articolo 70 (Definizione e campo di applicazione) 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Sono escluse dal ricorso

al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.

2. Le prestazioni di cui al comma 1 possono comunque essere rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.».

b) all'articolo 72, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.».

2. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

ARTICOLO 12

Tirocini formativi

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con le modalità di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, su proposta del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati ad individuare principi fondamentali e requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

Aggiornate le procedure per i licenziamenti

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro, in conformità alle disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689;

d) previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta.

Capo III

Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

Sezione I

Disposizioni in materia di licenziamenti individuali

ARTICOLO 13

Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604

1. Il secondo comma dell'articolo 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.».

2. Al secondo comma dell'articolo 6, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, la parola «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».

3. Il termine di cui al comma 2 trova applicazione in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

4. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione di cui al primo comma, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del Codice di procedura civile.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore

di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trova applicazione l'articolo 23, comma 2, della legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, primo comma, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, comma ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.».

ARTICOLO 14

Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sono apportate le seguenti modifiche:

a) la rubrica è sostituita con la seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del Codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro.



La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili,

annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei di-

pendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto e sesto.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi dell'articolo 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del Codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al sesto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

L'Aspi dà appuntamento al 1° gennaio 2013

Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'imprenditore agricolo che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al nono comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.».

2. Alla legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 30, comma 1, in fine, è aggiunto il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

Sezione II

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi

ARTICOLO 15
Modifiche alla legge
23 luglio 1991, n. 223

1. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

2. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

3. L'articolo 5, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente: «Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604».

Sezione III

Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

ARTICOLO 16
Ambito di applicazione

1. Le disposizioni della presente sezione si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18

della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 17
Tutela urgente

1. La domanda si propone con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del Codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui all'articolo 16, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.

2. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre trenta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

3. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 2 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dell'articolo 18.

ARTICOLO 18
Opposizione

1. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui all'articolo 17, comma 2, può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del Codice di procedura civile, da depositare innanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui all'articolo 16, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto



termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

2. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

3. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del Codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

4. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del Codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 2.

5. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 3.

6. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

7. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del Codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

ARTICOLO 19 **Reclamo e ricorso per Cassazione**

1. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

2. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

3. La Corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 18. Alla prima udienza, la Corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La Corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

4. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del Codice di procedura civile.

5. Il ricorso per Cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'appello, che provvede a norma del comma 3.

6. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

7. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del Codice di procedura civile.

ARTICOLO 20 **Priorità nella trattazione delle controversie**

1. Alla trattazione delle controversie regolate dagli articoli da 16 a 19 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

ARTICOLO 21 **Disciplina transitoria**

1. Gli articoli da 16 a 20 si applicano alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

Capo IV

Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani

Sezione I

Ammortizzatori sociali

ARTICOLO 22

Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi)
- Ambito di applicazione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione delle Prestazioni Temporanee, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi), con la funzione di fornire ai lavoratori, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità mensile di disoccupazione.

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'Aspi tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Le disposizioni di cui alla presente sezione non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modificazioni, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, e all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

ARTICOLO 23 **Requisiti**

1. L'indennità di cui all'articolo 22 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e al-



meno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. **2.** Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui all'articolo 22 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

ARTICOLO 24 **Importo dell'indennità** **e contribuzione figurativa**

1. L'indennità di cui all'articolo 22 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

2. 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, annualmente rivalutata sulla base della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui alla lettera b) dell'articolo 1, comma 2, della legge 13 agosto 1980, n. 427.

3. All'indennità di cui all'articolo 22 non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

4. All'indennità di cui all'articolo 22 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, viene ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.

5. 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 sono utili ai fini del conseguimento del

diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

ARTICOLO 25 **Durata**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:

a) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, l'indennità di cui all'articolo 22 viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui all'articolo 28 (mini-Aspi);

b) per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo in base all'articolo 23 ovvero all'articolo 28 della presente legge.

ARTICOLO 26 **Procedura**

1. L'indennità di cui all'articolo 22 spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

2. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto debbono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, entro il termine di sessanta giorni dalla data di spettanza del trattamento.

3. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni

La nuova occupazione cancella l'indennità

ARTICOLO 27

Nuova occupazione

1. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui all'articolo 22 è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

2. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'Aspi o della mini-Aspi.

3. In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'Inps entro trenta giorni dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Il predetto Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 per cento dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente viene conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, viene richiesta al beneficiario una apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

4. Nei casi di cui al comma 3, la contribuzione Invalidità Vecchiaia Superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi e viene riversata alla Gestione delle prestazioni temporanee, di

cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ARTICOLO 28

Assicurazione sociale per l'impiego. Trattamenti brevi (mini-Aspi)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al comma 2 dell'articolo 22, che non raggiungano il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, ma possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per la assicurazione obbligatoria, è liquidata una indennità di importo pari a quanto definito nell'articolo 24.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

3. All'indennità di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 3, e degli articoli 23, 24, 26 e 27.

4. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

5. Le prestazioni di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-Aspi liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

ARTICOLO 29

Contribuzione di finanziamento

1. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui agli articoli da 22 a 28 concorre il contributo di cui all'articolo 12, com-

ma 6, e 28, comma 1, della legge 3 giugno 1975, n. 160.

2. Continuano a trovare applicazione, in relazione al contributo di cui al comma 1, le eventuali riduzioni derivanti dai provvedimenti di riduzione del costo del lavoro operate dall'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, nonché le misure compensative di cui all'articolo 8 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248.

3. Per i lavoratori per i quali il contributo di cui al comma 1 non trovava applicazione, ed in particolare per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, il contributo è decurtato della quota di riduzione di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che non sia stata ancora applicata, a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti, alla data di entrata in vigore delle citate leggi.

4. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 1, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

5. Il contributo addizionale di cui al comma 4 non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- c) agli apprendisti;
- d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

6. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 4 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con



contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

7. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al cinquanta per cento del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 4.

8. Il contributo di cui al comma 7 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m) del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

9. Il contributo di cui al comma 7 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 7 è moltiplicato per 3 volte.

11. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è apportata la seguente modifica: con effetto dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2 è aggiunta la seguente lettera: «f) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013

è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.»;

12. L'aliquota contributiva di cui al comma 11, di finanziamento dell'Aspi, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

13. All'articolo 1, comma 1, del decreto del presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, dopo le parole: «provvidenze della gestione case per lavoratori» sono inserite le seguenti: «; Assicurazione sociale per l'impiego».

14. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è ridotta al 2,6 per cento.

ARTICOLO 30 **Decadenza**

1. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui alla presente Sezione nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di una attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui all'articolo 27, comma 3;
- c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) acquisizione del diritto a pensione o assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'Assicurazione sociale per l'impiego.

2. La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

ARTICOLO 31 **Contenzioso**

1. All'articolo 46, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo la lettera d) è inserita la seguente: «d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)».

2. Ai contributi di cui all'articolo 8 si applica la disposizione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ARTICOLO 32 **Disposizioni transitorie relative alla durata**

1. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

2. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 cinquantacinque anni, sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

ARTICOLO 33 **Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità e alle indennità speciali di disoccupazione in edilizia**

1. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è ridefinito nei seguenti termini:

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:

Dall'anno prossimo assegno ai collaboratori

i. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

ii. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

b) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:

i. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

ii. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: diciotto mesi, elevato a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantadue per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

i. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

ii. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

d) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:

i. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

ii. lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

ARTICOLO 34

Addizionale sui diritti d'imbarco

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale di cui all'articolo 6-quater, comma 2, del decreto legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito,

con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno dell'Inps di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

2. All'articolo 6-quater del decreto legge 31 gennaio 2005 n. 7, convertito con modificazioni con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni e integrazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, dopo le parole «è destinato» sono aggiunte le seguenti: «fino al 31 dicembre 2015»;

b) dopo il comma 3, sono aggiunti i seguenti commi:

«4. La riscossione dell'incremento dell'addizionale comunale di cui al comma 2 avviene a cura dei gestori di servizi aeroportuali, con le modalità in uso per la riscossione dei diritti di imbarco. Il versamento da parte delle compagnie aeree avviene entro 90 giorni dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.

5. Le somme riscosse sono comunicate mensilmente all'Inps da parte dei gestori di servizi aeroportuali con le modalità stabilite dall'Istituto e riversate allo stesso Istituto, entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, secondo le modalità previste dagli articoli 17 e seguenti del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni. Alle somme di cui al predetto comma 2 si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste dall'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per i contributi previdenziali obbligatori.

6. La comunicazione di cui al comma 5 costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'articolo 30 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e successive modifiche e integrazioni.».

3. I soggetti tenuti alla riscossione trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione, una somma pari allo 0,25% del gettito totale. In caso di inadempienza rispetto agli obblighi di comunicazione si applica una sanzione amministrativa da euro 2.000 a euro 12.000. L'Inps provvede all'accertamento delle inadempienze e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novem-

bre 1981, n. 689.

4. All'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«i) alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale comunale debbono riversare all'Inps, ai sensi dell'articolo 6-quater del decreto legge 31 gennaio 2005 n. 7, convertito, con modificazioni, con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni e integrazioni.».

ARTICOLO 35

Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati

1. A decorrere dall'anno 2013, nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è riconosciuta una indennità ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;

b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutatosi sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta l'anno precedente;

c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;

d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente;

e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo

lo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

2. L'indennità è pari a una somma del 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 3 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

3. La somma di cui al comma 2 è liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro se superiore.

4. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'articolo 19, comma 2 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni, con legge 28 gennaio 2009, n. 2.

5. Con effetto dal 1° gennaio 2013 sono soppresse le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

ARTICOLO 36

Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335 del 1995

1. All'articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, al primo periodo le parole «e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 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» e al secondo periodo aggiungere, in fine, le seguenti: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018.».

ARTICOLO 37

Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali

1. Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla presente legge, assicurando

la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016 il ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal comma 2 del presente articolo.

2. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

3. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011 n. 183 nonché ai sensi del comma 1 del presente articolo possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al periodo precedente è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla

riqualificazione professionale, organizzati dalla regione. Bimestralmente il ministero del Lavoro e delle politiche sociali invia al ministro dell'Economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

4. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga e di mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3, del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

ARTICOLO 38

Aliquota di finanziamento e di computo della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni

1. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle b) e c) in allegato n. 1 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si applicano ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'Inps già non interessati dalla predetta disposizione incrementale. 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.

ARTICOLO 39

Abrogazioni

1. Sono abrogate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le seguenti disposizioni:

- a) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 3;
- b) decreto legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, art. 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis;
- c) decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con modificazioni in legge 20 maggio 1988, n. 160, articolo 7, comma 3;
- d) Rdl 4 ottobre 1935, n. 1827, articolo 40.

2. È abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223;

3. Sono abrogate, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le seguenti disposizioni:

- a) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 5, commi 4, 5 e 6;
- b) legge 23 luglio 1991, n. 223, arti-



coli da 6 a 9;
c) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 10, comma 2;
d) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 16, commi da 1 a 3;
e) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 25, comma 9;
f) decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, articolo 3, commi 3 e 4;
g) legge 6 agosto 1975, n. 427, articoli da 9 a 19.

4. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 1, le parole «Le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «La procedura di licenziamento collettivo».

5. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 3, le parole «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole «programma di mobilità» sono sostituite dalle parole: «programma di riduzione del personale».

6. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 8, le parole «procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «procedure di licenziamento collettivo».

7. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 9, le parole «collocati in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

8. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 10, le parole «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare». Allo stesso comma, le parole «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

9. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 5, commi 1 e 2, le parole «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

DOMANI

La seconda parte del testo sul
Sole 24 Ore

La riforma (con la firma del capo dello Stato) sbarca adesso in Parlamento: previste indennità fino a 24 mensilità - Sarà più graduale la stretta sulle partite Iva e i co.co.pro

Contratti e art. 18: ecco come cambia il lavoro

Licenziamenti economici: reintegro solo per palese insussistenza - Una delega per il pubblico impiego

Il Governo ha presentato la riforma del lavoro. Torna il reintegro nell'articolo 18, se il motivo economico del licenziamento è palesemente insussistente. Lo deciderà il giudice nei casi previsti dalla legge: l'inden-

nizzo potrà arrivare a 24 mensilità. Per i dipendenti pubblici una legge delega ad hoc. Per attuare la stretta su partite Iva e co.co.pro. ci sarà un periodo transitorio di 12 mesi.

Servizi ▶ da pagina 2 a 24

IL TUO
LAVORO



I pilastri della riforma
L'impatto delle misure

PREMIO DI STABILIZZAZIONE

L'aggravio dell'1,4% rimane in caso di assunzione le aziende potranno riavere indietro la metà dell'aumento

IL NUMERO

30%

Quota di lavoratori da stabilizzare nei prossimi tre anni per assumere nuovi apprendisti

L'ultima modifica sull'art. 18: reintegro se il motivo economico è «insussistente»

Sarà più graduale l'irrigidimento delle regole in entrata per partite Iva e tempo determinato

PAGINE A CURA DI

Eugenio Bruno
Andrea Maria Candidi

Una riforma a 360 gradi del lavoro in 72 giorni. È quella che il Governo ha messo nero su bianco dal 23 gennaio, quando ha avviato il confronto con le parti sociali, a ieri, quando il testo del disegno di legge Fornero è giunto al Quirinale dopo l'ultima trattativa notturna con i partiti della maggioranza. I cui effetti si vedono in più punti dei 70 articoli che compongono il Ddl. Tra le novità delle ultime ore spiccano il ritorno del reintegro del lavoratore nei licenziamenti economici «insussistenti», la fissazione a 24 del numero di mensilità indennizzabili in caso di allontanamenti disciplinari, la riduzione al 30% per i prossimi tre anni delle stabilizzazioni per l'assunzione di nuovi apprendisti, l'applicazione della stretta sulle partite Iva solo a partire dal prossimo an-

no, la limitazione del giro di vite sui co.co.pro ai nuovi contratti. Insieme alla scoperta che i temi su cui serviranno i "tempi supplementari" della delega all'Esecutivo saranno quattro: politiche attive, tirocini formativi, apprendimento permanente - già inserite nel testo - e pubblico impiego (per cui sarà approvato un Ddl ad hoc).

Nonostante le ultime riscritture l'Esecutivo continua a individuare nell'articolato inviato al Colle uno strumento utile a ridurre le rigidità del sistema Italia e aumentare la sua produttività senza peraltro intaccare le tutele dei lavoratori. Anzi l'obiettivo esplicito del Governo è quello di aumentarle. Ad esempio attraverso i "paletti" imposti alla flessibilità in entrata che - sebbene attenuati rispetto agli annunci contenuti nel documento di policy varato dal Consiglio dei ministri di due settimane fa - continuano a non convincere le imprese.

Nella duplice ottica di trasformare il contratto a tempo indeterminato nella regola e fare dell'apprendistato la porta principale di accesso all'impiego il testo inserisce una serie di vincoli a quasi tutte le tipologie di rapporti flessibili. A partire dal tempo indeter-



minato che vede il tetto dei 36 mesi trasformarsi in inderogabile e la contribuzione da versare per ogni lavoratore aumentare dell'1,4 per cento. A fronte di questo appesantimento l'ultimo restyling ha consegnato alle aziende uno "sconto" sugli adempimenti riguardanti il primo contratto sotto forma della scomparsa del cosiddetto «causalone» in cui vanno inserire le ragioni dell'assunzione.

Buone notizie per gli imprenditori anche sul fronte dell'apprendistato visto che la quota di apprendisti da stabilizzare per inserirne di nuovi scende dal 50 al 30% nei prossimi tre anni. Più graduale rispetto alle previsioni sarà la stretta sulle false partite Iva, che troverà applicazione solo un anno dopo l'entrata in vigore della legge Fornero, e sulle

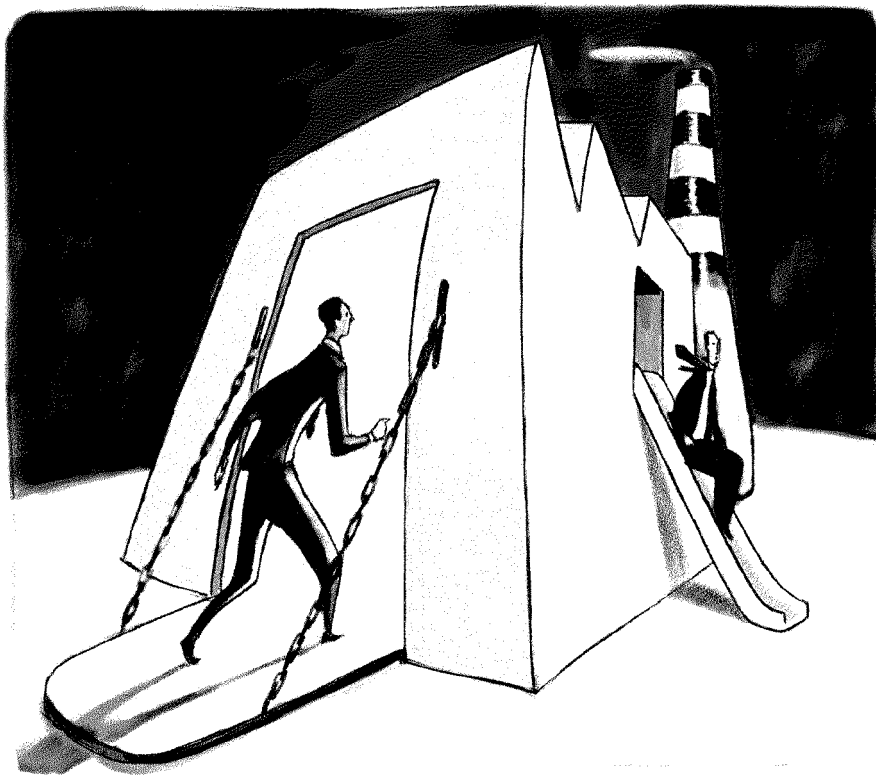
RITO ABBREVIATO

Per ridurre la durata dei processi i giudici avranno il potere di scandire i tempi dell'istruzione: la prima udienza entro un mese dal ricorso

collaborazioni a progetto, che vedono il giro di vite limitarsi ai nuovi co.co.pro.

Ma la novità di maggior peso il disegno di legge la riserva nella parte in cui rimodula l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Dopo il confronto serrato degli ultimi giorni tra governo, partiti e parti sociali, il testo uscito da Palazzo Chigi sembra aver assunto una forma che mette d'accordo tutti. Due le novità principali: da una parte, l'ampliamento dei casi in cui è previsto il reintegro del lavoratore licenziato (punto sul quale forte è stato lo scontro) e, dall'altra, la diminuzione a 12 e 24 mensilità dell'indennizzo minimo e massimo previsto nei casi in cui invece il giudice nega il rientro sul posto di lavoro. È evidente come le due misure vadano in direzioni diametralmente opposte: la prima amplia la tutela a vantaggio dei lavoratori, la seconda è invece la contropartita pagata alle aziende.

Al centro del dibattito era finito il licenziamento per motivi economici che, nelle intenzioni originarie, a differenza di quello per motivi disciplinari, non contemplava l'ipotesi del reintegro. Oggi, invece, il testo presentato a Napolitano accomuna le due ipotesi (licenziamento disciplinare e licenziamento economico) quantomeno nella parte relativa alla tutela per licenziamento illegittimo. Nel caso in cui accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (economico), il giudice, oltre al risarcimento pari a 12 stipendi, «può» infatti disporre anche il reintegro. Resta salva la facoltà del lavoratore di optare per l'indennizzo.



Negli altri casi di annullamento del licenziamento economico per il datore di lavoro resta solo la condanna al pagamento dell'indennità tra 12 e 24 mensilità. È qui l'altra novità della giornata: infatti, la precedente bozza di modifica dell'articolo 18, nella parte in cui prevedeva l'indennizzo per il licenziamento annullato, anche quale alternativa al reintegro, lo fissava nella misura variabile tra 15 e 27 mensilità. Invariata, in sostanza, la disciplina del licenziamento discriminatorio. Qui il reintegro resta praticamente d'obbligo, salvo il caso il lavoratore non opti per l'indennizzo.

Chiude il cerchio degli interventi il cambio di registro sugli ammortizzatori sociali, a regime nel 2017. L'Aspi, assicurazione sociale per l'impiego, è destinata a sostituire le varie indennità di disoccupazione. Ne potranno usufruire anche apprendisti e artisti. Nel frattempo scatterà la fase transitoria per il passaggio della durata dagli 8 mesi attuali (12 per gli over 50) ai 12 dell'Aspi (18 per gli over 55). Il tetto massimo dell'Aspi è fissato a 1.119 euro. Resta il sistema della cassa integrazione, con limitazioni all'uso della «straordinaria» mentre per le aziende non coperte dalla Cig straordinaria arriva un fondo di solidarietà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La valutazione sull'impatto delle misure

Come cambiano le tutele per i lavoratori
e il grado di efficienza delle aziende

IL GIUDIZIO DEL SOLE

TUTELA
DEI LAVORATORI

EFFICIENZA
PER LE IMPRESE

APPRENDISTATO

Rafforzamento. Diventa la via ordinaria di ingresso al lavoro. Ridotta al 30% la quota obbligatoria di stabilizzazione da parte delle imprese nei primi 36 mesi

AUMENTA

AUMENTA

TEMPO DETERMINATO

Disincentivo. Costerà di più (prevista un'aliquota aggiuntiva dell'1,4%), ma scompare il cosiddetto «causalone» nel primo contratto

AUMENTA

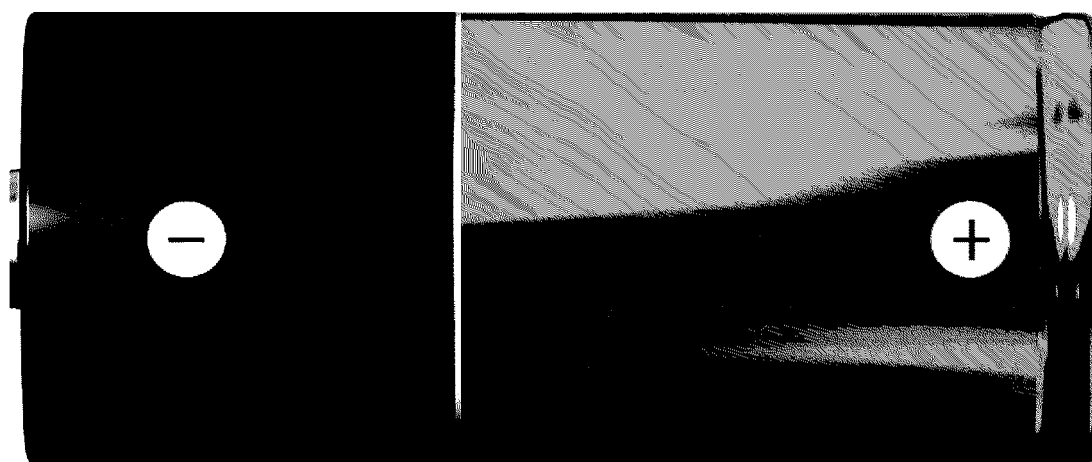
DIMINUISCE

LICENZIAMENTI

Articolo 18. La riforma favorisce l'efficienza delle imprese ma le ultime correzioni (possibile reintegro per i licenziamenti economici) sono un passo indietro

DIMINUISCE

AUMENTA



CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA

Tentativo. Prima di procedere con il licenziamento economico l'impresa deve inviare una comunicazione per avviare la procedura di conciliazione

AUMENTA

INVIATA

PROCESSO DEL LAVORO

Iter accelerato. Per le controversie in materia di licenziamenti sarà previsto un rito speciale abbreviato rispetto ai normali processi

AUMENTA

AUMENTA

PARTITE IVA

Giro di vite. Introdotta la presunzione del carattere coordinato continuativo in molti casi, ma l'irrigidimento delle regole partirà fra un anno

AUMENTA

DIMINUISCE

DIMISSIONI IN BIANCO

Tutela. Le risoluzioni consensuali o le dimissioni durante il periodo di gravidanza vanno convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro

AUMENTA

INVIATA

**CONTRATTI PREVALENTI****Tempo indeterminato***Aumento contributivo azzerato per chi assume*

Il contratto a tempo indeterminato viene potenziato "in via indiretta" dalla riforma del lavoro. L'articolo 3 del Ddl - che contiene le modifiche ai rapporti a tempo indeterminato (su cui si veda la scheda qui accanto) - lo fa inserendo all'articolo 1 del Dlgs 368/2011 il seguente comma or: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Sempre nell'ottica di rafforzare l'utilizzo del tempo indeterminato il teso che sarà all'esame delle Camere introduce (seppur gradualmente) un giro di vite giri su partite Iva, co.co.pro e associazione in partecipazione. Come anche l'appesantimento (di adempimenti burocratici). Ma soprattutto fissa un "tetto massimo" della successione dei contratti a tempo determinato in 36 mesi (superati i quali scatta la stabilizzazione). Arriva anche la conferma del "premio di stabilizzazione" per l'azienda che assume un lavoratore a tempo: potrà recuperare fino a un massimo di sei mesi dei contributi in più versati

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

AUMENTA

CONTRATTI PREVALENTI**Apprendistato***Stabilizzazioni obbligate, quota al 30% per 36 mesi*

Il canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro. È così che il ministro Elsa Fornero ha definito ieri il contratto d'apprendistato, che diventa il «trampolino di lancio». Le nuove norme, accanto a un preciso impegno formativo da garantire al giovane, 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 (e cioè il 30% che dal 37esimo mese successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni salirà al 50%). 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 1/1 a 3/2. Vale a dire, la possibilità per l'impresa di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori a tempo indeterminato.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**Tempo determinato***Via il «causalone» nel primo contratto*

Il contratto a tempo determinato viene disincentivato dal punto di vista delle regole giuridiche ed economiche. La durata massima dei contratti in successione è fissata in 36 mesi, comprensivi di proroga (viene eliminata l'eventuale deroga ai 36 mesi). Tra un contratto e l'altro deve esserci un intervallo di 60 o di 90 giorni (a seconda che abbia una durata inferiore o superiore ai 6 mesi). Finora l'intervallo era fissato in 10-20 giorni. Il singolo contratto può essere prolungato, in via straordinaria, per 30 o 50 giorni (per i contratti inferiori o superiori ai sei mesi). Il ricorso a questa tipologia di rapporti costerà di più alle imprese a causa dell'introduzione di un aumento contributivo dell'1,4% (con l'esclusione dei motivi sostitutivi e per attività stagionali). Aziende che, nella stipula del primo contratto di 6 mesi, non saranno più tenute a introdurre il cosiddetto «causalone»: l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo in un atto scritto contestuale o antecedente.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

**FLESSIBILITÀ IN ENTRATA****Partite Iva***«Transitorio» di 12 mesi prima della stretta*

La partita Iva non deve essere la copertura di contratti di lavoro subordinato. A tal fine viene introdotta la presunzione del carattere coordinato continuativo e non autonomo e occasionale della collaborazione quando questa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco dell'anno e quando da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi. Al fine di allentare la morsa sulle imprese che ne sarebbe seguita il Governo ha deciso di limitare la stretta ai nuovi rapporti. Mentre per estenderla a quelli in corso bisognerà aspettare che siano trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge. Della presunzione di subordinazione sarà in ogni caso possibile dare la prova contraria. Un'eccezione è prevista però per i professionisti. Il comma 4 dell'articolo 9 del Ddl prevede che la stretta non riguardi «le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali».

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**Collaborazione a progetto***Sotto la lente l'oggetto dei nuovi contratti*

L'obiettivo anche in questo caso è evitare che il lavoro a progetto nasconda in realtà un contratto di lavoro subordinato. Stando all'articolo 8 del testo 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». Al tempo stesso viene aumentata l'aliquota contributiva: nel 2013 gli iscritti alla gestione separata (senza altra copertura previdenziale) dovranno pagare il 28%; i pensionati o gli iscritti ad altra gestione scontreranno il 19 per cento. Tali percentuali saliranno progressivamente. Nel 2018 i co.co.pro non iscritti ad altra gestione pagheranno il 33%; i pensionati o chi ha un'altra copertura il 24 per cento.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**Part time***Più trasparenza sulle clausole flessibili*

Le imprese possono tirare un sospiro di sollievo. Il lavoro di manutenzione sui contratti a tempo parziale viene ridotto al minimo. Rispetto alle bozze messe a punto nei giorni scorsi la versione finale dell'articolo non obbliga più il datore di lavoro alla comunicazione amministrativa (anche con Sms) di tutte le variazioni di orario, da inviare contestualmente al preavviso per il lavoratore. Rimane invece il diritto del lavoratore a vedere inseriti nei Ccnl - a cui spetta il compito di "tipizzare" le clausole flessibili da inserire nei contratti - anche le «condizioni e modalità» che gli consentano di richiedere «la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche» previste dal contratto di lavoro. Al tempo stesso viene introdotta la possibilità di ritirare il consenso all'esecuzione del contratto per i lavoratori studenti e per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

**FLESSIBILITÀ IN ENTRATA****Contratto di inserimento**

Tipologia ammessa solo per il 2012

Cambio di programma in corsa sul contratto inserimento. Anziché limitarsi a destinare ai lavoratori over 50 disoccupati da 12 mesi le risorse destinate a tali tipologie di rapporti – come annunciato nel documento di policy di due settimane fa – il Governo ha preferito decretarne di fatto la scomparsa. L'articolo 4 del Ddl stabilisce l'abrogazione degli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 276/2003 con cui è stata attuata la "legge Biagi". 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 da 54 a 59 del Dlgs 276 continueranno infatti ad applicarsi.

TUTELA PER IL LAVORATORE

DIMINUISCE

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**Lavoro intermittente**

Obbligo di comunicare ogni chiamata

L'appesantimento burocratico inizialmente previsto anche per il part time viene ristretto al solo lavoro intermittente. Per evitare che dietro tale fattispecie si nasconda un rapporto subordinato a carattere continuativo viene previsto l'obbligo di una comunicazione amministrativa – fax o posta elettronica certificata (è scomparso il riferimento agli sms, ndr) – in occasione di ogni chiamata del lavoratore. Il lavoro intermittente è destinato allo svolgimento di prestazioni discontinue, in base ad esigenze individuate dai contratti collettivi, per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o dell'anno.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA**Associati in partecipazione**

Non più di 3 associati per la stessa attività

Meno stringente del previsto il giro di vite sugli associati in partecipazione. Anziché limitarne l'utilizzazione alle associazioni tra familiari entro il primo grado o tra coniugi, come annunciava il documento di policy, il Ddl fissa 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 agli utili.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

OCCUPAZIONE ROSA

Arrivano il giro di vite sulle dimissioni in bianco e i congedi di paternità obbligatoria

IL NUMERO

24

Le mensilità massime che il lavoratore potrà ottenere dal giudice a titolo di indennizzo

SOSTEGNO AL REDDITO

A regime dal 2017 l'ammortizzatore unico: l'Aspi che sostituirà mobilità e indennità di disoccupazione

FLESSIBILITÀ IN USCITA**Licenziamenti discriminatori**

Sempre il rientro, indennizzo optional

Reintegro automatico se il licenziamento è riconosciuto come discriminatorio, a meno che il lavoratore non opti per un indennizzo. La nuova disciplina dell'articolo 18, sul punto, ricalca la precedente. A prescindere dal numero di dipendenti (e dalla motivazione addotta per il licenziamento), il datore di lavoro, nel caso il giudice annulli il licenziamento perché discriminatorio, è infatti obbligato a reintegrare il lavoratore e a risarcire almeno cinque mensilità per i danni, versando i contributi assistenziali e previdenziali. Al dipendente, in alternativa al reintegro, è tuttavia concessa la facoltà di chiedere il pagamento di 15 mensilità, con la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro (tale indennizzo non influisce sul risarcimento delle cinque mensilità sopra accennate). Lo stesso regime si applica per i licenziamenti disposti nel periodo di maternità, in concomitanza del matrimonio, o disposti in modo illecito (articolo 1345 del Codice civile).

TUTELA PER IL LAVORATORE
 INVARIATA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
 INVARIATA
FLESSIBILITÀ IN USCITA**Licenziamenti disciplinari**

Nei casi meno gravi 24 mensilità di ristoro

Doppio regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti soggettivi o disciplinari. Se il fatto non sussiste, o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore nelle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti, denotando così un uso arbitrario del potere da parte del datore di lavoro, il giudice annulla il licenziamento, dispone la reintegrazione del lavoratore e condanna il datore di lavoro al risarcimento dei danni retributivi (al netto di quanto percepito dal lavoratore) con un tetto massimo di 12 mensilità. Vanno pagati anche i contributi (dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive, se attivate), con la possibilità per il lavoratore, in alternativa al reintegro, di farsi versare l'indennità sostitutiva di 15 mensilità. In tutti gli altri casi, scatta il pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità (il cui importo è determinato in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività, del comportamento e delle condizioni delle parti).

TUTELA PER IL LAVORATORE
 DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
 AUMENTA
FLESSIBILITÀ IN USCITA**Licenziamenti economici**

L'«insussistenza» impone il reintegro

L'annullamento del licenziamento intimato per motivi economici può comportare il reintegro e non solo l'indennizzo. È questa la novità più importante del testo presentato ieri dal Governo. Il nuovo articolo 18, infatti, estende la tutela di maggior favore per i lavoratori in caso di licenziamento disciplinare - cioè il risarcimento massimo di 12 mensilità e il reintegro, che può essere sostituito su scelta del lavoratore, con una indennità di 15 mensilità - anche nel caso in cui il giudice accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico). Nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice assegna l'indennità tra 12 e 24 mensilità senza reintegro. In tale caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

TUTELA PER IL LAVORATORE
 DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
 AUMENTA

**LE QUATTRO DELEGHE**

Su pubblico impiego, stage, apprendimento permanente e politiche attive serviranno i decreti legislativi

FLESSIBILITÀ IN USCITA**Dimissioni in bianco****Abusi multati
fino a 30mila euro**

L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida secondo modalità che dovranno essere individuate con successivo decreto del ministero del Lavoro. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (con successivo Dm si possono prevedere anche altre modalità di sottoscrizione della dichiarazione). Per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco, è poi prevista una disciplina sanzionatoria ad hoc. Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, infatti, sarà punito con la sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro. Previsti poi congedi di paternità obbligatori.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN USCITA**Rito del lavoro****Prima udienza
entro 30 giorni**

Rito speciale in arrivo per le controversie in tema di licenziamento con «caratteristiche di celerità e snellezza». Sarà il giudice a stabilire la scansione dei tempi del procedimento, nel rispetto del principio del contraddittorio e della parità delle armi nel processo, ed è prevista un'istruzione vera e propria con l'eliminazione delle formalità non essenziali. La domanda si propone con ricorso al Tribunale, a seguito della quale il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche con posta elettronica certificata. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda. Alla trattazione delle controversie di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

AUMENTA

**Aspi**

Disoccupazione «unica» dal 2017

Tutto nell'Aspi. Ogni forma di tutela per la disoccupazione confluirà nell'Assicurazione sociale per l'impiego, con il graduale superamento dell'indennità di mobilità, attraverso un periodo transitorio che si completerà solo nel 2017. Un sussidio esteso ad apprendisti, artisti e dipendenti della Pa con contratto a termine. I requisiti di accesso sono quelli già previsti per l'attuale disoccupazione ordinaria non agricola: anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio. L'Aspi avrà una durata di 12 mesi fino ai 54 anni e di 18 mesi da 55 anni in poi. L'importo massimo è fissato in 1.119,32 euro. È previsto, inoltre, un abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi. C'è poi la mini Aspi, che sostituisce l'attuale disoccupazione con requisiti ridotti. Durata: pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo biennio. I requisiti di accesso dovranno essere pari ad almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili). Resta il requisito di almeno 2 anni di anzianità assicurativa.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

Sostegno ai lavoratori anziani

Un tesoretto per gli over 58

L'uscita dal lavoro per gli over 58 enni per licenziamento trova un nuovo sostegno. Sarà infatti questa la destinazione del Fondo della mobilità quando nel 2017 andrà a regime la riforma degli ammortizzatori e la relativa indennità sarà sostituita dall'Aspi (si veda la relativa voce). Il fondo, con una dotazione di circa 700 milioni, servirà o come strumento di sostegno al reddito dei lavoratori "anziani" che perdono il posto, oppure verrà utilizzato per integrare la durata dell'Aspi, che per questa fascia d'età ha una durata che è stata fissata in soli 18 mesi rispetto ai 36 previsti per la mobilità. La riforma crea una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro, che dovranno versare lo 0,3% di contributi per colmare la penalizzazione. Cornice che prevede la possibilità per le imprese di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati a incentivare l'uscita dal mercato del lavoro delle persone ultracinquantenni.

TUTELA PER IL LAVORATORE

INVARIATA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

INVARIATA

Cassa integrazione

Niente Cigs per le cessazioni

Cassa integrazione ordinaria e contratti di solidarietà con la disciplina in vigore. Mentre per quanto riguarda la cassa integrazione straordinaria, mantenuta per i casi di ristrutturazione e crisi aziendale, viene meno la fattispecie relativa alle cessazioni di attività in caso di procedura concorsuale. Le forme di finanziamento della cassa integrazione restano sempre basate su criteri mutualistici. È prevista la riconversione ai fondi di solidarietà dei settori già inclusi nell'ambito della cassa integrazione straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 2013. Viene messa a regime l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle compagnie portuali come trasformate dalla legge 84/1990, già prevista in via straordinaria dal Dlgs 185/2008, con contribuzione pari a quella prevista per la Cigs (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).

TUTELA PER IL LAVORATORE

DIMINUISCE

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

**Fondi di solidarietà**

Se manca la «cassa» arriva il fondo

Obligo di costituzione di appositi Fondi di solidarietà, destinati alle sole aziende con più di 15 dipendenti, per i settori non coperti dalla cassa integrazione. Lasciati nelle mani della contrattazione collettiva, saranno regolamentati da un decreto interministeriale. Le parti potranno prevedere, per il finanziamento di tali fondi, l'apporto di fondi interprofessionali. Dovranno prevedere: obbligo di bilancio in attivo, possibilità di determinare e/o modificare l'aliquota contributiva per assicurare la copertura dei costi, con contribuzione a carico del datore di lavoro.

In caso di assenza della contrattazione ai fini delle loro costituzione, interverrà un ulteriore decreto interministeriale che provvederà alla creazione di un unico fondo residuale, con contribuzione a carico del datore di lavoro e con una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili calcolate su un biennio mobile (sospensioni massime di 90 giorni).

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

INVARIATA

MATERIE DELEGATE**Formazione e politiche attive**

Tirocini riformati entro sei mesi

Per aumentare la produttività del lavoro bisogna accrescere il capitale umano. A ribadirlo è stato ieri il ministro Elsa Fornero. Il suo impegno trova una declinazione anche all'interno del Ddl dove sono previste due deleghe dedicate alla formazione. A cominciare dai tirocini formativi. Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge il governo dovrà emanare uno o più decreti legislativi per riorganizzare la disciplina dei tirocini e degli stage. Con la finalità espressa di contrastare i fenomeni di abuso e introdurre una forma di indennità seppure minima che consenta di superare il modello attuale fondato soprattutto sulla loro gradualità. L'altra delega interessa l'apprendimento permanente intesa come «qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze». Anche qui i decreti delegati dovranno arrivare entro sei mesi.

TUTELA PER IL LAVORATORE

AUMENTA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

DIMINUISCE

MATERIE DELEGATE**Pubblico impiego**

Delega «nascosta» per gli statali

La riforma del mercato del lavoro riguarderà anche il pubblico impiego. Ma il boccino, sull'argomento, è passato nelle mani del ministro Filippo Patroni Griffi. A confermarlo è stato lo stesso titolare del **Welfare**, Elsa Fornero che, nel corso della conferenza stampa di ieri ha spiegato che la riforma del lavoro al momento non contiene la delega sui dipendenti della pubblica amministrazione, ma che verrà inserita in seguito.

«C'è una quarta delega che riguarda il pubblico impiego – ha detto il ministro – ma non è una vera e propria delega. Sarebbe stato per me preferibile che nel disegno di legge ci fosse la delega sul riordino del pubblico impiego, ma il ministro Patroni Griffi ha detto: tu hai usato un periodo di dialogo con le parti sociali, io devo avere il mio dialogo con il sindacato». L'annuncio del ministro, ha commentato Susanna Camusso, segretario generale della Cgil, «potrebbe essere una buona notizia» perché «è quello che chiedevamo proprio noi».

TUTELA PER IL LAVORATORE

INVARIATA

EFFICIENZA PER L'IMPRESA

INVARIATA

Draghi: sistema più equo - Bersani: passi avanti

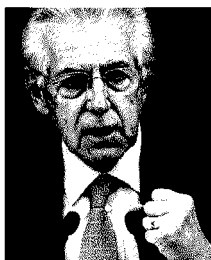
Monti: è una svolta storica per la crescita dell'Italia

Arriva l'altolà delle imprese

Fornero: ora le aziende non hanno più alibi per non investire nel nostro Paese

Per il premier Monti la riforma del lavoro segna una svolta «storica» e porterà «crescita». «Se le imprese - dice il ministro Fornero - ritenevano che l'articolo 18 era un alibi per non investire, ora l'alibi è stato tolto».

L'intesa tra Governo e maggioranza apre la via a un rapido iter. Bersani (Pd): «Un passo avanti importantissimo». Casini (Udc): «Il Governo ha lavorato bene». Più cauto Alfano (Pdl): «Il Pd non ce l'ha fatta a non mettere in



mezzo i giudici sull'articolo 18». Le preoccupazioni delle imprese sono state espresse in una nota di **Confindustria**, **Adi**, **Atia**, Alleanza delle cooperative: inaccettabili la diversa disciplina per i licenziamenti di natura economica e quella dei contratti a termine.

Il presidente **Bce** Draghi: «La disoccupazione tra i giovani è più elevata nei Paesi che hanno mercati del lavoro con maggiore dualismo».

Servizi ► pagine 4 e 5

IL TUO LAVORO



Il varo della riforma
Governo e Quirinale

IN PARLAMENTO

Il presidente del Consiglio: testo vagliato dai tre leader politici, mi auguro un iter sereno e rapido

IL NUMERO

30%

L'aliquota di conversione obbligatoria in contratti standard nei primi 36 mesi

Monti: riforma storica per l'Italia

Fornero: art.18, le imprese non hanno più alibi - Pubblico impiego, si farà un Ddl delega ad hoc

Davide Colombo
ROMA.

Con una doppia limatura al testo, perfezionata dopo l'intesa di martedì sera a palazzo Giustiniani con Angelino Alfano, Pierluigi Bersani e **Vittorio** **Casini**, il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro è pronto per il Parlamento. «Il testo è stato vagliato dai tre leader politici - ha rimarcato Monti -. Mi aspetto un iter sereno e rapido». La trasmissione alla presidenza del Senato è stata annunciata ieri nel corso della conferenza stampa dal presidente del Consiglio, Mario Monti, ed è scattata dopo il via libera autorizzativo del Capo dello Stato. Ora l'articolo è finalmente a disposizione di tutti.

Le novità dell'ultima ora riguar-

dano i due fronti fondamentali della riforma: la flessibilità in entrata e le regole sui licenziamenti. Nel primo caso il ministro Elsa Fornero ha introdotto una gradualità sulla stretta agli abusi dei contratti a termine, con la piena applicazione prevista solo dopo un anno dall'entrata in vigore della riforma. La gradualità vale per presupposti che fanno scattare l'ipotesi di lavoro subordinato per le false partite Iva, mentre i nuovi vincoli sui contratti a progetto scatteranno solo per i neo-assunti. Per gli apprendisti, nei primi tre anni di vita della legge viene poi ridotta dal 50 al 30% l'aliquota di conversione in contratti standard che sarà necessaria per l'autorizzazione a nuove assunzioni di apprendisti. Novità anche per il cosiddetto "causalone"

per i contratti a termine, cancellato per il primo contratto a tempo determinato per una durata di sei mesi.

Sui licenziamenti individuali per motivi economici l'altra novità, che ha incassato l'assenso dei partiti di maggioranza. Il giudice potrà disporre il reintegro del lavoratore nel caso le causali del licenziamento venissero giudicate manifestamente insussistenti o infondate. Con questo ritocco, ha sottolineato il ministro Fornero, gli imprenditori non avranno più «l'alibi» dell'articolo 18 per non investire in Italia. E Mario Monti ha aggiunto: «Più ci penso e più mi convinco, il valore aggiunto di questa norma sta nel fatto che aumenta la prevedibilità dei casi di illegittimo licenziamento e riduce l'incertezza per le imprese». Al-



tra novità, e altro alleggerimento, sul fronte dei licenziamenti riguarda poi gli indennizzi, decisi dal giudice in caso di motivazioni disciplinari: potrà variare tra 12 e 24 mesi e non più tra 15 e 27, come previsto nel «documento di policy» del 23 marzo scorso.

Il presidente del consiglio, che ha sottolineato come il Ddl sul mercato del lavoro segua naturalmente il riassetto delle pensioni dopo due mesi e mezzo di «consultazione e ascolto» delle parti sociali, ma non di «concertazione», e ha parlato di «una riforma storica per l'Italia» che «nella continuità porta ad una svolta nel mercato del lavoro» in direzione della crescita. Anche il ministro del Lavoro ha proposto un'analisi tutta economica della riforma i cui effetti, ha insistito, non potranno essere visibili che tra qualche anno. Elsa Fornero ha inquadrato la riforma nello scenario di transizione demografica che caratterizza il nostro Paese, con tassi di invecchiamento crescenti e non paragonabili a quelli di altri Paesi di riferimento. In questo contesto, ha spiegato, l'unico modo per tornare a crescere è aumentare l'occupazione e la produttività, soprattutto partendo dai settori più in sofferenza, vale a dire i giovani e le donne. Un mercato meno «duale», vale a dire con meno distinzioni tra protetti e non, e un mercato più dinamico, ha poi aggiunto il ministro, «prevede una maggiore frequenza anche di uscite dal posto di lavoro» ed è in questi mercati che «i tassi di occupazione sono strutturalmente più elevati». Per questo il «nuovo» ar-



Premier e ministro. Mario Monti ed Elsa Fornero

LE ULTIME MOSSE

La linea Monti

«Abbiamo acconsentito a rivedere l'articolo 18, così come chiesto anche dal Quirinale, con un compromesso accettabile per tutti i partiti, ma oltre non possiamo andare altrimenti i mercati potrebbero bocciarci con le conseguenze che ben conosciamo

Il ruolo del Colle

«Nella partita, iniziata martedì sera al tavolo con Bersani, Alfano e Casini (e proseguita in parte ieri, come testimonia una lunga telefonata fra il premier e Alfano) ha giocato un ruolo fondamentale il Quirinale che con la sua moral suasion ha spinto il Professore a sedersi ad un tavolo

MERCATO PIÙ DINAMICO

Il ministro del Welfare: vogliamo rafforzare il lavoratore superando l'idea di rapporto proprietario con il posto di lavoro

LE ALTRE DELEGHE

Riguardano il riordino dei tirocini formativi, la razionalizzazione delle politiche attive e l'apprendimento permanente

articolo 18 non deve essere letto come una riduzione delle tutele: «Noi vogliamo, con questa riforma, rafforzare il lavoratore superando l'idea di rapporto proprietario con il suo posto di lavoro quando la sua azienda non ha più ragioni economiche per esistere».

Altro tema centrale, per il quale non sono state introdotte novità, è

il riassetto in prospettiva «universalistica» degli ammortizzatori sociali, con l'introduzione dell'Aspi al posto delle attuali indennità di disoccupazione che, a regime, dal 2017, potrebbe garantire una platea potenziale di 12 milioni di lavoratori (contro i 4 attuali). Il nuovo sistema di ammortizzatori sarà sostenuto con un finanziamento di 1,8 miliardi negli anni di scansione della riforma, fondi strutturali ha assicurato il ministro da calcolare al netto (e quindi in aggiunta) del rifinanziamento strutturale degli attuali ammortizzatori «in deroga». Il disegno di legge contiene tre deleghe: per il riordino dei tirocini formativi, per la razionalizzazione delle politiche attive e i servizi per l'impiego (competenza concorrente con le Regioni) e per l'apprendimento permanente. Una quarta delega, ma la valutazione è ancora aperta, dovrebbe essere introdotta per il raccordo delle nuove norme con l'ordinamento che regola i rapporti di lavoro nel pubblico impiego: «Il ministro Filippo

Patroni Griffi ha detto che vuole completare il confronto con le parti sociali - ha spiegato Fornero - e poi presenterà la sua proposta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA RIFORMA RIVISTA

Il tabù scalfito

di **Alberto Orioli**

Non sarà una "mezza riforma" che laspie-tatezza dei mercati sanzionerebbe come un "vorrei ma non posso". Ed è un bene nel giorno in cui lo spread torna, per motivi esterni, a quota 357, con Mario Draghi che chiede riforme incisive proprio per rendere più equa la flessibilità e più sostenibile il modello sociale europeo (Italia compresa) altrimenti a rischio. Tuttavia non è nemmeno quel testo coraggioso e stentoreo che aveva fatto dire al premier Mario Monti «il caso è chiuso» a proposito di articolo 18 poche ore prima di partire per il suo tour asiatico.

Non era chiuso, quel verbale. E il ddl "salvo intese" licenziato dal Consiglio dei ministri due settimane fa ha assunto ora un'altra sembianza.

Il tabù dell'articolo 18, più che abbattuto, alla fine, risulterà certamente più che scalfito. Comunque un risultato positivo se si pensa che per 42 anni nessuno aveva potuto (o voluto) affrontare nemmeno il tema. Il delicato equilibrio scaturito dal verbale illustrato il 23 marzo è stato comunque modificato: il ripristino del reintegro in caso di licenziamento illegittimo per motivi oggettivi economici è un arretramento, per le imprese, rispetto all'ipotesi iniziale che lo escludeva. Tuttavia è stata creata la «totale insussistenza del fatto» come vera motivazione in base alla quale applicare il reintegro in caso di contestazione del licenziamento per motivi economici.

Non sembra, a una prima ricognizione del disegno di legge, che a questa concessione ai sindacati ne siano corrisposte di pari valore in tema di flessibilità in entrata. L'aumento dell'1,4% dei contributi a carico dei contratti a termine avrà, come eccezione, solo i contratti stagionali in senso stretto (agricoli) e non, come chiedevano le aziende, anche i rapporti di lavoro definiti «stagionali» nei diversi contratti di categoria. È rimasta una formulazione stretta, non sempre rispondente alla realtà delle diverse situazioni produttive, per le partite Iva valutate come elusive dei contratti full time.

La stessa entità del risarcimento in caso di licenziamento illegittimo è stata ritarata tra 12 e 24 mensilità ma non è stata ancorata a nessun altro

criterio come ad esempio l'anzianità aziendale (un conto, ad esempio, è risarcire chi sia assunto da tre anni e un conto è risarcire chi sia stato in azienda per 20). Non è da escludere che tocchi al Parlamento rifinire di nuovo i singoli capitoli in modo da ripristinare un equilibrio meno improprio tra entrata e uscita dal mercato del lavoro.

L'aspetto forse più rilevante della riforma del lavoro presentata ieri è che ingloba una piccola riforma della giustizia. L'incertezza e l'aleatorietà del contenzioso in tema di lavoro in Italia è proverbiale: Andrea Ichino e Paolo Pinotti hanno studiato la variabilità delle sentenze e la durata differenziata sul territorio nazionale dei tempi del contenzioso.

La creazione di un "rito speciale" per le controversie in tema di licenziamenti con giornate specifiche dedicate al calendario delle udienze di lavoro e con tempi "contingentati" fa sperare in una norma che aumenti la «prevedibilità» del contesto citata dallo stesso Monti. Prevedibilità considerata indispensabile per la programmazione degli investimenti, uno degli obiettivi di fondo del poker di riforme, ultima questa sul lavoro, realizzata finora dal Governo tecnico.

Produttività e competitività sono le due bussole generali che guidano l'azione riformatrice: è probabile che gli effetti siano di medio periodo e non abbiano bisogno delle equazioni comportamentali citate da Elsa Fornero per capire che comunque eserciteranno un'azione positiva. Che prima arriva meglio è, naturalmente. Sarà cruciale che il sistema di ammortizzatori sociali possa reggere l'impatto degli effetti della recessione attesi per questi mesi. L'Italia non potrà permettersi una fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema universalistico di assicurazione per l'impiego senza tenere conto delle persone interessate al passaggio da un regime all'altro. Alla fine sarà una questione di fondi a disposizione: c'è una dote da 1,8 miliardi. Un appostamento che per adesso sa più di velleitario che di so-

stanziale. Ma a fine anno, forse, potrà essere irrobustito. Magari grazie al recupero dell'evasione fiscale.

Alberto Orioli

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PARLA BONANNI (CISL)

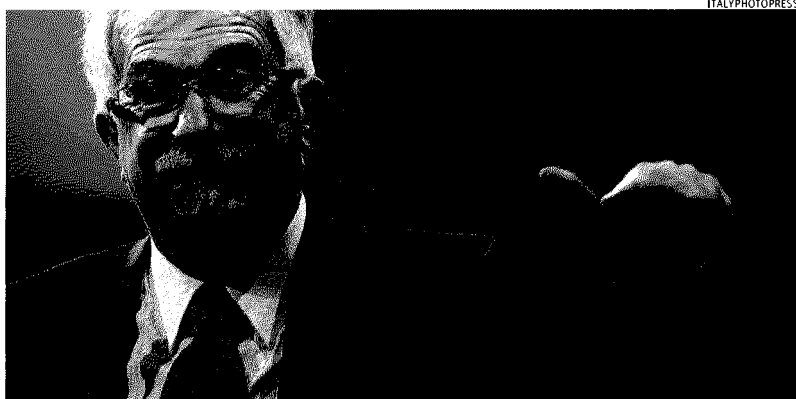
«Soluzione equilibrata
Tutele contro gli abusi»

Giorgio Pogliotti ▶ pagina 7

INTERVISTA

Raffaele Bonanni

Segretario generale Cisl

«Bene la tutela dagli abusi
la riforma è equilibrata»

Segretario generale.
Raffaele Bonanni
guida la Cisl
dal 2006

Giorgio Pogliotti
ROMA

Segretario Bonanni, dopo aver espresso preoccupazioni per il rischio di abusi nei licenziamenti economici che potevano mascherare forme di discriminazione, si sente rassicurato dalla formulazione conclusiva del testo?

Siamo soddisfatti perché la questione che più ci preoccupava, la tutela nei licenziamenti economici fraudolenti, si è risolta proprio come abbiamo auspicato. Il giudice potrà stabilire il reintegro nei casi in cui è manifesta l'insussistenza di motivazioni economiche. Ma solo se si andrà in giudizio, visto che è stato adottato il modello tedesco, da noi fortemente sostenuto, con il ricorso alla conciliazione obbligatoria. In Germania viene coinvolto il consiglio di fabbrica, da noi il sindacato, per tentare una soluzione extragiudiziaria. Solo in assenza di un'intesa si va dal giudice che non deve partire da zero, ma si avvale del lavoro istruttorio fatto in sede di conciliazione, con un rito abbreviato.

Come valuta le novità decise nel vertice di maggioranza di martedì notte con il premier Monti, a partire dalla previsione di un regime tran-

sitorio di un anno prima della stretta sulle partite Iva?

Lo slittamento di un anno deve servire alle aziende per prepararsi a riconfigurare il rapporto di lavoro delle false partite Iva, per trasformarlo da lavoro autonomo a dipendente. È una motivazione comprensibile, ma se si vuole una transizione ordinata va gestita coinvolgendo le rappresentanze sindacali. Non va bene, invece, se questo periodo si configura solo in un anno di rinvio. Propon-

MODIFICHE

«In Parlamento si può sempre migliorare il testo senza però stravolgerlo»

FALSE PARTITE IVA

«Lo slittamento di un anno deve servire alle imprese per prepararsi a regolarizzarle come lavoro dipendente»

remo al Parlamento di specificare meglio questo percorso.

Intendete riaprire la partita in Parlamento con emendamenti al testo o considerare l'articolo un buon compromesso da confermare?

È una soluzione di grande equilibrio, se si apre la discussione in Parlamento la si può sempre migliorare, ma senza perdere le caratteristiche che questa riforma deve conservare fino alla fine. È il risultato di una mediazione tra diverse istanze.

Lei parla di equilibrio, eppure le imprese lamentano ancora troppi vincoli per la flessibilità in entrata e sono insoddisfatte per la reintroduzione del reintegro per i licenziamenti economici, decisa al vertice di maggioranza.

Non capisco la posizione delle imprese che avevano dato il proprio assenso al documento del governo, visto che la conclusione del vertice di martedì notte è pienamente coerente con quel testo. Il premier Monti è stato di parola, ha rispettato l'impegno che ha preso con il sottoscritto, per evitare abusi nei licenziamenti, e il presidente della Repubblica va ringraziato per la sensibilità dimostrata. Viene confermato, su nostra richiesta, il contrasto alla cattiva flessibilità praticata da aziende che fanno concorrenza sleale alle altre imprese e danneggiano i lavoratori. È anche confermato il principio





che la flessibilità deve costare di più, con un meccanismo che incentiva la stabilizzazione dei contratti temporanei. L'auspicio è che vengano aggiunti bonus fiscali per abbattere le tasse ai lavoratori flessibili.

Si associa alla richiesta di Angeletti che ha proposto di licenziare il ministro Fornero?

Sicuramente Luigi scherzava. Riconosco alla Fornero, dopo le iniziali incomprensioni, di aver avuto una tenacia e una capacità di recupero che hanno permesso di costruire l'impianto della riforma.

Avete aperto un nuovo fronte con la Uil, annunciando mobilitazioni sulla crescita. Considerate archiviata la riforma del lavoro anche se deve affrontare l'esame del Parlamento?

La riforma del lavoro è un tassello importante, ma è solo uno dei fattori su cui puntare per la crescita, che è la madre di tutte le questioni. Dobbiamo creare le condizioni per attrarre gli investitori, per far ciò serve la massima collaborazione tra tutti i soggetti. Bisogna puntare ad un patto sullo sviluppo tra governo centrale, governi locali, parti sociali, forze politiche. Ma prima serve un segnale forte sul fronte fiscale, perché la ripresa dei consumi è essenziale per far ripartire il Paese. Con le nostre iniziative intendiamo sollecitare il governo a guardare avanti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Pd unito. Boccia: Bersani leader sul campo

Letta e i riformisti: partito compatto su soluzione avanzata

Emilia Patta
ROMA

«Il bilancio è molto positivo. Va riconosciuto al segretario Pier Luigi Bersani il merito di aver tenuto il partito molto unito quando ancora poche settimane fa sembrava impossibile. È stato bravo nel coprire il tema sociale, e nel contempo ha elaborato una soluzione riformista».

Il riconoscimento più importante alla capacità di leadership di Bersani - che ha portato a casa il reintegro ed è riuscito nel miracolo di tenere unito il partito fin nelle sue propaggini filo-Cgil - viene dal suo vice Enrico Letta. Filomontiano della prima ora, ala riformista dei democratici, sostenitore della necessità di abbandonare la "foto di Vasto" con Di Pietro e Vendola per allearsi con i centristi e per questo talvolta in collisione con le scelte del segretario, Letta indica nella vicenda della trattativa sul lavoro anche un «metodo per il futuro». «La maggioranza ne esce più forte, e ne esce più forte lo stesso Monti», dice riconoscendo alla leader del Pdl Angelino Alfano un importante ruolo di mediazione. Così come è stato importante, sottolinea Letta, il ruolo del Quirinale. «Ruolo discreto ma utilissimo per spingere all'intesa». A Bersani quel che è di Bersani. D'altra parte l'ala più riformista del Pd, dallo stesso Letta a Walter Veltroni agli ex popolari, ha capito la necessità di non strappare tutto e di compattarsi attorno al segretario su un punto di sintesi che non è esattamente quello che avrebbero sottoscritto a inizio partita. «Il tema chiave di questa vicenda - è il ragionamento di Letta - è che, con il clima di una crisi economica che morde, lanciare un messaggio freddo che sapeva solo di licenziamenti non sarebbe stato utile al Paese e avrebbe minato la coesione sociale».

Ecco, è questo il punto sottolineato da più di un rappresentante riformista del Pd. La coesione sociale e la rassicurazione di chi un lavoro ancora ce l'ha. «Non si

poteva lanciare un messaggio di insicurezza ai lavoratori», rimarca un lettiano come Francesco Boccia, spesso critico con Bersani. «La leadership si consolida nei passaggi difficili - riconosce Boccia - e Bersani se l'è conquistata sul campo». Anche Stefano Ceccanti, veltroniano che solo poche settimane fa prevedeva una spaccatura del Pd in Parlamento proprio sull'articolo 18, riconosce a Bersani di aver trovato «un punto di equilibrio ragionevole» che ha saputo tenere insieme tutti. «La soluzione migliore - ragiona Ceccanti riprendendo un'idea di Veltroni - sarebbe stata una riforma più inci-

MEDIAZIONE POSITIVA

Il riconoscimento del vice: Bersani ha coperto il tema sociale elaborando una sintesi riformista. Anche l'ala filo-Cgil è soddisfatta

siva dell'articolo 18 da introdurre però solo per i nuovi assunti. Ma dal momento che si è scelta un'altra via, questa è la soluzione migliore: non si poteva creare allarme sociale».

Che Bersani ha vinto davvero lo dimostrano anche le parole dei rappresentanti della sinistra del partito, quelli più vicini alla Cgil. Per il responsabile economico Stefano Fassina quella sull'articolo 18 «è una soluzione positiva e innovativa» e anche l'ex ministro Cesare Damiano riconosce che «le correzioni vanno nella giusta direzione». Superato lo scoglio più difficile, ricompattato il partito e rinsaldata la leadership, Bersani può ora andare più sereno verso la prova delle amministrative di maggio. Dopo sì, si potrà cominciare a ragionare sul destino della "foto di Vasto". Destino che le parole di ieri di Di Pietro contro Monti (si veda qui sotto) fanno apparire piuttosto segnato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il leader Idv. Il premier: serve senso della misura

Di Pietro shock: «Monti ha suicidi sulla coscienza»

Per Antonio Di Pietro i suicidi a ripetizione di imprenditori e cittadini afflitti dalla crisi pesano sulla «coscienza» di Mario Monti, che accusa di «dire le bugie sulla crisi che sarebbe finita». L'attacco arriva nell'Aula della Camera prima del voto finale sul decreto semplificazioni: «Mentre il presidente Monti, che non viene in Parlamento, va soltanto a raccontare le bugie sui giornali sulla cri-

si che sarebbe finita, vi sono persone che non arrivano a fine mese che si stanno suicidando. E lei ce li ha sulla coscienza questi suicidi». Monti prima si trincerava dietro un no a chi gli chiede commenti. Poi precisa: «Mai detto che la crisi è finita». Per evitare rischi di tensione sociale, aggiunge, occorre «senso della misura da parte di chi ha responsabilità pubblica».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**IL TUO
LAVORO**

Il varo della riforma Le posizioni dei partiti

INTESA DI MAGGIORANZA
Svolta nei rapporti
fra i tre partiti che sostengono
Monti: l'obiettivo è arrivare
al sì prima dell'estate

IL NUMERO
1,8 miliardi
Risorse previste dal provvedimento
per i nuovi ammortizzatori sociali

Pd-Pdl verso una corsia rapida in Aula

Bersani: passo avanti importantissimo - Alfano: la modifica all'art. 18 mitigata dalla flessibilità in entrata

Barbara Fiammeri

ROMA

Questa volta è davvero un accordo di maggioranza. L'intesa «sulla parola» siglata tra Angelino Alfano, Pier Luigi Bersani e Pier Ferdinando Casini sulla riforma del mercato del Lavoro rappresenta una svolta nel rapporto tra Pdl, Pd e Terzo Polo che da ieri hanno probabilmente cancellato l'aggettivo «strana», con cui Mario Monti aveva in passato descritto la sua maggioranza. La conferma arriverà nei prossimi giorni, quando il testo del ddl arriverà in Parlamento. L'obiettivo è di arrivare all'approvazione prima dell'estate. Un iter rapido, da decreto più che da ddl, sul quale i tre leader martedì sera si sono impegnati con il premier nonostante siano prossimi ad affronta-

IL SEGRETARIO PDL

Ha scelto di non mettersi di traverso evitando di difendere il testo originario o di chiedere immediate contropartite

re una campagna elettorale, quella delle amministrative, in cui si confronteranno ancora da avversari.

Una svolta a cui hanno contribuito tutti e tre i protagonisti del vertice di Palazzo Giustiniani ma in modo particolare il segretario del Pdl. Angelino Alfano ha scelto di non mettersi di traverso difendendo il testo originario del provvedimento o chiedendo immediate contropartite. Ha deciso invece di sedersi al tavolo per trovare la soluzione, ha teso la mano a un Bersani in difficoltà, stretto com'era tra riformisti filo Monti e massimalisti pro Fiom, che «non ce la faceva - parole di Alfano - a non rimettere in mezzo i giudici su un pezzo dell'articolo 18». Un giudizio critico, mitigato in parte dalle modifiche sulla

«flessibilità in entrata», ha spiegato l'ex Guardasigilli, che annuncia la contrarietà del Pdl all'aumento dell'Iva al 23% («il livello di tassazione è divenuto insopportabile»).

Quel che conta, come si dice in questi casi, è però il dato politico, l'intesa. Bersani definisce le modifiche sull'articolo 18, il ritorno della possibilità del «reintegro» anche nella fattispecie dei licenziamenti economici, «un passo avanti importantissimo», che gli consente di marginalizzare quel che resta del dissenso interno.

Adesso la parola passa al Parlamento. Nel Pdl il malcontento c'è e non ne fanno mistero. «Resta un'operazione squilibrata», commenta Giuliano Cazzola, vicepresidente della commissione Lavoro, secondo cui «il rischio» è che il mercato del lavoro «esca da questo riordino più rigido di prima». Lo stesso ripete Osvaldo Napoli, vicepresidente dei deputati Pdl, che raccoglie le critiche delle imprese giudicando il nuovo testo del provvedimento «appesantito dalla burocrazia». Alfano preferisce non entrare nei particolari. Tant'è che a Porta a porta, quando Vespagli chiede lumi su a chi spetti l'onere di provare l'insussistenza dei motivi di licenziamento, il segretario del Pdl si trincerava: «Non ne abbiamo discusso nello specifico».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Maggioranza.



Il Colle. Soddisfazione di Napolitano

Ora spazio al dialogo tra forze parlamentari

Lina Palmerini
ROMA.

È il primo pomeriggio quando al Quirinale arrivano Mario Monti ed Elsa Fornero con in mano il primo testo della riforma del mercato del lavoro. Era stato lo stesso Giorgio Napolitano ad annunciare, qualche giorno fa, che la presentazione del provvedimento era ormai questione di ore. Certo, il passaggio al Colle è tecnicamente formale, nel senso che la firma del capo dello Stato non implicherà né un giudizio di merito né di legittimità costituzionale trattandosi di un disegno di legge ma - come si sa - i rapporti con il premier sono sempre stati di stretta collaborazione. È stato Mario Monti, in primis, a tenere informato e a coinvolgere il presidente della Repubblica in tutti i passaggi decisivi e quello di ieri era fra i più delicati. Nessun commento ufficiale è arrivato ieri dal Colle che però nelle sue ultime dichiarazioni ha sempre mantenuto un punto: che la riforma fosse complessiva, attenta - cioè - a tutti gli aspetti del mercato del lavoro e improntata agli interessi generali. E che quindi fosse esaminata e valutata da tutte le parti in causa - forze sociali e partiti - nel suo insieme e non solo per un aspetto singolo, cioè l'articolo 18 sui licenziamenti.

Ambienti politici ieri parlavano di una "soddisfazione" del Quirinale per la prima tappa di ieri. In realtà, chi ha parlato con il presidente della Repubblica fa notare come l'unico interesse sia quello di avere - ora - una piena dialettica democratica in Parlamento sul Ddl. Dunque, due sono i punti di osservazione che ha tenuto il Quirinale: il primo - di sostanza - affinché il Paese avesse una riforma complessiva

sull'intero circuito del mercato del lavoro dall'ingresso all'uscita, dai giovani alle donne o gli over 50enni; il secondo - di metodo - che maggioranza e opposizioni ora si possano esprimere nel più pieno confronto parlamentare.

Dunque, nessuna osservazione arriverà sul dettaglio degli articoli del provvedimento così come non vi è stata interferenza sul negoziato politico e sindacale che ha portato alla stesura del Ddl con il Governo. Piuttosto, ciò su cui si concentrerà l'attenzione del capo dello Stato sarà il clima sociale nel Paese dopo i dati sulla disoccupazione e quelli sulla recessione. Senza contare le notizie di

«MORAL SUASION»

Sulla riforma il capo dello Stato ha sempre puntato alla più ampia dialettica democratica e a una legge d'insieme sul lavoro

lavoratori e imprenditori che scelgono il suicidio per cause strettamente economiche. È questo l'allarme che sente il Quirinale: quello di un tessuto sociale sotto pressione a cui si aggiunge una sfiducia nei partiti preoccupante. Non è un caso che accanto alla "vigilanza" sulla riforma del lavoro, Napolitano ieri abbia fatto un vero e proprio affondo sui partiti affinché riscrivano le loro regole di democraticità e trasparenza. E, naturalmente, quelle di finanziamento soprattutto dopo le ultime bufere sul tesoriere della Lega e sull'ex della Margherita, Luigi Lusi. Tenere la coesione sociale è l'obiettivo primario del Colle e la riforma del lavoro è un tassello.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Soddisfatto. Il capo dello Stato Giorgio Napolitano

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Sindacato. Camusso non si pronuncia ma tra i vertici c'è soddisfazione

Cgil cauta: aspettiamo il testo Angeletti: pareggio fuori casa

ROMA

/// Cautela dalla Cgil, soddisfazione da Cisl e Uil, secco "no" da parte dell'Ugl. Sono queste, in estrema sintesi, le posizioni espresse dai sindacati sul testo illustrato dal premier Monti e dal ministro Fornero.

Susanna Camusso ha scelto di non commentare, in attesa di avere il testo ufficiale dal governo, che sarà attentamente valutato questa mattina dalla segreteria. Ma nonostante la prudenza della Camusso, nei piani alti di Corso d'Italia non si nasconde una certa soddisfazione per l'inserimento della reintegrazione per i licenziamenti economici, come sanzione a carico delle imprese che nella versione precedente del documento, in caso di condanna, erano obbligate al solo pagamento di un indennizzo. Il segretario generale della Cgil ha insistito sin dall'avvio della trattativa sul fatto che per i licenziamenti illegittimi deve essere sempre previsto il reintegro. E ieri non ha voluto pronunciarsi sulla novità del reintegro che potrà essere deciso dal giudice nel caso che

vi sia manifesta insussistenza delle motivazioni economiche che devono essere alla base del licenziamento: «Queste sono questioni giuridiche precise - ha detto la leader della Cgil - e come sono scritti i testi diventa importante. Permettete che ci riserviamo di dire cosa ne pensiamo quando avremo un testo perché

I PROSSIMI PASSI

La valutazione di oggi della segreteria di Corso Italia potrebbe avere ripercussioni sul pacchetto di 16 ore di sciopero decise dal direttivo

non vorremmo ritrovarci sorprese che abbiamo ritrovato in altre occasioni». La valutazione odierna della segreteria potrebbe avere ripercussioni sul pacchetto di 16 ore di sciopero approvate dal direttivo, che potrebbero essere cancellate. Per farlo, sarà però necessaria una riconvocazione del parlamentino di Corso d'Italia. Un segnale di distensione, pe-

raltro, è arrivato dal ministro Fornero che ha annunciato di voler accettare un invito della Fiom per un dibattito, con l'obiettivo di illustrare i contenuti della riforma del mercato del lavoro.

«Abbiamo pareggiato fuori casa», ha commentato il leader Uil, **Luigi Angeletti**: «Per noi era necessario che si modificasse la norma relativa ai licenziamenti economici» perché «poteva prestarsi a un uso non corretto da parte delle imprese». Pur tirando un sospiro di sollievo, Angeletti attende di leggere i testi perché, «anche un aggettivo può modificare nella sostanza una norma». Del tutto negativo, invece, il giudizio dell'Ugl, che al principio aveva espresso una valutazione positiva, salvo poi ripensarci: «Persino le parti buone sono state intaccate da quelle cattive - ha detto il leader Giovanni Centrella - sono state ridotte le mensilità dell'indennizzo per i licenziamenti economici. Ovviamente per un giudizio più approfondito dobbiamo leggere tutto l'articolo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**IL TUO
LAVORO**

Scenari

Come cambia il mercato

LE LINEE GUIDA

L'obiettivo è superare la segmentazione e creare ammortizzatori condizionati al reinserimento e universali

I LAVORATORI

22.918.000

È il numero degli occupati registrato a febbraio, in calo dello 0,1% su gennaio

Guida ragionata alla riforma

Dai contratti alle nuove tutele l'analisi punto per punto di tutte le novità

PAGINA A CURA DI
Carlo Dell'Ariaga

La riforma del lavoro si può dividere in tre blocchi: 1. Flessibilità in entrata; 2. Flessibilità in uscita; 3. Ammortizzatori e politiche attive. In estrema sintesi gli interventi sono diretti a diminuire la flessibilità in entrata e aumentare la flessibilità in uscita (per avvicinare le garanzie di protezione del posto di lavoro nelle varie tipologie contrattuali) ed estendere l'utilizzo degli ammortizzatori sociali a categorie che ne sono attualmente prive. Gli obiettivi finali sono essenzialmente quello di superare la segmentazione del mercato del lavoro che colpisce soprattutto i giovani e quello di realizzare ammortizzatori sociali di carattere non solo universalistico, ma anche "condizionato", cioè condizionato all'impegno dei lavoratori

I CONTENUTI

Tre pilastri che riguardano principalmente le modalità d'ingresso, quelle di uscita e la ridefinizione delle strategie di sostegno e riqualificazione

disoccupati di cercare attivamente un posto di lavoro alternativo.

Vale comunque la pena ricordare da dove ci muoviamo, ricordare cioè quali sono i nostri punti di partenza e di come essi si sono evoluti nel corso del tempo e di come essi si collocano in un confronto internazionale. Questo è utile per capire quanta strada rimane da fare e le sfide che la Riforma dovrà affrontare. I tre blocchi di tavole, grafici e commenti di questa pagina, servono allo scopo. Viene aumentata la rigidità dei contratti di lavoro che appartengono a quella che in gergo viene ormai definita "la cattiva flessibilità". Si tratta di quei contratti di lavoro autonomo che di fatto non lo sono. Le imprese li usano per pagare più bassi contributi, spesso anche compensi più bassi dei minimi contrattuali nazionali e per avere estrema libertà nella interruzione del rapporto di lavoro. Sono questi i veri precari e la Riforma li individua come quei rapporti che durano oltre un certo periodo di tempo (sei mesi in un anno), si svolgono nei locali dei committenti e godono di un compenso sotto una certa soglia. Se ricorrono queste condizioni, vale la presunzione che si tratta di rapporti di lavoro para-subordinato. Questo è un bel cambiamento perché darà ai giovani che hanno questi rapporti di lavoro di fare riconoscere i loro diritti davanti al giudice.

Analoghe norme prevedono una minore flessibilità a favore delle imprese nell'utilizzo

dei contratti a progetto. Questi, in caso di un loro utilizzo improprio, vengono trasformati in contratti di lavoro subordinato. Vengono toccati anche alcuni istituti della cosiddetta "flessibilità buona", cioè i contratti di lavoro temporaneo che erano stati introdotti e riformati dal "Pacchetto Treu" e dalla "legge Biagi". Per certi aspetti questa flessibilità viene aumentata dalla Riforma, laddove prevede che il primo contratto a tempo determinato di cui usufruisce il lavoratore assunto, non ha bisogno di essere giustificato da "causali". È completamente libero e questo è un buon passo in avanti. Altri aspetti del contratto a termine vengono però irrigiditi (come l'intervallo di tempo tra un contratto e l'altro) e si prevede anche una penalità pecuniaria in caso di mancata trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Si può capire la buona intenzione di queste norme: quella di favorire i passaggi al lavoro stabile. Ma attenzione all'effetto completamente opposto e cioè quello di indurre le imprese a rifugiarsi nella "flessibilità cattiva". Ricordiamo che tutte le riforme fatte in questi ultimi 15 anni erano proprio dirette a combattere abusi e lavoro nero. Attenzione a non tornare indietro. L'aumento della flessibilità in uscita va nella giusta direzione di correggere le eccessive diversità di protezione del posto di lavoro e di incentivare le imprese ad assumere più giovani a tempo indeterminato. Per quanto non ci si possa aspettare miracoli da cambiamenti dell'art.18 nel caso si dovesse applicare il modello tedesco (come si dimostra nella scheda), va comunque ricordato che un altro aspetto della flessibilità in uscita andrebbe meglio discusso. Si tratta dell'indennizzo, che appare eccessivamente alto. Sono soprattutto alte le 15 mensilità che sono fissate come minimo. In quasi tutti i Paesi l'indennizzo è commisurato all'anzianità di servizio. Un indennizzo corrispondente ad una mensilità per anno di servizio ci avvicinerebbe alle migliori esperienze degli altri Paesi e avrebbe il merito di abbassare di molto il costo del licenziamento dei giovani, una condizione questa fondamentale per incentivare le imprese a trasformare i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Il grafico a fianco, ad esempio, cerca di rispondere alla domanda: una maggiore flessibilità dei contratti a tempo indeterminato può favorire un minore utilizzo dei contratti di natura temporanea? Il grafico mette a confronto le situazioni nei vari Paesi. La relazione esiste ed è positiva: più protezione è associata a maggiore diffusione dei contratti temporanei. Però il grado di correlazione è modesto e trattandosi di un confronto tra paesi, il risultato va accolto con grande "beneficio di inventario".

La riforma degli ammortizzatori rappresenta una utile riorganizzazione che si ispira ai collaudati modelli dei Paesi più sviluppati e anche ad alcuni progetti di riforma che sono stati pensati (e mai attuati) in passato. Il perdurare della crisi e il conseguente fabbisogno di ulteriori risorse ha giustamente consigliato una applicazione molto graduale della riforma. Ciò che manca è una politica attiva degna di questo nome. La Riforma prova a disegnare un modello di Agenzia Nazionale per il Lavoro. Sarebbe l'ideale, ma per farla, occorre mettere d'accordo lo Stato con le Regioni. E il risultato non è scontato.

(hanno collaborato Fedele De Novellis, Valentina Ferraris, Marina Barbini - REF-RI-CERCHE)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Garanzie e rigidità

Protezione, occupazione regolare e diffusione lavori a termine tra i più giovani

	Grado di protezione dei contratti di lavoro a tempo indetermin.	% di lavor. temporanei sul totale dei dipendenti (età 15/39)
Austria	2,19	14,6
Belgio	1,94	12,5
Danimarca	1,53	13,4
Francia	2,60	22,1
Germania	2,85	25,9
Grecia	2,28	15,3
Italia	1,69	19,5
Paesi Bassi	2,73	26,6
Spagna	2,38	37,7
Svezia	2,72	25,6
Ungheria	1,82	9,9
Regno Unito	1,17	6,9

I dati della tavola mostrano che esiste una correlazione positiva tra i due fenomeni. Nei Paesi dove il grado di protezione del lavoro a tempo indeterminato è elevato, la percentuale di lavoratori temporanei tende ad essere alta, come per esempio la Spagna. La correlazione è uguale a + 0,35. Si tratta di un valore basso e non si può trarre la conclusione sicura che esista un rapporto di causa ed effetto tra i 2 fenomeni



1 POLITICHE ATTIVE E PASSIVE

Predominante la spesa per i sussidi

Spendiamo relativamente poco per le politiche per il mercato del lavoro, sia per quelle di carattere passivo (leggi ammortizzatori sociali), sia per quelle di carattere attivo (soprattutto per gli incentivi all'occupazione). Spendiamo molto per i vari tipi di cassa integrazione e meno per i sussidi di disoccupazione. I nostri sussidi di disoccupazione hanno soprattutto una durata limitata. Il grafico mette bene a confronto la nostra situazione con quella di alcuni dei nostri partners dell'area Euro. Sorprende soprattutto il fatto che dopo il primo anno di disoccupazione, il sussidio praticamente scompare. Negli altri paesi il "decalage" è più morbido e anche i disoccupati di lunga durata possono contare in qualche forma di sostegno del reddito. Il fatto è particolarmente grave per il

nostro paese che è caratterizzato dalla presenza di una percentuale di disoccupazione di lunga durata che è tra le più elevate nel mondo. La riforma cerca di rimediare parzialmente a queste mancanze. Il sussidio di disoccupazione che viene previsto, durerà per un periodo massimo che sarà superiore all'anno. La durata massima varierà in relazione all'età e alla regione di residenza del disoccupato.

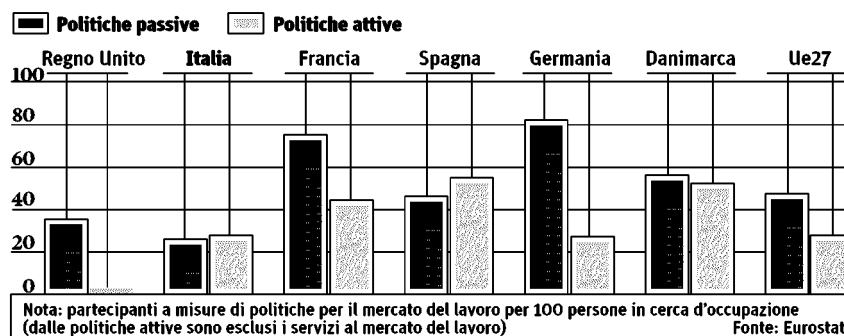
La carenza più grave del nostro Paese è in tema di politiche di attivazione. Per quanto si continui a ripetere nei vari provvedimenti legislativi che si sono succeduti in questi anni, che il disoccupato perde il sussidio se rinuncia ad una occasione di lavoro offerta dai centri per l'Impiego, in pratica questo non succede mai. Anche perché i Centri per l'impiego hanno raramente dei posti di lavoro da offrire. Questi Servizi, tranne alcune lodevoli eccezioni, sono completamente estranei al funzionamento del mercato del lavoro. Questo è forse il terreno più importante per fare una seria riforma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il trend della politiche attive e passive

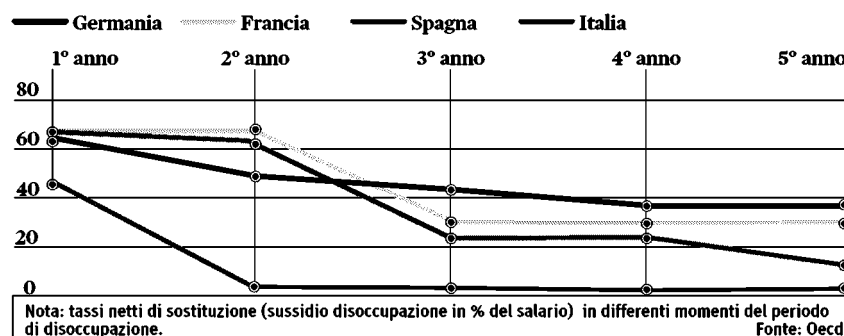
GRADO DI COPERTURA DEGLI INTERVENTI PER IL MERCATO DEL LAVORO

Dati relativi al numero di partecipanti coinvolti



SOSTEGNO ALLA DISOCCUPAZIONE

Livello dei sussidi di disoccupazione per durata della disoccupazione - 2009



2 FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Fare luce sulle false collaborazioni

Nessuno sa quante siano le partite IVA "fasulle" e le false collaborazioni. La tavola presenta una stima approssimativa delle partite IVA che presentano alcune delle caratteristiche previste dalla Riforma e che dovrebbero comportare una presunzione che si tratti non di lavoro autonomo ma di collaborazioni coordinate e continuative. Ad esempio sono state presi quei lavoratori che, lavorano presso la sede dell'unico committente che hanno. Non è possibile - coi dati Istat - avere informazioni ulteriori e rilevanti ai fini della applicazione della legge. Siamo nell'ordine dei 250 mila circa. È probabilmente una stima per difetto. Si tratta comunque di una consistenza di un certo rilievo e se tutti questi rapporti si trasformasse-

ro in lavoro parasubordinato, assisteremmo ad un cambiamento importante della struttura della nostra occupazione.

Vi sono poi i lavoratori a progetto che potrebbero esser trasformati in rapporti di lavoro subordinato, quando i lavoratori effettuano una prestazione che sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti.

Che vi siano differenze importanti negli esiti che si riscontrano nel mercato del lavoro tra collaboratori e lavoratori con contratto a tempo determinato, può essere controllato guardando ai dati relativi alle transizioni e alle probabilità dei lavoratori di approdare ad un rapporto a tempo indeterminato. Per un collaboratore la probabilità di passaggio ad un lavoro alle dipendenze (che può essere anche a tempo determinato) è caduta enormemente in questi anni. Il che significa che sono soprattutto questi lavoratori che stanno pagando il prezzo della crisi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le modalità d'ingresso

GLI AUTONOMI

Una quantificazione della partita Iva che potrebbero essere interessate alla riforma

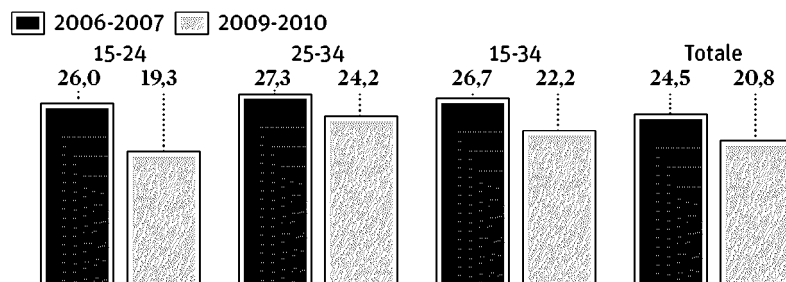
	2009		2010		2011*	
	Migliaia	%	Migliaia	%	Migliaia	%
Liberi professionisti	1.149		1.187		1.126	
<i>Lavorano per e presso la sede di un solo committente</i>	92	8,0	94	7,9	93	8,2
Lavoratori in proprio	3.546		3.508		3.247	
<i>Lavorano per e presso la sede di un solo committente</i>	136	3,8	163	4,6	120	3,7
Totale (partite Iva)	4.695		4.695		4.372	
<i>Lavorano per e presso la sede di un solo committente</i>	228	4,9	257	5,5	213	4,9

Fonte: Elaborazioni Ref Ricerche su dati RcfI Istat

(*) Dati al III trimestre 2011

TRANSIZIONE* TEMPO DETERMINATO - TEMPO INDETERMINATO

Valori in percentuale



(*) Tassi di transizione da contratti di lavoro a tempo determinato a contratti di lavoro a tempo indeterminato

Fonte: Isfol su dati Istat-RcfI

3 FLESSIBILITÀ IN USCITA

Norme «rigide»: le scelte nella Ue

Tutti gli studiosi di mercato del lavoro utilizzano i dati elaborati dall'Ocse per misurare il grado di flessibilità della legislazione che protegge i posti di lavoro. Nel complesso (prima colonna) la rigidità della nostra legislazione è in media europea. Ma è interessante confrontare gli indicatori di rigidità delle norme per alcuni aspetti dei licenziamenti individuali. Le nostre attuali norme sono abbastanza "market-friendly" e favorevoli alle imprese (valori bassi) per alcuni degli indicatori considerati. Ad esempio la rigidità è molto bassa per la buonuscita che viene concessa a tutti i lavoratori licenziati (che da noi praticamente

non esiste, noi abbiamo il TFR che viene concesso a tutti). Siamo molto rigidi invece in tema di periodo di prova (molto breve nel nostro Paese) e naturalmente per la possibilità di reintegro. In alcuni Paesi non esiste questa possibilità e il valore dell'indicatore è zero. Il grado di rigidità attribuito alla Germania per questo indicatore è poco più basso di quello italiano. Adottando il modello tedesco facciamo un passo in avanti verso la flessibilità, un passo comunque piccolo.

I dati della tavola (che la stessa Ocse giudica imperfetti) indicano comunque che nel complesso le nostre norme sui licenziamenti individuali non sono molto rigide. Non meglio di noi stanno Spagna, Francia e Germania. Molto meglio di noi, in graduatoria di rigidità, stanno Danimarca e U.K.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un confronto del grado di protezione dell'occupazione

Grado di rigidità di alcuni aspetti della normativa sul licenziamento individuale.
Anno 2008

Germania	Danimarca	Spagna	Francia	Regno Unito	Italia
Buonuscita dopo 4 anni presso l'impresa					
2	0	5	2	1	2
Definizione di licenziamento per giusta causa					
4	0	2	4	0	0
Lunghezza periodo di prova					
3	2	5	5	2	0
Indennizzo derivante dal licenziamento senza giusta causa					
3	2	2	3	1	2
Possibilità di reintegro a seguito di licenziamento senza giusta causa					
3	2	0	0	2	4

Nota: L'indicatore di protezione dell'occupazione è una media degli indicatori calcolati per l'occupazione regolare (licenziamenti individuali), le forme di occupazione temporanea e i costi aggiuntivi per i licenziamenti collettivi. La scala va da 0 a 6. A valori elevati corrispondono gradi elevati di rigidità. Quelli indicati in tabella sono i 5 aspetti più importanti per la valutazione del grado di rigidità dei licenziamenti individuali

Fonte: Oecd

**IL TUO
LAVORO****Il poster
1/L'ingresso****PARTITE IVA**

Avrà natura subordinata la collaborazione per oltre sei mesi in un anno che vale il 75% dei ricavi

IL NUMERO**50%**

Apprendisti da assumere prima che sia possibile effettuare nuove immissioni di giovani leve

UNA GUIDA A DUE CORSIE PER GESTIRE IL MERCATO DEL LAVORO

Dalle regole per chi entra alla disciplina dei licenziamenti

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca
Mauro Pizzin
Claudio Tucci

Creare un mercato del lavoro «inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione». Si basa su questi presupposti, definiti nel primo comma del suo articolo, la corposa bozza del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro che il Governo Monti invierà al Parlamento. Si tratta di un testo ambizioso, destinato a modificare per gli anni a venire gran parte della materia giuslavoristica, occupandosi di flessibilità in entrata e in uscita, ma anche di ammortizzatori sociali, tutela delle donne, processo del lavoro. Il testo che sarà presentato alle Camere sarà il frutto di un compromesso. Su pressioni delle forze politiche, negli ultimi giorni, infatti, ad alcune modifiche apportate al testo originario relativo all'articolo 18, con l'inclusione

della possibilità del reintegro anche nell'ipotesi di licenziamenti "economici", hanno fatto da contraltare un ammorbidimento rispetto alla maggiore rigidità in entrata prevista inizialmente dal ministro Fornero. In queste pagine forniamo un quadro sintetico sia delle principali novità in entrata, sia di quelle in uscita. Qui a fianco, sotto i riflettori si collocano i cosiddetti contratti d'ingresso. Si va dal contratto a termine al part time, passando per quell'apprendistato su cui si fa forte affidamento per incentivare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Nella pagina di destra, si colloca il versante uscite, in cui a fronte di strumenti che resteranno intatti nella sostanza a livello di regime - come i licenziamenti collettivi e le dimissioni del lavoratore - emergono le modifiche apportate all'intelaiatura dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori in materia di poteri d'incidenza del giudice sui licenziamenti individuali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TIPICI

Tempo indeterminato**Apprendistato**

È un contratto dalla durata minima di sei mesi finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani fino a 29 anni. Si distingue in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di alta formazione e ricerca.

È disciplinato dalla riforma Sacconi (Dlgs 167/2011).

Il Governo vuole farlo diventare il canale d'ingresso principale per il contratto a tempo indeterminato. Il numero di apprendisti assunti non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro dopo l'apprendistato di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (30% per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della futura legge).

È un rapporto di lavoro che, dopo un periodo di prova, si converte in assunzione senza scadenza. Il contratto stabilisce le condizioni della prestazione lavorativa, i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori. I contratti nazionali prevedono 40 ore settimanali nei settori industriali e 36 nel pubblico impiego. Il Governo vuole farne la forma di contratto dominante. Il lavoro acquista una maggiore convenienza relativa in quanto il lavoro a termine diventa più costoso.



A T I P I C I**O FLESSIBILI****I PERCORSI IN ENTRATA****Contratto a tempo determinato****Associazione in partecipazione****Collaborazione a progetto****Lavoro accessorio****Tempo parziale****Intermittente****Partite Iva**

Quello delle partite Iva è l'esempio classico di lavoro autonomo. Per evitare abusi, tuttavia, nel disegno di legge si stabilisce che avrà natura subordinata la collaborazione per oltre sei mesi in un anno che pesi più del 75% sui ricavi del collaboratore e comporti la fruizione delle postazioni del datore: una presunzione che scatterà per i rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della legge, mentre per quelli in corso le disposizioni si applicheranno dopo dodici mesi.

IL NODO

La scelta governativa sicuramente servirà a contenere gli abusi, ma potrà creare problemi non secondari per categorie di lavoratori la cui prestazione è genuinamente autonoma ma si svolge con caratteri che fanno scattare la "presunzione" di subordinazione.

È un contratto con cui un lavoratore si pone a disposizione di un datore per svolgere una prestazione di lavoro a tempo e può essere concluso solo per prestazioni discontinue. Si può usare per lavoratori con meno di 25 anni o più di 45. Si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa con modalità snelle (anche un sms) in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

IL NODO

Il Governo sembra accogliere il sentimento di sfavore verso questa tipologia contrattuale proponendo un adempimento burocratico che ne rende più complicata la gestione senza modificarne la sostanza.

Conosciuto anche come contratto a part-time, è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario. Esiste un part-time orizzontale con riduzione dell'orario giornaliero, uno verticale con prestazione giornaliera svolta per intero, ma solo per periodi predeterminati settimanali, e uno misto.

IL NODO

Il Governo consente al lavoratore la possibilità di effettuare un passo indietro rispetto alle clausole elastiche nel caso in cui il "ripensamento" sia determinato da rilevanti motivi personali. Un elemento che comunque non garantisce completamente dal rischio di abusi.

Il contratto regola i rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario. Il pagamento della prestazione avviene con voucher (buoni lavoro). Si punta a ripristinare le norme originarie sui buoni lavoro, restringendone il campo d'applicazione e introducendo modalità snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa. Sono escluse dal ricorso al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.

IL NODO

La riduzione dei settori di applicazione è una scelta omogenea con l'impostazione complessiva per la flessibilità in entrata. Tale scelta deve essere ben ponderata perché il lavoro accessorio è stato sperimentato con grandi risultati in alcuni settori dove ha consentito l'emersione di situazioni irregolari.

La collaborazione a progetto è un rapporto di lavoro autonomo. Per progetto si intende un'attività produttiva ben identificabile e collegata all'attività del collaboratore. Disciplinato dagli articoli da 61 a 69 della legge Biagi, il contratto va stipulato in forma scritta e deve contenere, tra l'altro, l'indicazione della durata del lavoro, del progetto e il corrispettivo.

IL NODO

La riforma Biagi ha provato a contenere l'uso illecito del contratto, ma l'intervento riuscito solo in parte. Il Governo prova a rendere meno aggirabile la nozione di progetto e inverte l'onere della prova circa la subordinazione. Queste misure dovrebbero agevolare l'attività degli ispettori del lavoro.

È un contratto con cui l'associante attribuisce all'associato il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o di uno o più affari determinati dietro corrispettivo di un apporto dell'associato. Viene limitato a tre il numero massimo degli associati di lavoro a meno che non siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado e di affinità entro il secondo. La presunzione di lavoro subordinato scatta nei rapporti di associazione instaurati senza partecipazione agli utili dell'associato.

IL NODO

Con questi provvedimenti viene fortemente ridotta una tipologia contrattuale che, salvo casi molto specifici e limitati, risulta utilizzata quasi solo per coprire forme di lavoro subordinato.

Il contratto a tempo determinato, disciplinato dal Dlgs 368/2001, si caratterizza per un termine scritto al cui spirare il contratto è risolto. Può essere stipulato per ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La "causale" non è richiesta per il primo contratto di durata non superiore ai 6 mesi.

IL NODO

La sua reiterazione oltre i 36 mesi porterà alla stabilizzazione del rapporto. Prevista anche per i contratti sostitutivi e stagionali la penalizzazione contributiva dell'1,4% in parte recuperabile in caso di stabilizzazione del rapporto, ma vista la sua entità l'effetto voluto non pare scontato.

Il poster 2/L'uscita

CRISI DI AZIENDA

Possibilità di reintegro
il giudice ritiene
insussistenti
i motivi economici

IL «DISCIPLINARE»

Per il Ddl del Governo
in caso di illegittimità
il datore deve versare
fino a 24 mensilità

IL NUMERO

24

Il massimo di mensilità da riconoscere
al licenziato in sede di conciliazione

I PERCORSI IN USCITA

LICENZIAMENTO PER MOTIVI

Disciplinari

Com'è

Il licenziamento per motivi disciplinari indica quello disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare.

Il licenziamento disciplinare scatta anche in presenza di un illecito penalmente perseguibile compiuto dal lavoratore.

Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone il reintegro sul posto di lavoro

Come sarà

Sostanzialmente identico nei presupposti.

La riforma precisa che l'accertamento dell'inesistenza del giustificato motivo soggettivo fa scattare comunque la risoluzione del contratto e obbliga il datore di lavoro a versare un'indennità tra 15 e 24 mensilità. Se però il giudice accerta che il fatto contestato non è stato commesso,

il giudice dispone il reintegro e l'indennità a favore del lavoratore pari a quanto dovutogli dal momento in cui è stato licenziato

Ricorso

Ricorso del lavoratore
in Tribunale

LICENZIAMENTO PER MOTIVI

Economici

Com'è

Il licenziamento economico individuale presuppone un giustificato motivo oggettivo, vale a dire le esigenze tecniche, organizzative o produttive che portano l'impresa alla soppressione di uno o più posti di lavoro (entro il limite di 4 unità).

Anche qui, in caso di annullamento, il giudice dispone il reintegro

Come sarà

Anche in questo caso a cambiare sono le conseguenze dell'eventuale annullamento da parte del giudice. L'accertamento dell'inesistenza dei presupposti, infatti, comporta il versamento di un'indennità risarcitoria tra 15 e 24 mensilità.

È previsto il reintegro in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento

Ricorso

Ricorso del lavoratore
in Tribunale

La conciliazione

Com'è

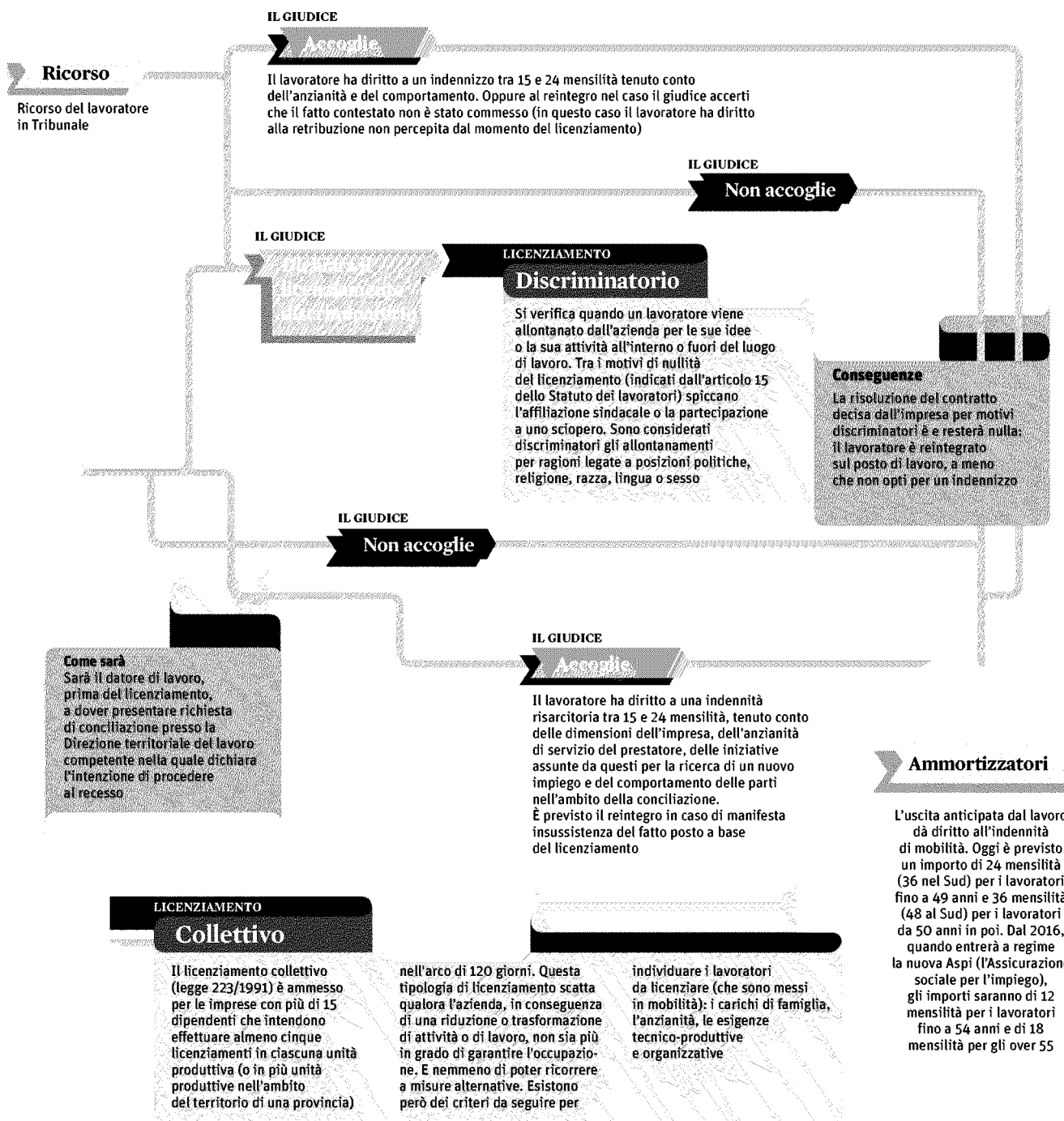
Il prestatore può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro

Dimissioni

Le dimissioni sono una forma di recesso dal contratto di lavoro da parte del lavoratore. Tale facoltà può essere esercitata senza alcun limite, con il solo rispetto dell'obbligo di dare il

preavviso previsto dai contratti collettivi. In genere la legge non prevede forme particolari per le dimissioni. Ma se non si rispetta il preavviso si paga una penale economica

Il ministro Fornero ha manifestato l'intenzione di intervenire sul fenomeno delle dimissioni in bianco, soprattutto per le lavoratrici



**IL TUO
LAVORO**

Le regole in uscita 1/ Il nuovo processo

I LICENZIAMENTI

La prima mossa in giudizio è la tutela d'urgenza: il giudice emette un'ordinanza esecutiva

IL NUMERO

211mila

Procedimenti in materia di lavoro privato pendenti al 30 giugno 2011

Causa sprint e sentenza in dieci giorni

Tappe serrate: arrivati all'udienza di decisione i tempi per il deposito sono strettissimi

Dalla tutela urgente alla Cassazione, le fasi e i tempi del rito speciale

1 TUTELA URGENTE

Svolgimento udienza di comparizione

• 30 giorni dal ricorso

2 OPPOSIZIONE

Opposizione all'ordinanza

• 30 giorni dalla notifica

Fissazione dell'udienza

• 60 giorni

Notifica del ricorso

• 30 giorni prima dell'udienza

Deposito della sentenza

• 10 giorni

3 RECLAMO

Termini di presentazione

• 30 giorni dalla comunicazione o notificazione

Udienza

• Entro 60 giorni

Deposito documenti

• Fino a 10 giorni prima dell'udienza

Deposito della sentenza

• 10 giorni

4 RICORSO IN CASSAZIONE

Presentazione

• Entro 60 giorni dalla comunicazione o notifica

Udienza di discussione

• Non oltre 6 mesi dal ricorso

Giovanni Negri
MILANO

Tempi stretti, spesso strettissimi. Quattro passaggi giudiziari (al massimo). Un calendario dedicato. Le impugnazioni dei licenziamenti trovano regole processuali su misura con l'obiettivo di accelerare in maniera drastica i tempi delle decisioni senza un abbassamento delle garanzie. Viene così delineato un procedimento particolare che trova, ma solo grossomodo, un modello nella disciplina prevista dal Codice di procedura civile all'articolo 700 per i provvedimenti urgenti o nello statuto dei diritti dei lavoratori per gli interventi di repressione delle condotte antisindacali.

Il rito speciale si applica, come annunciato, alle controversie in materia di licenziamenti, compresi però i casi in cui è in discussione, come spesso accade, la qualificazione del rapporto di lavoro. È con questa procedura pertanto che dovrà essere data risposta alla domanda sulla natura del contratto (a tempo indeterminato, a termine, cocompro o altro ancora).

La prima fase del giudizio è quella della tutela urgente nella quale il giudice deve fissare l'udienza di comparizione non oltre 30 giorni dalla data di deposito del ricorso. Il giudice può decidere di procedere agli atti istruttori che ritiene necessari, siano stati chiesti dalle parti oppure decisi d'ufficio, ma poi provvede con un'ordinanza ad accogliere o respingere la domanda. L'ordinanza è immediatamente esecutiva. Esecutività che diventa definitiva in assenza di impugnazione.

Nel caso sia presentata opposizione si apre la seconda fase, che si svolgerà comunque davanti a un giudice unico e non a un collegio. Entro 30 giorni l'atto va depositato davanti al tribunale che ha emesso il provvedimento; il giudice fissa l'udienza non oltre i successivi 60 giorni (fino a 10 giorni prima è possibile il deposito delle note difensive). Almeno 30 giorni prima il ricorso deve essere notificato dalla parte che si è opposta a quella che "subisce" l'impugnazione. Anche in questo caso il giudice può disporre l'istruzione più opportuna, ma

poi, una volta decisa la controversia, questa volta con sentenza, il deposito delle motivazioni deve avvenire entro il termine brevissimo di 10 giorni.

A chiudere il cerchio del procedimento le due (eventuali) fasi successive: il reclamo davanti alla Corte d'appello e il ricorso in Cassazione. Tempi stretti anche in questi casi, visto che a fronte degli attuali 6 mesi per presentare l'impugnazione, in caso di mancata notifica, il termine è di 30 giorni per l'appello e di 60 per la Cassazione. Anche nel caso del verdetto di appello il deposito delle motivazioni dovrà arrivare entro 10 giorni, mentre l'udienza di discussione, anche in questo caso tagliando nettamente i tempi oggi previsti, sarà fissata entro 6 mesi al massimo dal momento della proposizione del ricorso.

Alle cause in materia di licenziamenti devono essere riservati giorni specifici nel calendario delle udienze e il nuovo rito si applicherà solo alla controversia instaurata dopo l'entrata in vigore della legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ANALISI

Giovanni
Negri*Una corsia
preferenziale
con rischi
per le altre liti*

Alla fine, come sempre, è questione di scelte. E il Governo, anche sul fronte processuale, ha scelto. E ha introdotto un rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti. Forme, ma soprattutto tempi, processuali indirizzati a tagliare in maniera decisa i tempi di durata delle cause in questa delicatissima materia.

Nella consapevolezza, che ha la forza del buonsenso, che un processo che dura tanto, quando è in discussione un diritto costituzionale come quello al lavoro, è sicuramente un processo che dura troppo.

A testimoniare i dati del Consiglio d'Europa: 1.500 giorni per una causa di licenziamento (tra primo e secondo grado) in Italia, a fronte degli 890 della Francia e dei 300 della Spagna. Poi certo ci sono le garanzie, ma non risulta che in Francia e Spagna si operi con la legge della giungla.

La scommessa è allora quella di coniugare taglio dei tempi con conservazione di un livello efficace di garanzie. In questo senso il progetto presentato dal ministro Elsa Fornero è tutto sommato equilibrato. Anche se la stessa Fornero si è augurata ieri, presentando il disegno di legge, che siano poche le cause ad approdare in giudizio (in questo senso, ma l'asticella si alza ancora di più, dovrebbe agire il filtro della conciliazione obbligatoria).

È vero infatti che viene messa in campo una complessiva concentrazione dei tempi del processo. Parlano da soli i 10 giorni per il deposito delle motivazioni delle sentenze, spinta alla sinteticità dei ragionamenti

giuridici, e quelli per la fissazione delle udienze, anche in Cassazione, ma il ruolo centrale del giudice resta inalterato.

Tanto più alla luce dell'ammorbidimento deciso nella versione finale del testo sul fronte caldissimo dei licenziamenti individuali per ragioni economiche. È infatti sempre l'autorità giudiziaria a essere sovrana del procedimento, decidendo, per esempio, natura e numero degli atti istruttori da compiere.

Se però si prova a sollevare un po' lo sguardo allora il panorama diventa diverso. E le scelte fatte, individuando nel licenziamento la priorità del processo del lavoro (bisognerà anche dedicare a questa materia un calendario di udienze), rischia di allungare i tempi di decisione di altre controversie sempre in materia di lavoro. Basti pensare a quelle previdenziali o quelle per mobbing.

Perché alla fine la coperta della giustizia italiana è sempre corta. Se la realtà delle sezioni lavoro dei tribunali è quella fotografata il 26 marzo dal Sole 24 Ore del lunedì (poche isole di eccellenza, con una sofferenza diffusa sul versante degli organici, sia di magistratura sia di cancelleria) allora la corsia preferenziale per i licenziamenti potrebbe tradursi in un binario morto per le altre cause. E non sarebbe certo un bene. Né per le imprese né per i lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI

**IL PROCEDIMENTO**

Il rito speciale si applicherà alle controversie in materia di licenziamenti ex articolo 18, compresi però i casi in cui è in discussione la qualificazione del rapporto di lavoro

CON IL CRONOMETRO

Il nuovo rito punta sulla riduzione dei termini previsti per la fissazione delle udienze e per il deposito delle sentenze da parte dei giudici

INTERVISTA : Luciano Panzani

La legge non colma
i vuoti organizzativiValentina Melis
MILANO

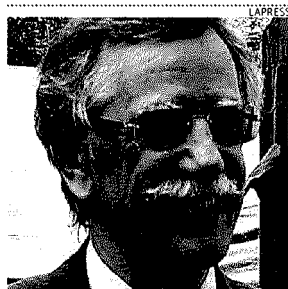
«La legge può anche imporre al giudice di fissare l'udienza su un licenziamento entro 15 giorni, ma ci sono sezioni cariche di procedimenti in cui è materialmente impossibile avere la disponibilità di un'udienza prima di sei mesi. Restano, insomma, le difficoltà organizzative legate al personale e alle strutture informatiche dei tribunali, che non si risolvono modificando le norme del processo». È il parere, espresso «a caldo», da Luciano Panzani, presidente del Tribunale di Torino, sul rito speciale per le controversie legate ai licenziamenti, introdotto nel Ddl di riforma del mercato del lavoro messo a punto dal Governo Monti.

Presidente Panzani, che cosa pensa dell'introduzione di una corsia preferenziale, di una sorta di «codice rosso» per i processi in tema di licenziamenti?

Premesso che il Tribunale di Torino, come quello di Milano, sui procedimenti di lavoro riesce ad arrivare alla sentenza di primo grado mediamente in sette mesi, e quindi ha risultati migliori di molti altri tribunali italiani, creare corsie preferenziali per determinati procedimenti può agevolare alcuni tipi di controversie, ma le altre restano comunque da trattare. È inevitabile, dunque, che si creino ritardi su altri fronti. Oltre tutto, ogni riforma processuale richiede anni per andare a regime».

Ma allora, secondo Lei, qual è la ricetta per garantire giudizi in tempi brevi, su questioni così delicate?

Investire risorse economiche. Nel personale giudicante,



Luciano Panzani

«Accelerare non basta se non si investono risorse nel personale e nell'informatica»

in quello amministrativo, nelle infrastrutture informatiche dei Tribunali. Per di più, garantire alle parti che la sentenza arriverà in tempi brevi, è un buon incentivo, per le parti stesse, a chiudere la controversia.

Che cosa pensa del tentativo di conciliazione presso la direzione territoriale del Lavoro previsto per i licenziamenti «per motivo oggettivo»?

Il processo del lavoro, già dal 1973, è caratterizzato da molteplici momenti di conciliazione fra le parti, non soltanto davanti al giudice. Il punto qui, trattandosi di licenziamenti, è se le parti sono in grado di accettare una conciliazione. Consideriamo l'esempio di un lavoratore di 50 anni a cui si propone, in sede conciliativa, un indennizzo pari a due annualità di retribuzione. Pensando di dover attendere senza lavoro l'età della pensione, difficilmente questo lavoratore accetterà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**IL TUO
LAVORO**

Le regole in uscita 2/Le modifiche all'articolo 18

ANCHE IL MINIMO SI RIDUCE
Il risarcimento più basso
sarà di 12 mensilità
rispetto alle 15 della
versione precedente**IL NUMERO**
5%
Le controversie sui licenziamenti finite
davanti al giudice in Germania

Indennizzo, il tetto scende a 24 mensilità

Per i licenziamenti economici reintegro in caso di «manifesta insussistenza» del giustificato motivo

Nicoletta Picchio
ROMA

Sono due righe, a pagina 19 del testo, verso la fine dell'articolo 14, dedicato alla «flessibilità in uscita e alle tutele del lavoratore». Ed è la novità dell'ultima versione della riforma, quella «manifesta insussistenza» del licenziamento, ipotesi per la quale scatta il reintegro, il frutto della mediazione del vertice politico di martedì notte.

Non c'era nella versione precedente del testo, e di fatto concretizza una nuova tipologia, quell'«area grigia», come l'ha definita il ministro del Welfare, Elsa Fornero, nella conferenza stampa di ieri pomeriggio, e cioè quei «licenziamenti stravaganti mascherati da licenziamenti economici», non «ricompresi» nelle casistiche dei licenziamenti economici, discriminatori o nulli, disciplinari.

Se l'azienda, quindi, attua un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cioè economico, di cui il giudice accerta la «manifesta insussistenza», scatta il reintegro. Se poi durante il giudizio «sulla base della domanda formulata dal lavoratore», cui spetta la prova, il licenziamento pretestuoso risulta determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, si applicano le tutele previste dalla riforma: e cioè sempre il reintegro per le motivazioni discriminatorie, inden-

ne doveva solo l'indennizzo economico: nel precedente testo si indicava una forchetta tra le 15 e 27 mensilità, in quest'ultima versione, mandata al Capo dello Stato, il tetto scende a 12 e a 24 mensilità.

Per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari illegittimi (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) la soluzione che nei fatti è prioritaria è l'indennizzo economico, sempre con il tetto tra le 12 e le 24 mensilità. Il reintegro viene previsto solo in tre casi: perché il fatto contestato non sussiste; perché il lavoratore non lo ha commesso; perché il fatto rientra nei comportamenti che sono punibili con una «sanzione conservativa», cioè mantenendo il posto di lavoro, sulla base delle «tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e giusta causa previste dai contratti collettivi di lavoro». Possono essere quindi sanzioni, multe o simili. Ma c'è comunque, in base al contratto, il diritto a mantenere il posto di lavoro.

In caso di reintegro, il datore di lavoro deve pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (deducendo ciò che il lavoratore ha percepito in questo lasso di tempo facendo altri lavori).

Comunque, ed è una novità, quest'indennità risarcitoria non può superare le 12 mensilità. Un modo per superare gli effetti dannosi per le imprese dei tempi lunghi dei contenziosi, anche se ci sarà un intervento del Governo ad hoc per limitarli.

Proprio per ridurre il contenzioso, come ha sottolineato il ministro del Welfare, viene prevista la conciliazione: una procedura che ha una durata di 20 giorni e avviene presso la Direzione territoriale del lavoro, con il coinvolgimento del sindacato (vedi altro articolo in pagina).

In caso di licenziamenti di-

scriminatori o nulli (matrimonio, maternità, motivi politici, di razza, convinzioni religiose ecc), l'articolo 18 resta nella sua applicazione e si prevede esclusivamente il reintegro, una tutela già prevista per tutte le aziende, anche quelle sotto i 15 dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN SINTESI



LA NORMA

Generalmente il giudice, se verifica che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione (nella prima ipotesi si andava da 15 a 27 mensilità)

IL PASSAGGIO CHIAVE

Il giudice «può» però annullare il licenziamento e condannare il datore alla reintegrazione nel posto di lavoro nell'ipotesi in cui accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del provvedimento per giustificato motivo oggettivo. È su questa possibilità che poggia la ritrovata intesa fra il Governo e i partiti della maggioranza. Uno spazio precluso dall'impostazione originaria della riforma

CAMBIA IL RISARCIMENTO

Diversamente dal passato per i casi disciplinari illegittimi l'indennizzo che si aggiunge al reintegro non può superare le 12 mensilità

nizzo o reintegro in base alle nuove regole sui disciplinari.

Prima di questa novità, arrivata nelle ultime ore, per il licenziamento per motivi economici illegittimi la riforma





I casi pratici

1

Un'azienda sostiene che non necessita più di una particolare organizzazione del lavoro. Quindi licenzia un dipendente. Poi si viene a sapere che quell'azienda si è attrezzata in modo diverso facendo ricorso a figure professionali equivalenti.

Sarebbe questo un caso in cui potrebbe emergere la manifesta insussistenza della motivazione alla base del licenziamento; il giudice sarebbe perciò tenuto all'annullamento del licenziamento e al reintegro del dipendente

2

Un'azienda lamenta un calo degli ordinativi che caratterizza il settore nel suo insieme. Quindi procede con il licenziamento di un impiegato.

Il giudice, dopo aver visionato i libri contabili, constata che la sofferenza finanziaria non è tale da rendere necessario il licenziamento in quanto la crisi è di quel settore ma non di altri a cui l'azienda avrebbe potuto rivolgersi. Tuttavia potrebbe decidere che il licenziamento, pur non essendo manifestamente insussistente, è illegittimo; in questo caso potrebbe prevedere l'indennizzo da 12 a 24 mensilità

3

Un lavoratore viene licenziato per essere arrivato in ritardo al lavoro. Il lavoratore ricorre al giudice affermando che l'accesso gli era stato consentito dall'addetto alla reception, e quindi non era necessaria una richiesta di una specifica autorizzazione.

Questo è il caso di un licenziamento per motivi disciplinari del quale il giudice potrebbe decidere l'illegittimità del licenziamento in quanto il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa; quindi il dipendente viene reintegrato

4

Un dipendente di una banca viene sorpreso al bar durante l'orario di lavoro. Il suo direttore lo licenzia perché il suo allontanamento dal posto di lavoro non era motivato. Il dipendente si difende davanti al giudice dimostrando che stava incontrando un cliente.

Il giudice potrebbe dare ragione al dipendente e quindi dichiarare illegittimo il licenziamento; tuttavia, poiché il fatto sussiste e non rientra tra le condotte punibili con sanzioni conservative, prevede per lui un indennizzo tra le 12 e le 24 mensilità

5

Una guardia giurata di sesso femminile viene licenziata perché, secondo la motivazione, la clientela non gradirebbe che un compito legato al controllo e al mantenimento della sicurezza venga effettuato da una donna.

Il giudice interpellato decide che ci siano gli estremi per il licenziamento discriminatorio e quindi dichiara nullo il licenziamento stesso. In questo caso la guardia giurata di sesso femminile viene reintegrata sul posto di lavoro e il datore di lavoro deve anche risarcirla per il danno subito

6

Un operaio di un'industria con 15 anni di anzianità decide di sposarsi. In concomitanza con il matrimonio si vede recapitare dal datore di lavoro la lettera di licenziamento. Allora si rivolge al giudice e chiede l'annullamento del licenziamento anche se non vuole rientrare in azienda.

Anche in questo caso il giudice riconosce valide le ragioni del dipendente e quindi annulla il licenziamento. Entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il dipendente può richiedere un indennizzo pari a 15 mensilità



L'ANALISI

**Franco
Toffoletto***Una soluzione
con molti
tasselli
mancanti*

Il testo del disegno di legge sul mercato del lavoro apporta alcuni cambiamenti non particolarmente positivi rispetto a quanto si era inizialmente immaginato.

La modifica più significativa riguarda il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - ossia, quello determinato da «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» - ove si mantiene il rimedio della reintegrazione nel caso di «manifesta insussistenza» del motivo addotto dal datore di lavoro. Difficile comprenderne il significato, ma facile immaginarne l'applicazione, tenuto conto che il giustificato motivo oggettivo o c'è o non c'è. Il timore è che il cambiamento sia in peggio, considerato che è stata confermata anche l'introduzione della procedura conciliativa preventiva all'effettuazione del licenziamento: ciò che creerà notevoli problemi e costi per le aziende, qualora il lavoratore cada in malattia, sospendendo l'efficacia del licenziamento per l'intero periodo di comporto. Nelle altre ipotesi - che non si sa quali siano - il giudice, se accoglie il ricorso, condanna il datore di lavoro al pagamento di una somma compresa tra 12 e 24 mensilità modulata dal giudice (...) tenuto conto oltre che dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, delle condizioni delle parti e delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura conciliativa (probabilmente il rinvio del comma 7 è al comma

5 e non al 6). Se il licenziamento è considerato valido, il lavoratore non avrà diritto a percepire nulla, oltre al preavviso, come è già oggi.

Per il licenziamento disciplinare, ossia per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il rimedio della reintegrazione in parte resta se il giudice ritiene che il fatto contestato non sussista o che il lavoratore non lo ha commesso o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili. Molto importante, invece, la precisazione che «in ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto» cosicché la durata del processo non aumenta il debito per l'azienda. Rimane la possibilità per il lavoratore di optare in luogo della reintegrazione per il pagamento, oltre al risarcimento del danno, di una somma pari a 15 mensilità. Negli altri casi - che anche qui, forse non esistono -, non vi è reintegrazione bensì la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità «in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti». Il passo avanti, ammesso che ci sia, è molto, molto, piccolo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il contenzioso. Anche il sindacato svolgerà un ruolo

Conciliazione obbligatoria, venti giorni per il tentativo

Claudio Tucci
ROMA

Il modello di riferimento dovrà essere quello tedesco dove appena il 5% delle controversie sui licenziamenti arriva davanti al giudice. Merito di un "potente" filtro di conciliazione tra azienda e lavoratore, con un ruolo attivo svolto del sindacato. Per tentare di far avvicinare l'Italia a queste percentuali il ministro del Welfare, Elsa Fornero, ha ripristinato per i licenziamenti individuali per motivi economici un tentativo, preventivo e obbligatorio, di conciliazione da esperire davanti alla Direzione territoriale del lavoro (e quindi al di fuori dell'azienda).

La procedura è descritta minuziosamente nell'articolo 13 del Ddl Fornero inviato ieri al Quirinale, e illustrato in conferenza stampa a Roma direttamente dalla titolare di Via Veneto. Fornero ha spiegato come la nuova riforma del mercato del lavoro preveda «una procedura di conciliazione nella quale si cerca di vedere se c'è una ragionevolezza nel licenziamento e le parti si accordano». E dove inoltre, ha aggiunto, «il sindacato avrà un ruolo».

Secondo l'articolo 13, per i datori di lavoro che hanno i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (vale a dire, con più di 15 dipendenti) il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovrà essere preceduto da una comunicazione effettuata dall'azienda alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera (e trasmessa per conoscenza al lavoratore). Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di voler licenziare il collaboratore e indicare i motivi oggettivi posti alla base del licenziamento (oltre alle eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato).

La Direzione territoriale

del lavoro convoca poi il datore di lavoro e il lavoratore entro il termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta; l'incontro si svolge davanti alla commissione provinciale di conciliazione (prevista dall'articolo 410 del Cod. proc. civ.). Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte (o conferiscono mandato) oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori. Ma possono farsi rappresentare anche da un avvocato o un

IL «FILTRO»

Il riferimento è il modello tedesco (solo il 5% delle liti arriva davanti al giudice). Si dovrà svolgere davanti alla direzione territoriale del lavoro

consulente del lavoro.

Le parti, così rappresentate, procedono a esaminare anche soluzioni alternative al recesso. La procedura si dovrà concludere entro 20 giorni (che decorrono dal momento in cui la Direzione provinciale del lavoro ha convocato le parti). Ma è data facoltà a entrambe le parti, di comune intesa, di proseguire nella discussione purché finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. Se invece la conciliazione ha esito positivo - e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - il lavoratore ha diritto all'Aspi (nei limiti previsti dal Ddl Fornero) e può essere previsto l'affidamento dell'interessato a un'agenzia per il lavoro al fine di favorirne la ricollocazione professionale.

In ogni caso il comportamento complessivo delle parti (vale a dire se accettano la composizione bonaria, o se rifiutano, motivando) sarà preso in considerazione dal giudice, qualora la lite tra datore di lavoro e collaboratore licenziato venga portata davanti all'autorità giudiziaria. In pratica il magistrato, anche in base al verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, dovrà determinare l'indennità risarcitoria da corrispondere al lavoratore, che nella nuova formulazione del Ddl oscilla ora tra le 12 e le 24 mensilità, e il regime delle spese processuali. Ma in caso di esito negativo della conciliazione non si prevede che l'effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui l'azienda avvia la procedura, e rendendo così possibile al lavoratore, magari con una malattia, vanificare il recesso e la conseguente estinzione del rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL TUO
LAVORO**

Noi e gli altri

Gli effetti delle riforme già avviate

LE STRATEGIE

Un diverso approccio culturale all'occupazione decisivo per favorire l'aggancio alla crescita

IL NUMERO

50%

In Spagna un giovane under 25 anni su due è senza occupazione

La lunga strada che ci separa dal mondo

Grandangolo sui sistemi adottati in Europa, ma il modello americano resta ancora lontano



In cammino. Dopo 350 chilometri, venti operai cassintegrati dell'acciaieria ArcelorMittal di Florange dovrebbero arrivare domani a Parigi per ricordare che il loro altoforno è l'ultimo della ArcelorMittal in attività in Mosella anche se spento da mesi

Il premier Monti ha salutato la riforma del mercato del lavoro come «una svolta storica per la crescita dell'Italia». Di sicuro lo è, ma ancora molta è la strada che divide il nostro Paese da modelli ormai consolidati e funzionanti.

In Europa, per esempio, è il caso della normativa tedesca che ha dato al mercato del lavoro maggior flessibilità. Ma in Italia non ci sarebbero gli stessi effetti - almeno in tempi brevi - perché buona parte delle norme sui licenziamenti si basa sull'istituto della cogestione da parte dei rappresentanti dei lavoratori delle decisioni dell'impresa, schema che nessuno in Italia pensa di introdurre.

A livello mondiale, gli Stati Uniti hanno fatto della flessibilità un dogma: l'economia che crea occupazione a sufficienza agisce come un grande ammortizzatore sociale. Due i casi più recenti (e resta il dibattito fra chi vede in queste operazioni una tendenza alla flessibilità e chi eccessi di deregulation): l'Indiana è il 23° Stato su 50 ad adottare la legislazione *right to work* (il diritto al lavoro), che proibisce i contributi automatici di iscrizione alle Union a carico tutti i lavoratori di un'impresa sindacalizzata. In Florida, uno studio legale ha cacciato 14 dei 275 dipendenti dopo che in silenziosa protesta contro le condizioni di lavoro avevano indossato magliette arancioni (il colore dei carcerati). Esempio estremo di *at-will employment* (impiego volontario), che affonda le radici nell'Ottocento e offre ampia libertà di licenziamento - o dimissioni - in assenza di diverse intese contrattuali o limiti legislativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FRANCIA

Regole rigide
anche se il giudice
non dà il reintegrodi **Marco Moussanet**

In Francia esistono regole molto rigide sui licenziamenti per motivi economici, ma è rarissimo che un eventuale contenzioso davanti ai giudici del lavoro si concluda con una sentenza di reintegro. Non succede mai, anche se non vi sono statistiche.

Al di là della cessazione dell'attività, sono tre le ragioni che l'azienda può far valere per motivare il ricorso al licenziamento: difficoltà economiche che non si possono affrontare in altro modo; il ricorso a trasformazioni di carattere tecnologico per modernizzare il processo produttivo necessarie a garantire la competitività; la salvaguardia di livelli di competitività indispensabili in un contesto concorrenziale. Le prime due sono stabilite per legge, la terza è stata formulata dalla Corte di cassazione nel 1995 (sentenza sul caso Videocolor) e è entrata nella giurisprudenza. Sempre la Cassazione, con sentenza "Pages Jaunes" del 2006, ha deciso che il ricorso al licenziamento economico è possibile anche "in previsione" (motivata) di future difficoltà. L'indennità di licenziamento è pari a un quinto dell'ultima retribuzione mensile per ogni anno di lavoro (con anzianità inferiore ai 10 anni). È aumentata di due quindicesimi della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità oltre i 10. In caso di contenzioso se il giudice dovesse ritenere infondate le ragioni dell'azienda, è prevista un'ulteriore indennità non inferiore a sei mesi di retribuzione (per i dipendenti con almeno due anni di anzianità nelle imprese con oltre 10 addetti).

Il Medef (la Confindustria francese) ha chiesto che la motivazione sulla salvaguardia della competitività sia ampliata al miglioramento della competitività e sia recepita per legge. Il provvedimento del 2008 sulla "modernizzazione del mercato del lavoro" ha introdotto la formula dell'interruzione concordata del contratto. Che consente al dipendente di ottenere indennità di uscita più alte e all'impresa di evitare l'obbligo di preparare piani di ricollocazione degli esuberanti e altre complessità amministrative. Nel 2011 ci sono state 289mila uscite con questo strumento (+13% sul 2010 e pari al doppio dei licenziamenti economici).

Il tema della rigidità in entrata e/o uscita dal mercato del lavoro è totalmente assente dal dibattito della campagna elettorale per le Presidenziali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GERMANIA

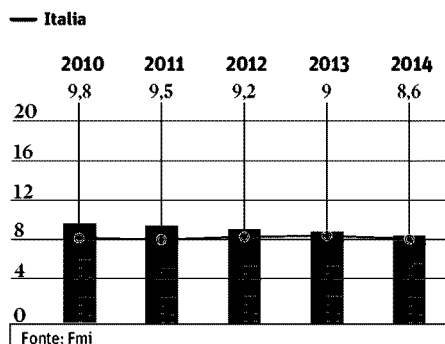
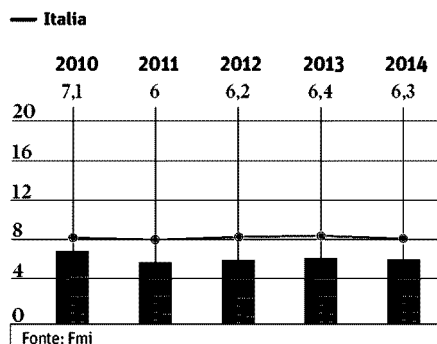
L'arbitrato decide
nei casi in cui
manca l'accordodi **Alessandro Merli**

Il richiamo al modello tedesco si è più volte affacciato nelle scorse settimane nel dibattito sul riforma del mercato del lavoro in Italia e in particolare sull'articolo 18. Se l'obiettivo è quello di ottenere maggior flessibilità, è possibile che adottando il modello tedesco si vada in molti casi nella direzione opposta. La riproposizione di quel che si fa in Germania appare del tutto impossibile in Italia, almeno in tempi brevi: una buona parte delle norme sui licenziamenti si basa sull'istituto della cogestione da parte dei rappresentanti dei lavoratori delle decisioni dell'impresa, schema che nessuno in Italia pensa di introdurre.

Nel privato, nelle imprese con oltre 10 dipendenti, i licenziamenti collettivi sono decisi attraverso una procedura estremamente dettagliata, che coinvolge i rappresentanti dei lavoratori negli organi societari. Tra questi e l'azienda si intavola una trattativa che scende fino alla definizione dei singoli nomi. Stabilita una lista, anche sulla base di criteri personali, come anzianità di servizio e stato di famiglia (chi ha persone a carico ha più possibilità di salvare il posto), è molto difficile per il singolo lavoratore uscirne. Nei casi più spinosi, quando manca l'accordo fra azienda e rappresentanti dei lavoratori, a decidere è un arbitro. Normalmente, chi perde il lavoro ottiene un sussidio di disoccupazione, della durata di un anno. Di fatto, in seguito alla riforma del mercato del lavoro introdotta nel 2004 dal Governo Schroeder, le riforme Hartz (dal nome del loro estensore), e a misure introdotte dal Governo Merkel dopo lo scoppio della crisi globale nel 2009, alle ristrutturazioni con licenziamenti su larga scala si è preferita la scelta del *kurzarbeit*, una riduzione dell'orario di lavoro con la salvaguardia del posto.

Sui licenziamenti individuali, per ragioni personali (legati ad assenze prolungate, anche per malattia) o disciplinari, la legislazione tedesca è molto restrittiva per il datore di lavoro. Il lavoratore può in ogni caso contestare il licenziamento davanti al tribunale del lavoro e ottenere il reintegro. Un caso a parte sono diverse categorie del pubblico impiego (i Beamter), che non sono coperti dalla normale legislazione sul lavoro ma da norme di diritto pubblico. Le dispute che li riguardano sono quindi materia per i tribunali amministrativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disoccupazione in **Francia** e confronto con l'Italia. In %Disoccupazione in **Germania** e confronto con l'Italia. In %

SPAGNA

Dimezzati i costi di licenziamento per chi è in crisi

di Luca Veronese

Di riforma in riforma, con i Governi socialisti e con quelli conservatori, è stato realizzato in Spagna un sistema di regole che rende il mercato del lavoro molto flessibile ma anche del tutto spaccato tra contratti garantiti a tempo indeterminato e forme meno protette, che degenerano nel precariato. Se il tasso di disoccupazione complessivo al 24% è il marchio della profonda crisi economica del Paese, il tasso di disoccupazione vicino al 50% dei giovani con meno di 25 anni di età è la prova di questo dualismo.

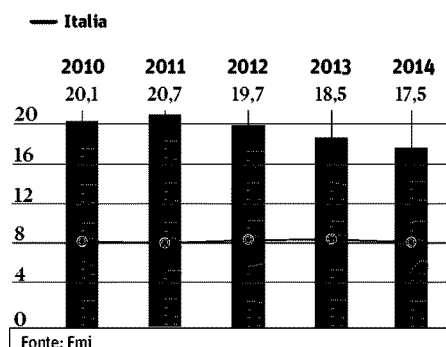
La riforma messa a punto dal Governo di centro-destra di Mariano Rajoy è contrastata dai sindacati che hanno organizzato mercoledì uno sciopero generale portando in piazza quasi un milione di manifestanti ma verrà approvata senza modifiche rilevanti in Parlamento grazie alla maggioranza assoluta conquistata dai popolari alle elezioni di novembre. L'obiettivo dichiarato è aumentare la flessibilità in uscita nel breve periodo, per dare fiato alle imprese, far ripartire l'economia e certo creare posti di lavoro, ma solo in un secondo momento.

Il Governo di José Luis Zapatero aveva già introdotto deroghe ai contratti nazionali: sulle retribuzioni e sugli orari di lavoro, facendo riferimento anche alla possibilità di licenziare in caso di «perdite permanenti o anche temporanee o congiunturali». Ora Rajoy ha di fatto dimezzato i costi di licenziamenti per le imprese in difficoltà economica in un mercato del lavoro nel quale non esiste l'articolo 18 e l'impresa anche dopo la decisione del giudice sul reintegro può sempre scegliere di licenziare pagando un indennizzo al dipendente.

La riforma abbassa infatti l'indennizzo da 45 a 33 giorni per anno di impiego, per un massimo di 24 mesi anziché 42; e se l'impresa ha subito un calo di vendite nei nove mesi precedenti o lo prevede per i nove successivi (anche se vengono registrati utili di esercizio), dimezza il rimborso per i dipendenti a 20 giorni per anno lavorato, per un massimo di 12 mesi. Le novità, compresa la causa economica nei licenziamenti collettivi, riguardano anche il pubblico impiego, non solo per i dipendenti delle imprese a partecipazione pubblica ma anche per quelli delle stesse amministrazioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni, non toccando tuttavia i contratti di due milioni di funzionari che non fanno riferimento allo Statuto dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disoccupazione in Spagna e confronto con l'Italia. In %



REGNO UNITO

Union coinvolte quando rischiano più di 20 persone

di Leonardo Maisano

Il Regno Unito si vanta di avere le norme più flessibili in materia di occupazione e le più complesse per le mille peculiarità relative a situazioni specifiche.

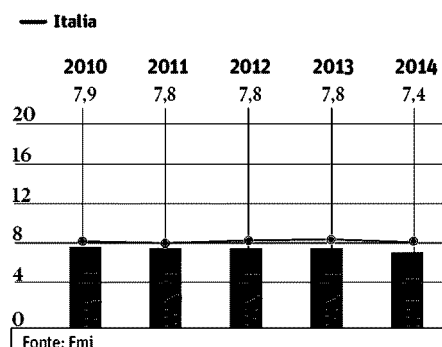
Non è prevista alcuna differenza nella tutela dei lavoratori privati e pubblici. In entrambi i casi possono essere licenziati per ragioni economiche (*redundancy*) o per motivi legati alla qualità del lavoro prodotto o al comportamento (*dismissal*). Nel primo caso si può perdere il posto di lavoro se la posizione è soppressa, se sviluppi tecnologici la rendono desueta, se l'impresa è in crisi, se il business chiude o è trasferito. Precisa Sara Veale responsabile delle norme sul lavoro presso Tuc, organizzazione che riunisce le Unioni britanniche: «Il riferimento è sempre al posto di lavoro, mai alla persona che lo occupa».

Quando *redundancy* riguardano più di 20 persone le Unioni sono chiamate al negoziato dall'impresa; con numeri inferiori la trattativa è lasciata al singolo. La procedura è rigidissima (analisi del mercato per valutare trasferimenti di settore, modalità di preavviso, pagamento di indennità legate all'anzianità ed eventuali gratifiche di uscita). Se sono commessi errori nell'iter, il lavoratore può fare ricorso davanti al giudice denunciando di essere vittima di *dismissal*. Questa seconda fattispecie consente di allontanare lavoratori poco produttivi alzando la tutela dinanzi a eventuali casi di specifica discriminazione di razza o sesso.

Da domani chi lavora a tempo pieno da due anni con contratto regolare di dipendenza diretta (fino al 6 aprile basta essere impiegato da un anno) può appellarsi contro questo licenziamento, in caso di disaccordo con il datore di lavoro. «Il dipendente allontanato può essere reintegrato - precisa Sara Veale - ma accade nell'1% dei casi. Perlopiù è liquidato con un risarcimento. La media è difficile da fissare, ma circa due mensilità. Nel pubblico il compenso può crescere per contratti specifici. Il tetto massimo, dei professionisti, è di 72mila sterline». Gli indennizzi per licenziamento per ragioni economiche sono contenuti entro 4.600 sterline (20 settimane per 230 sterline la settimana sul modello di lavoratori a bassa specializzazione). Spesso per chiudere rapidamente la vertenza le imprese aggiungono un premio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disoccupazione nel Regno Unito e confronto con l'Italia. In %



STATI UNITI

Il sindacato rappresenta solo il 6,9 degli addetti

di Marco Valsania

Right to work e at-will employment. La regola d'oro del mercato del lavoro statunitense resta la flessibilità, anche nell'era Obama. La scommessa, più che su protezioni legislative, è sul dinamismo dell'economia, che crei sufficiente occupazione per agire da "ammortizzatore" sociale. Dietro le due espressioni - diritto al lavoro e impiego volontario - ci sono pratiche e dottrine sempre più diffuse: per conservatori e liberisti sono al cuore del successo del Paese; per i critici liberal aggravano le disuguaglianze, danneggiando un sindacato che rappresenta solo il 6,9% della forza lavoro nel privato e lasciando mano libera sui licenziamenti.

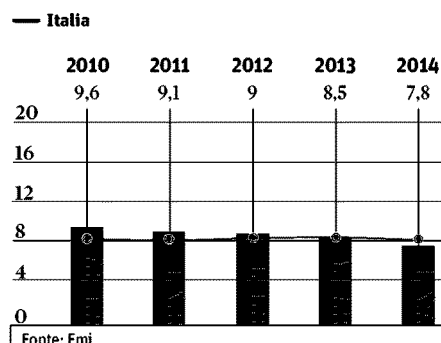
Obama ha spinto per incentivi pubblici all'espansione e aiuti ai disoccupati. La sua riforma più ambiziosa sui diritti dei lavoratori si è arenata in Congresso. L'Employment Free Choice Act avrebbe permesso alle Union l'ingresso in azienda con le firme dei dipendenti anziché vincendo ardue elezioni segrete.

Due recenti casi hanno confermato la spinta alla flessibilità - e rilanciato polemiche sulla deregulation: l'Indiana è il 23° Stato, il primo nel Midwest industriale, ad adottare il *right to work*, che proibisce l'iscrizione automatica alle Union dei lavoratori di imprese sindacalizzate. In Florida, uno studio legale ha cacciato 14 dei 275 dipendenti quando per protesta hanno indossato maglie arancioni (il colore dei carcerati). Esempio estremo di *at-will employment*, che dall'800 offre libertà di licenziamento o dimissioni, in assenza di diverse intese contrattuali o limiti di legge. E che regola il lavoro di tre quarti dei dipendenti delle aziende Usa.

Norme locali sono alla base delle relazioni di lavoro, ma i ricorsi contro abusi avvengono in sede federale. Solo il Montana ha dal 1987 una legge che chiede "motivazioni ragionevoli" per il licenziamento. A livello nazionale esistono provvedimenti che vietano la discriminazione per razza, sesso, religione, età, handicap, o ragioni anti-sindacali: si incrociano più leggi, dai diritti civili alle garanzie per chi denuncia reati aziendali. Dagli anni 30 a dirimere le dispute, con poche eccezioni tra cui i dipendenti federali e delle ferrovie, è il National Labor Relations Board. I suoi casi, però, a volte richiedono anni e prove certe dei torti subiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disoccupazione negli Usa e confronto con l'Italia. In %



**IL TUO
LAVORO**

Le nuove tutele L'Assicurazione per l'impiego

PRECARIAl modello accedono
anche apprendisti, artisti
e chi ha un contratto
a tempo determinato**IL NUMERO****1.200€**È la soglia entro la quale l'entità dell'Aspi
è identica all'indennità di disoccupazione

Agli ammortizzatori 1,8 miliardi

Il meccanismo dei sussidi in deroga sarà finanziato fino alla scadenza del 2016

Claudio Tucci
ROMA

Per gli ammortizzatori sociali il Governo metterà sul piatto 1,8 miliardi di euro. E verranno rese strutturali le risorse destinate oggi a finanziare gli ammortizzatori in deroga.

In pratica, ha spiegato ieri in conferenza stampa a Roma il ministro del Welfare, Elsa Fornero, presentando il Ddl di riforma del mercato del lavoro, il finanziamento pubblico ai sussidi in deroga «verrà messo in superficie, a valere per il futuro». Ma non è ancora chiaro come saranno reperite le risorse per finanziarlo visto che nell'articolo inviato ieri al Quirinale la norma sulle coperture finanziarie è rimasta in bianco. Il ministro Fornero ha chiarito che gli ammortizzatori in deroga saranno finanziati ogni anno; ma con le nuove regole scompariranno. Non però l'importo che verrà reso (e finanziato) in via strutturale e servirà a coprire l'Aspi e la mini Aspi «e quello che rimane della cassa integrazione che va a morire dal 2016 e dal 2017 ci sarà solo l'Aspi».

La riforma degli ammortizzatori sociali delineata nel Ddl sul mercato del lavoro (che partirà gradualmente dal 1° gennaio 2013) prevede la trasformazione dell'indennità di disoccupazione attuale nell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che sostituirà l'indennità di mobilità, quella di disoccupazione non agricola ordinaria, quella di disoccupazione con requisiti ridotti e quella speciale edile. Vi potranno accedere anche apprendisti e artisti dipendenti e chi ha un contratto dipendente a tempo determinato, settore pubblico incluso, mentre per i co.co.co sarà rafforzato e andrà a regime il meccanismo una tantum già previsto oggi.

L'accesso sarà consentito con due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nell'ultimo biennio. Mentre l'indennità, che andrà subito a regime, (e che spetta dall'ottavo giorno alla data di cessazione del lavoro o dal giorno in cui si presenta domanda) è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni. Mentre la durata sarà più graduale (e regolata in base all'età del lavoratore) e a partire dal 1° gennaio 2016 sarà di 12 mesi per i lavoratori di età inferiore ai 55 anni di età e di 18 mesi per 55enni e oltre. Per il periodo transitorio (vale a dire da inizio 2013 al 31 dicembre 2015) sarà di 8 me-

si per i soggetti di età inferiore a 50 anni nel 2013 e 2014, per salire poi 10 mesi nel 2015 e attestarsi, a regime, a 12 mensilità nel 2016. Per i lavoratori tra i 50 e i 54 anni la durata dell'indennità è fissata in 12 mesi dal 2013 al 2016 (e quindi non si modificherà nel tempo). Mentre per gli over 55 le mensilità passeranno da 12, nel 2013, per arrivare a 14, nel 2014, a 16, nel 2015, e, a regime, attestarsi a 18 nel 2016. La «mini Aspi» servirà invece a tutelare chi non raggiunge le 52 settimane di contributi negli ultimi due anni, ma può far valere almeno 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno (12 mesi). E l'indennità che spetta verrà corrisposta mensilmente durante la disoccupazione e non l'anno seguente come avviene ora.

La nuova Aspi concede trattamenti iniziali presocché analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili (comprensivi dei ratei di mensilità aggiuntive) e decisamente più elevati per quelle superiori. In confronto con l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria è sempre più favorevole, fatta eccezione per le retribuzioni comprese tra i 2.050 e i 2.200 euro mensili. Si decade dalla fruizione di Aspi e mini Aspi se si perde lo stato di disoccupazione, si inizia una nuova attività in forma autonoma, si raggiungono i requisiti per il pensionamento di vecchiaia (o anticipato) e se si acquisisce il diritto alla pensione (o all'assegno ordinario di invalidità). Per i lavoratori poi posti in mobilità dal 2013 al 31 dicembre 2016 scatterà un'indennità di durata decrescente in base all'anno di liquidazione. Spetterà invece a un fondo ad hoc sostenere il reddito degli over 58enni che perdono il lavoro per licenziamento (a integrazione dell'Aspi).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUOVA GARANZIA

In arrivo l'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che sostituirà l'indennità di mobilità e di disoccupazione

NODO «ESODATI»

Fornero: presto stime accurate e soluzioni

La soluzione sui cosiddetti «esodati» «sarà trovata al più presto». A ribadirlo è il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, nel corso di un question time alla Camera confermando che entro una settimana ci sarà una stima accurata della platea dei lavoratori interessati. «Capisco l'ansia delle persone che si trovano in situazione di incertezza», ha detto Fornero.



L'estensione delle nuove tutele**TIPO DI LAVORATORE****TIPO DI TRATTAMENTO****GIOVANE DI 27 ANNI**

Precario che perde il posto di lavoro e non ha raggiunto il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi due anni, ma può far valere almeno 13 settimane di contribuzione di attività negli ultimi 12 mesi, ha diritto anche lui a una indennità di disoccupazione

LA MINI ASPI

Riceve una indennità mensile rapportata alla retribuzione lorda degli ultimi 2 anni, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nell'ultimo periodo. Con la riforma, quindi, vengono tutelati lavoratori prima esclusi

**DIPENDENTE DI 45 ANNI**

Lavoratore dipendente di 45 anni, che ha il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi due anni, che si trova a perdere il posto di lavoro. Sarà destinatario della nuova Assicurazione sociale per l'impiego, che garantirà un'indennità di disoccupazione

ASPI PER 12 MESI

Un lavoratore dipendente con meno di 55 anni di età riceverà la nuova assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). In pratica, riceve una indennità di disoccupazione, parametrata all'ultima retribuzione mensile, per un periodo massimo di 12 mesi. Ci sarà una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione

**DIPENDENTE DI 55 ANNI**

Anche un dipendente di 55 anni, che ha il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi due anni, ha diritto alla nuova Assicurazione sociale per l'impiego, che garantirà una indennità mensile di disoccupazione. Tuttavia l'ammortizzatore avrà una durata maggiore rispetto agli under 55

ASPI PER 18 MESI

Il lavoratore con più di 55 anni riceve una indennità di disoccupazione, parametrata all'ultima retribuzione mensile, per un periodo massimo di 18 mesi. Il periodo è più lungo rispetto ai lavoratori più giovani, in quanto per gli over 55 si presume una difficoltà maggiore nel trovare un nuovo collocamento

**OPERAIO DI 62 ANNI**

Un lavoratore dipendente di 62 anni che perde il posto di lavoro e che nei successivi 4 anni raggiunge il requisito minimo di pensionamento, con le nuove norme avrà diritto anche lui a interventi in suo favore: una indennità che lo accompagnerà alla pensione. La norma si applica in ditte che impiegano più di 15 addetti

SCIIVOLO VERSO LA PENSIONE

In base ad eventuali accordi tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali, il datore di lavoro si impegna a corrispondere al lavoratore "anziano" che perde il posto una prestazione pari al trattamento di pensione che gli spetterebbe, fino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensionamento

IN SINTESI**A REGIME**

La riforma degli ammortizzatori sociali delineata nel disegno di legge elaborato dal ministro Fornero partirà gradualmente dal 1° gennaio 2013. Il provvedimento prevede la trasformazione dell'indennità di disoccupazione attuale nell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che sostituirà l'indennità di mobilità, quella di disoccupazione non agricola ordinaria, quella di disoccupazione con requisiti ridotti e quella speciale edile. Vi potranno accedere anche apprendisti e artisti dipendenti e chi ha un contratto dipendente a tempo determinato, settore pubblico incluso, mentre per i co.co.co. sarà rafforzato e andrà a regime il meccanismo una tantum già previsto oggi

LE RISORSE

Per gli ammortizzatori sociali il Governo metterà sul piatto 1,8 miliardi di euro. E verranno rese strutturali le risorse destinate oggi a finanziare gli ammortizzatori in deroga. In pratica, ha spiegato il ministro del Welfare, Elsa Fornero, il finanziamento pubblico ai sussidi in deroga «verrà messo in superficie, a valere per il futuro». Ma non è chiaro dove il Governo troverà le risorse visto che nel Ddl Fornero è rimasta in bianco la norma sulle coperture finanziarie. Gli ammortizzatori in deroga saranno finanziati ogni anno; ma con le nuove regole scompariranno. Non però l'importo che verrà reso (e finanziato) in via strutturale e servirà a coprire l'Aspi e la mini Aspi «e quello che rimane della cassa integrazione che va a morire dal 2016»

L'ANALISI**Davide Colombo**

Arriva una riforma attesa da quasi 20 anni

Prima di giudicare bisogna provare. Magari in un contesto congiunturale un po' meno anomalo di quello attuale. Oggi non sappiamo a quali tensioni sarà sottoposto il mercato del lavoro italiano nel 2017, quando andrà a regime il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali disegnato da Elsa Fornero. Sappiamo però quali sono i suoi obiettivi ed è difficile non sottoscriverli uno per uno. Si allarga la platea dei lavoratori protetti dal nuovo sussidio di disoccupazione (dai 4 milioni attuali con l'Aspi se ne proteggeranno circa 12 milioni), si riduce la durata dei sussidi e se ne introduce la condizionalità, vale a dire il legame con un percorso di riqualificazione del lavoratore e l'accettazione di eventuali proposte di riassunzione. Ancora, scompaiono gli ammortizzatori in deroga (ora resi strutturali) e viene rafforzata la solidarietà per i lavoratori marginali. Il tutto confermando la base assicurativa del sistema. Si tratta di una riforma attesa dal 1995, anno della riforma Dini, e focalizzata organicamente per la prima volta nel 1997 dalla Commissione Onofri. Ora il nuovo modello è pronto. Basta provarlo, sperando che venga completato da un buon riassetto delle politiche attive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il finanziamento. Contributo aggiuntivo dell'1,4% - Prelievo dell'1,31% per i lavoratori stabili

Aliquota più alta per i contratti a tempo

Matteo Meneghello

Una contribuzione estesa a tutti i lavoratori tutelati dagli ammortizzatori, ma con due diverse aliquote. Le nuove regole di calcolo delle aliquote di contribuzione per l'Aspi (l'Assicurazione sociale per l'impiego, che sostituisce l'indennità di mobilità e le altre indennità di disoccupazione vigenti), diverse a seconda del contratto applicato al lavoratore, entreranno in vigore già dal primo gennaio 2013.

Secondo le linee guida del Disegno di legge presentato ieri dal presidente del Consiglio Mario Monti e dal ministro del Lavoro Elsa Fornero, la contribuzione sarà ovviamente estesa a tutti i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione della nuova indennità.

Le aliquote a carico dei datori di lavoro saranno sostanzialmente di due ordini. Da un lato è previsto un prelievo dell'1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato (sarà in pratica mantenuta l'attuale aliquota di copertura dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria), mentre è prevista un'aliquota aggiuntiva dell'1,4 per cento per i lavoratori non a tempo indeterminato.

«Il lavoro temporaneo è un fattore produttivo - ha spiegato ieri il ministro del Lavoro Elsa Fornero -, e i fattori produttivi si pagano sempre». Di conseguenza, ha confermato, il contratto a tempo determinato «costerà un po' di più: abbiamo messo un contributo per la disoccupazione che ci serve come parziale finanziamento dell'Aspi». Quest'ultima aliquota non si applicherà, però, ai lavoratori assunti in sostituzione di altri lavoratori.

Gli indirizzi del disegno di legge Fornero prevedono che siano inoltre esclusi dall'applicazione della contribuzione addizionale i lavoratori stagionali, oltre agli apprendisti e ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il ministro ha ricordato, nel corso della conferenza stampa, la presenza di «un premio per la stabilizzazione». In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato si avrà una restituzione pari all'aliquota aggiuntiva versata, con un massimo di sei mensilità: la restituzione avverrà al superamento del periodo di prova, ove previsto.

La restituzione può avvenire anche nel caso in cui il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In questo caso la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Sarà inoltre previsto un contributo di licenziamento da versare all'Inps all'atto del licenziamento (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari al 50% del trattamento mensile di indennità per ogni dodici mensilità di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (compresi i periodi di lavoro a termine). Il contributo si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni (si applica anche nel caso di recesso alla fine del periodo di apprendistato).

Per quanto riguarda, invece, gli altri ammortizzatori diversi dall'Aspi (vale a dire le tutele in costanza di rapporti di lavoro), il Governo propone l'introduzione di una cornice giuridica per l'istituzione, presso l'Inps, di appositi fondi di solidarietà.

Questi fondi, si legge nelle linee guida del Governo, saranno volti a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1,4%

Seconda aliquota

Allo scopo di finanziare la nuova Assicurazione sociale per l'impiego, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applicherà un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4%

2013

L'entrata in vigore

A partire dal prossimo gennaio, entrerà in vigore il contributo addizionale

**IL TUO
LAVORO**

Il pubblico impiego Verso il Ddl delega

SETTORE PECULIARE
«Convergenza più ampia
possibile nel rispetto
della specificità
dei lavoratori pubblici»**IL NUMERO**
3,4 milioni
I dipendenti del pubblico impiego
secondo l'ultima rilevazione datata 2010

«Ora adeguiamo le novità alla Pa»

Patroni Griffi: norma ad hoc, ma prima confronto con i sindacati - «Più responsabilità ai dirigenti»**Davide Colombo**
ROMA.

La riforma del mercato del lavoro riguarderà anche i 3,4 milioni di dipendenti pubblici. La conferma, scontata, è arrivata ieri dal ministro Elsa Fornero, nel corso della conferenza stampa con il premier, Mario Monti. Ma il testo del disegno di legge trasmesso al Senato non contiene ancora una delega ad hoc che, tuttavia, ha spiegato il ministro, potrebbe essere inserita in un secondo momento, nel corso dell'iter parlamentare. «C'è una quarta delega che riguarda il pubblico impiego - ha detto il ministro - ma non è una vera e propria delega. Sarebbe stato per me preferibile che nel ddl ci fosse la delega sul riordino del pubblico impiego, ma il ministro Filippo Patroni Griffi ha detto: "tu hai usato un periodo di dialogo con le parti sociali, io devo avere il mio dialogo con il sindacato"».

Il ministro per la Pa e la Semplificazione ha confermato questo scenario al «Sole 24 Ore» sottolineando l'importanza del confronto aperto con le organizzazioni sindacali, che proprio ieri ha segnato il quarto incontro a palazzo Vidoni. «Prima di parlare di veicolo normativo, e quindi di delega o disegno di legge ad hoc - ha spiegato Filippo Patroni Griffi - dobbiamo concludere un percorso che si è aperto dopo il mio insediamento e che era partito con l'obiettivo del riordino dei contratti per tutta la pubblica amministrazione. Ora è chiaro che si dovrà discutere anche e soprattutto dell'adeguamento normativo che si rende necessario per applicare la riforma del mercato del lavoro anche al settore pubblico».

Nell'agenda di Patroni Griffi

non c'è la semplice questione del «raccordo normativo» con l'ordinamento che regola i rapporti di lavoro nel pubblico impiego: «Questo passaggio di riforma, con tutti i suoi contenuti, dovrà essere intrecciato con tre grandi priorità che ci siamo dati - spiega Patroni Griffi: la questione della dirigenza e del suo rafforzamento, il nodo delle performance e della loro misurazione, la questione della formazione e della scuola».

L'idea di fondo è quella della convergenza «più ampia possibile nel rispetto delle specificità».

VEICOLO NORMATIVO

Per Funzione pubblica prima della scelta sulla delega vanno fissate le priorità per dirigenza, valutazione della performance e formazione

LICENZIAMENTI

Nella Pa resta il canale della mobilità per il ricollocamento. Primo test la riorganizzazione legata alla spending review

tà del settore pubblico» con la riforma Fornero. Sui contratti flessibili in entrata una riflessione è già aperta e punta su due fronti: il superamento dei co.co. per passare all'utilizzo dei contratti a progetto e l'esclusione dei contratti a tempo determinato in alcune amministrazioni centrali, fatta eccezione per la scuola. L'adeguamento alla nuova normativa sui contratti flessibili per il privato dovrà poi essere armonizzata con il principio costituzionale che prevede l'ingresso della Pa con

un contratto standard solo per concorso. Temi complessi sui quali, insiste Patroni Griffi, la riflessione aperta con il sindacato deve andare fino in fondo. «Pensiamo alla figura cruciale del dirigente - spiega il ministro - che rappresenta il datore di lavoro pubblico. Il suo ruolo deve essere rafforzato e deve essere resa ancor più esplicita la sua piena responsabilità in autonomia dall'autorità politica».

Anche il dipendente pubblico, quale che sia il comparto di appartenenza, ha responsabilità diverse dal suo collega del settore privato «pensiamo al concetto di fedeltà all'amministrazione di appartenenza - dice ancora il ministro - che è ancor più esplicito di quello previsto tra un lavoratore privato e la sua azienda anche sotto il profilo disciplinare».

Sulle regole per la flessibilità in uscita e il nuovo articolo 18, Filippo Patroni Griffi conferma l'impostazione data qualche giorno fa: «Nel settore pubblico la questione va letta alla luce delle norme sulla mobilità che prevedono la messa a disposizione per 24 mesi dei lavoratori in eccedenza al fine di un loro ricollocamento in altra amministrazione». Si tratta di una norma «che è stata congegnata con molta precisione e che va gestita alla luce delle riorganizzazioni degli apparati centrali e periferici» spiega il ministro, dinamiche che nel breve periodo si intrecceranno con il ciclo di spending review che dovrebbe essere presentato dal Governo. «Per questo - è la conclusione - serve completare il confronto con i sindacati, dopodiché presenteremo le nostre proposte nel corso dell'iter di conversione del disegno di legge».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pubblico impiego

Andamento dell'occupazione e delle spese anni 2008-2010

Totale degli occupati nella Pa			Variazione percentuale		
2008	2009	2010	2009-2008	2010-2009	2010-2008
Personale a tempo indeterminato					
3.152.639	3.115.400	3.070.569	-1,18	-1,44	-2,60
Tempo determinato Scuola e Afam					
222.991	196.395	182.528	-11,93	-7,06	-18,15
Totale					
3.375.630	3.311.795	3.253.097	-1,89	-1,77	-3,63
Altro personale: Corpi di Polizia e Forze Armate					
50.699	54.537	51.766	+7,57	-5,08	+2,10
Lavoratori dipendenti con contratti flessibili					
108.357	94.767	91.393	-12,54	-3,56	-15,66
Lavoratori estranei all'amministrazione (interinali e Lsu)					
32.883	31.946	31.177	-2,85	-2,41	-5,19
Totale					
3.567.569	3.493.045	3.427.433	-2,09	-1,88	-3,93
Totale costi personale dipendente ed estraneo all'amministrazione (in milioni di euro)					
166.659	167.939	165.878	+0,77	-1,23	-0,47

IN SINTESI**LA QUARTA DELEGA**

Il ministro del Lavoro Elsa Fornero, annunciando le deleghe contenute nel Ddl di riforma del mercato del lavoro ha parlato di una possibile delega per il raccordo tra la nuova normativa e l'ordinamento che presiede ai rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Si tratta di una richiesta che era stata avanzata formalmente anche dalla Cgil. Fornero ha detto che tuttavia il ministro della Pa, prima di fare l'ultima scelta sul veicolo normativo, vuole completare il confronto aperto con i sindacati

LE PRIORITÀ

Per Filippo Patroni Griffi con la riforma Fornero non si apre solo un problema di semplice «raccordo normativo». L'adeguamento, necessario, andrà accompagnato con una serie di altre priorità al centro del confronto con i sindacati. Il Ministro punta a un rafforzamento del ruolo e della responsabilità dei dirigenti (i «datori di lavoro pubblici»), e a una riflessione sulle politiche per la formazione nella Pa. Il tema dei licenziamenti va poi inquadrato con la normativa sulla mobilità degli statali, il cui prima grande test arriverà insieme con la spending review



Difesa. Ddl delega domani al Consiglio dei ministri

Riforma Di Paola, al via tagli per 40mila

Marco Ludovico
ROMA.

Arriva la riforma della Difesa. Chiamata «revisione dello strumento militare» dal ministro Giampaolo Di Paola, è un disegno di legge delega in sei articoli che approda domani al Consiglio dei ministri. Un riordino radicale. Riguarda «l'assetto strutturale e organizzativo» del ministero della Difesa, si legge nella bozza del testo, compresa «l'Arma dei carabinieri limitatamente ai compiti militari». C'è la «revisione degli organici» di Marina, Esercito, Aeronautica e del personale civile. Previste «in sei anni» anche «soppressioni e accorpamenti» e comunque la «razionalizzazione delle strutture operative, logistiche, formative, territoriali e periferiche» con una «contrazione» ipotizzata «non inferiore al 30 per cento».

Cambiano anche le norme per la «nomina delle cariche di vertice delle Forze armate» per armonizzarle con quelle generali dello Stato. La novità più importante è la riduzione dei militari dagli attuali 180mila «a 150mila unità» da raggiungere «entro l'anno 2024». Tagli a generali ed ammiragli «non inferiori al 30 per cento» e a colonnelli e tenenti colonnelli «al 20 per cento». Il nodo cruciale è il destino degli esuberanti: circa 30mila marescialli, più altri 10mila tra militari e civili. Il ministro dell'Interno, Anna Maria Cancellieri, è contraria a un'immissione tra i ruoli del Viminale. Al Consiglio dei ministri su questo si discuterà, così come delle implicazioni finanziarie: il Tesoro non ha mancato di fare le sue osservazioni critiche. L'articolo 4 del Ddl prevede che «al Ministero della Difesa» è «assicurato» per il riordino «e comunque fi-

no al 2024 un flusso finanziario costante minimo annuo non inferiore a quello previsto per il 2014» dall'ultima legge di bilancio. E «le risorse recuperate» dalla riforma «sono destinate al riequilibrio dei principali settori di spesa della Difesa».

Di Paola, insomma, avanza determinato, forte anche di un'esplicita e pubblica approvazione del presidente del Consiglio, Mario Monti, quando il progetto fu annunciato in Consiglio il 14 febbraio. Martedì i capigruppi Pd Anna Finocchiaro e Dario Franceschini, il responsabile sicurezza Emanuele Fiano e i parlamentari pd in commissione Difesa hanno chiesto, come ha detto Fiano, di «affrontare la riforma dello strumento militare con un disegno di legge e non con altri strumenti» e questa appare la linea adottata dalla Difesa. Ma c'è un altro tema che scotta per Di Paola e Cancellieri: il regolamento del ministro del Lavoro, Elsa Fornero, che in attuazione della riforma previdenziale innalza per militari e forze dell'ordine l'età pensionistica per «l'armonizzazione» con il resto del pubblico impiego. Cocer e sindacati sono furibondi, ieri hanno annunciato che si rivolgeranno «direttamente ad Alfano, Bersani e Casini» vista la «mancata convocazione annunciata dai ministri Fornero, Cancellieri, Severino e Di Paola». Tra l'altro sono stati resi noti, di recente, i dati dal 2007 al 2011 del personale Difesa e Sicurezza deceduto o infortunato per causa di servizio: sono 666 morti e 10.083 infortunati. Cifre impressionanti ma da aggiornare, per esempio, con i cinque caduti in Afghanistan nel 2012. L'equiparazione (pensionistica) con il pubblico impiego è una strada impervia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COMPETITIVITÀ

Quello spread in capitale umano che frena i nostri giovani

di **Giuseppe Chiellino**

Riportato a livelli quasi ragionevoli lo spread tra i rendimenti dei titoli di Stato italiani e tedeschi, le differenze tra le due economie non sono azzerate. Ne restano molte altre, a cui la volatilità dei mercati finanziari è meno sensibile, ma che nel lungo periodo sono determinanti per la crescita. Una di queste è il livello di capitale umano, indice delle capacità di un Paese di svilupparsi in modo sostenibile.

Tra gli indicatori del capitale umano c'è il livello di scolarizzazione. E il confronto con la Germania (ma non solo) dimostra che l'Italia «ha ampi margini di miglioramento», per usare le parole di Vittorio Grilli, il viceministro dell'Economia che nelle sue ultime uscite pubbliche ha snocciolato dati inediti dell'Ocse incrociandoli con i livelli di occupazione e disoccupazione e con la crescita del Pil dei principali Paesi.

Il confronto con la Germania è impietoso: in Italia (dati 2009) solo il 15% delle persone tra i 25 e i 64 anni è laureata contro il 26% della Germania. Il gap diventa ancora più ampio se si guarda più in basso: i diplomati sono poco meno del 40% contro il 59%, mentre le persone che hanno completato solo la scuola dell'obbligo sono quasi il 46 per cento (15% in Germania). La differenza si riverbera non solo sul numero degli occupati e dei disoccupati, ma anche sulla crescita. Non a caso per capitale umano l'Ocse si intende «le conoscenze, le abilità, le competenze e gli altri attributi degli individui che facilitano la creazione di benessere personale, sociale ed economico». Nel 2010 in Italia il Pil è cresciuto dell'1,5%, meno della metà del 3,6% della Germania. Nel 2011 le distanze si sono drammaticamente ampliate: +0,4% la crescita italiana e +3,2% quella tedesca.

Guardando poi ai posti di lavoro, in Germania la disoccupazione è in continuo calo: a febbraio era al 5,7%, in calo dal 6,3% di un anno prima. E per le donne era ancora più bassa, al 5,4%. In Italia, al contrario, i disoccupati a febbraio erano quasi tre punti e mezzo percentuali in più, il 9,3%, e quella

femminile al 10,3 per cento. Prima della crisi, le parti erano capovolte: in Italia i disoccupati erano al 6% contro il 9% della Germania. Lo schema si replica se si prende in considerazione il tasso di occupazione, per il quale lo "spread" ha superato i 15 punti percentuali (72,4% contro 57,8%) e peggiora ulteriormente se si guarda ai giovani. In Italia la disoccupazione giovanile (15-24 anni) ha quasi raggiunto il 32% mentre in Germania solo 8 giovani su cento sono senza lavoro.

Mettere le nuove generazioni in condizione di accedere al mercato del lavoro, ripete Grilli, è la «condizione necessaria per la crescita». Anzi, i giovani «devono essere i driver dell'economia». Queste considerazioni diventano ancora più rilevanti alla luce dell'impegno del Governo, e di Grilli in prima persona, nella spending review che dovrà avere precisione chirurgica nel colpire gli sprechi e la spesa improduttiva senza tagliare le voci che, invece, sono fattori di crescita. Anzi, nei limiti del possibile bisognerà aumentare le risorse per alzare il livello di capitale umano del Paese, partendo ancora una volta dal confronto con quello che fanno gli altri. In Italia, ci ricorda ogni anno l'Ocse, «la percentuale di Pil destinata all'istruzione è una delle più basse di tutti i Paesi dell'area». Nel 2008 era il 4,8% del Pil contro una media del 6,1%, al 28esimo posto su 34 paesi. Germania e Giappone (dove la percentuale di coloro che si fermano alla scuola dell'obbligo è pari a zero) spendono come noi, ma raccolgono i frutti di quanto hanno investito nei 15 anni precedenti, quando il loro livello di spesa era costantemente più alto del nostro. Non solo. Mentre la spesa italiana si concentra sulla scuola primaria e secondaria, anche per il gioco di domanda e offerta, in Germania e in Giappone le risorse destinate alla formazione universitaria e post-universitaria sono nettamente maggiori.

Dunque non solo spread e non solo articolo 18. Per tornare a crescere l'Italia deve agire anche su altri fronti e uno è di sicuro la formazione del capitale umano.

Twitter: @chigi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ITALIA E L'AUSTERITÀ

Bloccati dalla sindrome di Berlino

Dalla riforma un passo oltre il dualismo fra precariato e garantismo

di **Fabrizio Galimberti**

Non è la "sindrome di Stoccolma", quando il rapito finisce con l'amare i rapitori. Chiamiamola invece "sindrome di Berlino": la Germania predica austerità ai suoi vicini i quali finiscono, se non con l'amar l'austerità, quanto meno col pretendere che la sofferenza sia condivisa. Secondo il sempiterno principio del "mal comune mezzo gaudio", se austerità v'ha da essere, che almeno sia applicata a tutti. Vi è contraddizione, allora, fra una Germania che predica "bene" (riducete i deficit pubblici senza se e senza ma) e una Germania che razzola "male", concedendo generosi aumenti ai suoi dipendenti pubblici?

No, in verità non c'è contraddizione. Se il Governo tedesco può permetterselo (e lo può: il deficit è all'1% del Pil) fa benissimo ad aumentare la spesa: un giorno sì e uno no gli organismi internazionali e i Paesi partner esortano la Germania a cercare vie di crescita diverse dall'affidarsi alle prodezze dei suoi esportatori, e l'aumento della domanda interna è appunto la via maestra per contribuire alla crescita degli altri. L'Italia ne dovrebbe esser contenta, dato che la Germania è il nostro primo mercato di sbocco.

Il nostro Paese è in un guado difficile, ed è illusorio pensare che possa trovare spinte nella domanda interna: quella che proviene dal pubblico è imbrigliata dall'austerità e quella che proviene dal privato è soffocata dalla compressione dei redditi. Il guado durerà tutto l'anno e in questo periodo l'unico appoggio all'economia potrà venire dalla domanda estera: da questo punto di vista le prospettive non sono cattive, dato che l'America si riprende, la Germania tiene e in Cina il modello di sviluppo sta spostandosi verso la domanda interna.

È importante, allora, che le riforme del mercato del lavoro in corso possano cambiare le porte d'ingresso in tempo per permettere all'Italia, nel 2013, di ritro-

vare le vie della crescita. Le caratteristiche del nostro mercato del lavoro, messe in luce dai dati recenti, suggeriscono alcune considerazioni. È vero che nell'arco di soli sei mesi il tasso di disoccupazione è aumentato di un punto, ma è anche vero che non si è notato il fenomeno dei "disoccupati scoraggiati", cioè coloro che rinunciano alla ricerca di un posto e si tirano fuori dalle forze di lavoro. In America chi voglia minimizzare la riduzione della disoccupazione osserva come a questa riduzione si è accompagnata una diminuzione della forza di lavoro, per l'esodo dei "disoccupati scoraggiati". In Italia, al contrario, la forza di lavoro è aumentata, negli ultimi 12 mesi, dell'1,4%, contro lo 0,9% della forza lavoro tedesca. Non sono cifre di cui inorgogliersi, dato che l'aumento della forza lavoro in Italia è dovuto solamente all'aumento dei disoccupati, mentre quello tedesco è un aumento "sano": 600mila occupati in più che sovrastano 200mila disoccupati in meno; in Italia l'occupazione, che pure ha tenuto (+0,1%) si accompagna a 330mila disoccupati in più. Ma è importante osservare che questi ingrossamenti della disoccupazione italiana consistono di "disoccupati incoraggiati". Magari sarà il "coraggio della disperazione" (l'osservava Carlo Dell'Aringa sul Sole-24Ore del 3 aprile, se in famiglia non ci sono soldi sufficienti bisogna che un altro familiare vada a cercar lavoro) ma si tratta pur sempre di coraggio. La vera disperazione è quella del "disoccupato scoraggiato", non del "disoccupato incoraggiato". Se si va a cercar lavoro vuol dire che si spera di trovarlo, che c'è un fermento dell'offerta di lavoro che il nostro mercato potrà e dovrà intercettare.

Sarebbe devastante, per la tenuta del nostro tessuto sociale, lasciare che questo fermento si sgrani in frustrazioni e ribellioni. Abbiamo bisogno di una vera riforma, che valga a superare l'attuale disperante dualismo fra precariato selvaggio e garantismo dannoso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Più tutela alle madri lavoratrici straniere

LA CASSAZIONE E I MIGRANTI

La Corte di cassazione spezza una lancia in favore dei diritti dei lavoratori migranti in un paese terzo e lo fa con maggior convinzione per una lavoratrice madre. Gli ermellini affermano il diritto alla totalizzazione dei periodi contributivi svolti all'estero in presenza di un accordo reciproco che recepisca le norme della Comunità europea.

Possibilità osteggiata dall'Inps, nel caso specifico, ma in generale poco "battuta" all'interno dei vari Paesi, come ha fatto notare proprio la Commissione Ue con una comunicazione pubblicata la settimana scorsa, che bolla l'approccio nazionale della Convenzione bilaterale come "disomogeneo e frammentato".

La richiesta della Commissione è di superare la torre di Babele che nasce da 27 sistemi di sicurezza sociale differenti. Garanzie a macchia di leopardo con il quale devono fare i conti non solo i lavoratori ma anche le imprese.

Bruxelles invita gli Stati a guardare alla sentenza Gottardo della Corte di giustizia, secondo la quale i Paesi che hanno siglato l'accordo a due devono sopprimere il vincolo della nazionalità in nome della parità di condizioni.



IL PUGNO DI FERRO DI MASTRAPASQUA

Dopo il suicidio di Gela, polemica sulle procedure di "recupero" dell'Inps

di **Giorgio Meletti**

Nunzia C., 78 anni, vedova di Gela, due giorni fa si è uccisa gettandosi dal quarto piano poco dopo aver appreso che la sua pensione di reversibilità era stata ridotta dall'Inps da 800 a 600 euro. A Bari, il giorno di Capodanno, un pensionato di 73 anni si è buttato anche lui dal quarto piano dopo aver ricevuto la richiesta di 5 mila euro indebitamente percepiti negli anni precedenti. Un sindacalista di Bari, Franco Filieri della Cisl, protesta inascoltato contro la "vessatoria operazione operazione dei recuperi Inps, con assurde richieste di restituzione di somme servite per provvedere alle necessità primarie della vita".

IL PROBLEMA è scottante, come dimostra il verbale di una tesa riunione svoltasi lo scorso 25 novembre. Intorno al tavolo il presidente-padrone dell'Inps, Antonio Mastrapasqua, il direttore generale Mauro Nori, il magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo dell'istituto, Antonio Ferrara, e il collegio dei sindaci revisori al completo. Un consesso un po' strano, ma l'unico possibile, visto che l'istituto previdenziale - che gestisce ogni anno centinaia di miliardi di euro e le pensioni di milioni di italiani - non ha un consiglio d'amministrazione. "Una follia - protesta Guido Abbadessa, presidente del consiglio di vigilanza sull'Inps - non può esserci tanto potere concentrato in una sola persona". Nella riunione si discute delle nuove "modalità di gestione dei crediti derivanti da indebiti pensionistici nelle fasi antecedenti all'avviso di addebito". Traducia-

mo dal burocrate. Negli assegni di pensione ci sono delle componenti (per esempio gli assegni familiari) dipendenti da eventuali altri redditi del pensionato. Perciò ogni anno chi percepisce un assegno dall'Inps deve comunicare i suoi redditi, e gli uffici verificano se per caso è venuto meno qualche diritto. Spesso si tratta di limare pensioni da fame.

Mastrapasqua ha inventato una modalità severa. Una volta che gli uffici accertano che è venuto meno un diritto, e che sono state versate somme indebite, mandano una secca lettera (l'avviso di addebito) con cui si annuncia la riduzione dell'assegno mensile, e il recupero degli "indebiti pregressi" con trattenute rateali sulle mensilità future. Il pensionato non può far altro che pagare, e nel frattempo fare ricorso senza però sapere su quali dati e con quale calcolo si è arrivati alla infausta diagnosi. Con questo nuovo sistema sono state mandate 350 mila lettere ad altrettanti pensionati.

NELLA RIUNIONE del 25 novembre è il magistrato della Corte dei Conti a sollevare più di un'obiezione. Intanto, ricorda, prima dell'avviso di addebito una modalità più attenta servirebbe a ridurre il contenzioso. Sull'Inps gravano quasi 900 mila cause in sospeso con i pensionati. Nel 2010 se ne sono definite 318 mila, secondo la Corte dei Conti, ma in 60 mila casi è stata risolutiva la morte del pensionato, mentre in caso di

e la richiesta del pregresso Per 350 mila persone

sentenza sulla materia previdenziale l'Istituto perde metà delle cause.

Il magistrato Ferrara fa notare a Mastrapasqua anche un altro aspetto che dovrebbe essere "maggiormente ponderato". Se un pensionato non comunica i suoi redditi all'Inps, l'omissione comporta in automatico la perdita di certi assegni accessori. Siccome stiamo parlando di anziani, in molti casi il pensionato ha l'Alzheimer, o comunque non è in gran forma.

Dice Ferrara a Mastrapasqua: "È il dipendente dell'Inps che deve provvedere alla verifica del reddito entro l'anno in corso, non è l'assicurato che deve farsene carico sempre e comunque. L'Inps non è l'Agenzia delle Entrate e quindi la pura logica di riscossione deve essere mediata dal ruolo che lo stesso Istituto ricopre come ente di tutela". Ecco, la Corte dei Conti, custode del denaro pubblico, ricorda a Mastrapasqua che l'Inps esiste per accompagnare la vecchiaia dei nostri padri e nonni, non per vessarli come un esattore. Mastrapasqua va dritto come un treno:

In una lettera il taglio della pensione

Cantone (Cgil): "Per gli anziani il trauma di una comunicazione secca, senza possibilità di



**contraddittorio”**

pur assicurando attenzione “alle osservazioni del Magistrato”, conferma che farà come ha deciso.

Il presidente del Collegio dei sindaci, Maria Teresa Ferraro, fa un ultimo tentativo: “Discutiamone prima con i ministeri vigilanti”. Mastrapasqua chiude la discussione: il mio documento non giustifica “allarmismi di qualsivoglia natura”, dice, e va bene così. Partono le 350 mila lettere, e chi ne ha la forza e la capacità fa ricorso. Magari gli uffici hanno sbagliato. Ma la cosa non interessa al presidente dell’Inps. “In tre anni che sono alla guida dei pensionati Cgil sono riuscita a vederlo solo una volta”, dice Carla Cantone, “e così non so come spiegargli che i pensionati vivono nella paura di questa lettera senza preavviso e senza possibilità di contraddittorio”.

Tra i soci della Sopaf anche fondi pensione

Partecipano in maniera piuttosto regolare alle assemblee di Sopaf da qualche anno, ma hanno quote così piccole della società che è difficile notarli. Si tratta dei due fondi pensione di matrice anglosassone 1199 Healthcare Employees Pension Tr, che, con 44.615 azioni, partecipa quasi regolarmente alle riunioni dei soci dal 2009; e Florida Retirement System, che, con 50.906 titoli, prende parte alle assemblee dal 2010. I due investitori emergono dal verbale, appena pubblicato, dell'assemblea degli azionisti dello scorso 8 marzo, che ha deliberato in merito all'integrazione del collegio sindacale nominando Maurizio Scazzina come effettivo e Giuseppe Toniolo e Giovanni Panico come membri supplenti. Dallo stesso verbale si evince che entrambi i fondi, rappresentati in assemblea da Alessia Giacomazzi, hanno votato contro la delibera, che tuttavia è passata a maggioranza per l'ok degli altri soci presenti. In primis, Acqua Blu Srl (famiglia Magnoni), con oltre il 31%

del capitale della società, l'Istituto Centrale delle Banche Popolari, con il 3,437%, Ruggero Magnoni, con il 5,979%, e Desmos, con il 3,12 per cento. Nel frattempo, Sopaf potrebbe doversi preparare a un nuovo round legale con il Gruppo De Agostini, per quel che riguarda la partecipazione detenuta nella società di promotori Banca Network Investimenti (Bni). Dopo che il Tribunale di Milano, come comunicato a gennaio, ha accolto la domanda della società della famiglia Magnoni, secondo quanto risulta a *F&M*, il gruppo di Novara dovrebbe decidere di fare ricorso. *Dea*, nei confronti di Sopaf, vanta un diritto di ristoro di ammontare pari al corrispettivo pagato per l'acquisto del 14,99% del capitale sociale della rete di promotori, maggiorato degli importi versati dal gruppo di Novara a titolo di aumento di capitale e di riserve, oltre a interessi (circa 36 milioni di euro). Da ricordare che Bni, stando a indiscrezioni, starebbe per finire alla Popolare di Vicenza. **Ca.Sco.**

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

