



Un provvedimento che rende ancora più precario il mercato del lavoro, non estende ma riduce le tutele dei lavoratori, rende più facili i licenziamenti

## Riforma de che?!?

Analizziamo e motiviamo di seguito le ragioni contrarie al disegno di legge del Governo in materia di riforma del lavoro.

### • Disposizioni generali.

Qui si prevede, tra le altre cose, l'estensione della normativa ai dipendenti della pubblica amministrazione attraverso un successivo intervento normativo che dovrà definire ambiti, modalità e tempi.

### MODIFICHE AL MERCATO DEL LAVORO

#### • Tempo determinato

Peggiorano le condizioni sia per i lavoratori assunti direttamente dall'azienda che per i lavoratori assunti in contratto di somministrazione:

- 1) sono cancellate le causali per contratti inferiori a sei mesi.
- 2) Aumenta il periodo entro il quale un contratto a termine si trasforma in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine.
- 3) È introdotta un'ulteriore flessibilità a favore delle agenzie di lavoro interinale.
- 4) È ridotto il periodo entro il quale si deve depositare il ricorso in Tribunale.
- 5) Il risarcimento del danno (tra 2,5 e 12 mensilità) nella conversione del contratto a tempo indeterminato è comprensivo di ogni richiesta retributiva e contributiva.

#### • Apprendistato

Introduce ulteriore flessibilità per le imprese:

- 1) è introdotta la durata minima del contratto di apprendistato non inferiore a sei mesi.
- 2) Viene estesa l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato al periodo di pre-avviso per risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Aumenta il rapporto percentuale tra i dipendenti specializzati e qualificati dell'azienda e la possibilità per la stessa di assunzione con contratto di apprendistato.
- 4) Fino al 2015 le aziende potranno effettuare assunzioni di nuovi apprendisti a fronte della

Continua in seconda pagina



Bologna, le metalmeccaniche e i metalmeccanici bloccano la tangenziale per protestare contro i provvedimenti del Governo

### Le metalmeccaniche e i metalmeccanici si mobilitano

Le metalmeccaniche e i metalmeccanici non approvano le ipotesi di modifica al mercato del lavoro, alla disciplina dei licenziamenti e degli ammortizzatori sociali inseriti nel disegno di legge varato dal Governo nei primi giorni di aprile. E il loro dissenso lo hanno fatto capire mobilitandosi quotidianamente, in tutti i territori, da un mese a questa parte.

Alle lavoratrici e ai lavoratori metalmeccanici non piace un provvedimento che non riduce assolutamente la precarietà, non rende universali per tutte le forme di lavoro e per tutte le imprese gli ammortizzatori sociali e il sostegno al reddito e, per di più, svuota di valore l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

**La mobilitazione delle metalmeccaniche e dei metalmeccanici non si ferma, e continuerà fino allo sciopero generale, affinché il Parlamento cambi il disegno di legge del Governo.**

Su [www.fiom.cgil.it](http://www.fiom.cgil.it) aggiornamento continuo delle iniziative, degli scioperi e delle mobilitazioni di cui giungono notizie dai territori e dai luoghi di lavoro



Continua dalla prima pagina

conferma del 30% dei contratti di apprendistato nei tre anni precedenti, dopo il 2015 il vincolo si alza al 50%, (il Ccnl Federmeccanica, Confapi e Cooperative prevede il vincolo del 70% nei 24 mesi precedenti).

#### MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

##### • Licenziamenti individuali

1) La modifica introdotta sulla comunicazione del licenziamento e le modifiche all'art.18, che assegnano al lavoratore l'onere della prova in caso di licenziamento discriminatorio o disciplinare comminato senza motivazioni, rendono impraticabile l'inefficacia del licenziamento non motivato (e di conseguenza la prosecuzione del rapporto di lavoro, la retribuzione e la contribuzione dovute a seguito della inefficacia; al lavoratore); in caso di licenziamento illegittimo resta solo la corresponsione dell'indennità risarcitoria di 6/12 mensilità.

2) Sono ridotti i termini (da 270 a 180 giorni) oltre i quali - se non si è depositato il ricorso in tribunale o non si è richiesta la conciliazione o l'arbitrato - decade l'impugnazione del licenziamento.

3) Le imprese con più di 15 dipendenti devono far precedere la comunicazione del licenziamento da un tentativo di conciliazione, al termine del quale, se negativo, e comunque entro 20 giorni dalla convocazione in Commissione di Conciliazione, l'azienda può procedere al licenziamento. Inoltre, in caso di ricorso giudiziario il giudice, nel determinare il risarcimento a favore del lavoratore, valuterà il comportamento tenuto dalle parti nel tentativo di conciliazione anche in base al verbale e alla proposta conciliativa avanzata dalla commissione. Sono caratteristiche molto diverse dalla legislazione tedesca - a cui si dice di fare riferimento - dove, tra le altre diversità, ad esempio, il licenziamento non è efficace fino alla pronuncia del giudice.

##### • Licenziamenti illegittimi

Le tutele sostituiscono il reintegro:

1) la «tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo» sostituisce la dicitura «reintegrazione nel posto di lavoro» dell'art.18.

2) È ridotto il risarcimento a favore del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio, licenziamento disciplinare illegittimo, licenziamento illegittimo per difetto di giustificazione, per inidoneità fisica e psichica, in infortunio, malattia, maternità, e per manifesta insussistenza in caso di licenziamento per motivi economici.

3) Il reintegro non è più previsto in caso di licenziamento illegittimo per motivi economici ed è sostituito dal risarcimento di un importo omnicomprensivo tra 12 e 24 mensilità, a meno che non venga dimostrata la «manifesta insussi-

stenza», evento eccezionale, un vero e proprio miraggio per il lavoratore.

4) Il reintegro non è più previsto in caso di licenziamento inefficace per vizi formali (mancanza di motivazioni nei licenziamenti individuali, vizi di procedura nei provvedimenti disciplinari, mancato rispetto dei requisiti di legge nei licenziamenti collettivi) ed è sostituito dal risarcimento di un importo omnicomprensivo tra 6 e 12 mensilità.

##### • Licenziamenti collettivi

1) L'obbligo di comunicare l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità non è più contestuale alla lettera di licenziamento del lavoratore (il sindacato riceve quindi i dati utili a verificare il rispetto dei criteri di legge quando il licenziamento è già comunicato al lavoratore).

2) I vizi di procedura nei licenziamenti collettivi possono essere sanati con accordo sindacale che toglie al lavoratore il diritto di rivolgersi al giudice; in caso di mancato accordo sindaca-



le ai licenziamenti collettivi inefficaci si applicano le tutele previste per i licenziamenti individuali.

##### • Tempi del processo

È istituito un «rito speciale» per l'impugnazione dei licenziamenti e la qualificazione dei rapporti di lavoro:

1) udienza di comparizione, entro 30 giorni dal deposito del ricorso, nella quale il giudice emette un'ordinanza immediatamente esecutiva accogliendo o rigettando il ricorso; l'ordinanza rimane esecutiva fino alla pronuncia della sentenza.

2) L'opposizione all'ordinanza del giudice, inoltrata entro 30 giorni, deve essere discussa entro 60 giorni.

3) La sentenza, provvisoriamente esecutiva, deve essere emessa entro 10 giorni dall'udienza di discussione.

4) Entro 30 giorni è possibile proporre ricorso in Corte d'Appello, l'udienza si svolge entro i successivi 60 giorni (udienza nella quale può essere sospesa la sentenza provvisoriamente esecutiva), entro i successivi 10 giorni la Corte d'Appello deve emettere la sentenza (la sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta sempre alla Corte d'Appello che svolge l'udienza entro 60 giorni e si pronuncia entro i successivi 10 giorni).

5) Il ricorso in Cassazione, entro i successivi

60 giorni, e l'udienza di discussione deve svolgersi entro i sei mesi successivi.

#### MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

##### • Aspi - per gli eventi di disoccupazione è istituita l'Assicurazione sociale per l'impiego

1) Dal 1° gennaio 2013 eroga l'indennità mensile di disoccupazione a tutti i lavoratori dipendenti in disoccupazione involontaria con almeno due anni di contribuzione di cui almeno 52 settimane versate nell'ultimo biennio (sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione e gli operai agricoli).

2) L'importo dell'indennità è pari al 75% della retribuzione mensile fino a 1.180 euro e al 25% della retribuzione percepita oltre il tetto di 1.180 euro, con il riconoscimento dei contributi figurativa; l'indennità dopo sei mesi è ridotta del 15%, dopo 12 mesi di un'ulteriore 15%.

3) Dal 1° gennaio 2016, per gli eventi di disoccupazione che si verificano, l'Aspi è erogata per un massimo di 12 mesi ai lavoratori fino a 55 anni di età anagrafica, per un massimo di 18 mesi con età anagrafica pari o superiore a 55 anni.

4) L'indennità decorre dall'8° giorno di disoccupazione o dal giorno successivo alla domanda che va presentata entro 68 giorni dal licenziamento, è sospesa fino a sei mesi se il lavoratore trova lavoro e, per il periodo residuo, riprende in caso di

nuova disoccupazione.

5) Dal 1° gennaio 2013, in caso di requisiti ridotti pari a 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, è liquidata l'Aspi per un numero di settimane pari al 50% delle settimane di contribuzione versate nell'ultimo anno.

6) L'indennità erogata con il requisito ridotto è sospesa fino a un massimo di 5 giorni se il lavoratore trova lavoro e, per il periodo residuo, riprende in caso di nuova disoccupazione.

7) Dal 1° gennaio 2013 ai rapporti di lavoro a termine è applicato un contributo addizionale dell'1,4% a carico dell'azienda (sono esclusi i lavoratori assunti in sostituzione, per svolgere attività stagionali, gli apprendisti e i dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

8) In caso di trasformazione a tempo indeterminato è restituito il contributo relativo alle ultime sei mensilità.

9) In caso di licenziamento le aziende devono versare un importo pari al 50% della indennità per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (in caso di 36 mesi di anzianità le aziende versano un importo pari a una mensilità e mezzo percepita dal lavoratore).

L'indennità decade con la perdita dello stato di disoccupazione, in caso di avvio di attività autonoma, con la maturazione dei requisiti pensionistici.

• **Periodo transitorio disoccupazione**

Disoccupati dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015. Periodo massimo del diritto all'indennità di disoccupazione.

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2013**

- 8 mesi fino a 50 anni di età
- 12 mesi dai 50 anni

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2014**

- 8 mesi fino a 50 anni
- 12 mesi oltre 50 anni e fino a 55 anni
- 16 mesi dai 55 anni

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2015**

- 10 mesi fino a 50 anni
- 12 mesi oltre 50 anni e fino a 55 anni
- 16 mesi dai 55 anni

• **Periodo transitorio mobilità**

In mobilità dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016. Periodo massimo del diritto all'indennità di mobilità.

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2013**

- 12 mesi fino a 40 anni di età (24 mesi per regioni del Sud)
- 24 mesi oltre i 40 e fino a 50 anni (36 mesi)
- 36 mesi dai 50 anni (48 mesi)

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2014**

- 12 mesi fino a 40 anni (18 mesi)
- 24 mesi oltre i 40 e fino a 50 anni (30 mesi)
- 30 mesi dai 50 anni (42 mesi)

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2015**

- 12 mesi fino a 40 anni (12 mesi)
- 18 mesi oltre i 40 e fino a 50 anni (24 mesi)
- 24 mesi dai 50 anni (36 mesi)

**Dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2016**

- 12 mesi fino a 50 anni (12 mesi elevato a 18 da 40 anni)
- 18 mesi dai 50 anni (24 mesi)

• **Una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi.**

Dal 1° gennaio 2013 è istituita una indennità di disoccupazione una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi che lavorano per un unico committente, i cui requisiti e modalità sono:

1) reddito non superiore a 20mila euro, periodo di disoccupazione di almeno due mesi e versamento contributivo di almeno quattro mesi nell'anno precedente.

2) Almeno 1 mese di contributi versati nell'anno di riferimento.

3) L'importo, liquidato in un'unica soluzione se inferiore a 1.000 euro o in importi mensili se superiore, è pari al 5% del valore della Cig moltiplicato per il numero minore tra quello delle mensilità per le quali nell'anno precedente sono stati versati i contributi e quello delle mensilità non coperte dalla contribuzione (p.e. se nell'anno precedente ci sono stati 8 mesi di lavoro e 4 mesi

di disoccupazione si utilizza come moltiplicatore il 4; se ci sono stati 7 mesi di disoccupazione e 5 mesi di lavoro si utilizza il 5).

• **Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 il Ministero dell'economia può disporre la concessione della Cig e della mobilità in deroga.**

• **Dal 1° gennaio 2016 è abrogata la cassa integrazione straordinaria in caso di fallimento, concordato preventivo con cessione dei beni, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria e dal 1° gennaio 2017 è abrogato l'obbligo di versamento delle mensilità Inps previste per l'azienda che intende fare licenziamenti collettivi** (il trattamento di Cigs è esteso alle imprese del trasporto aereo e al sistema aeroportuale, alle imprese commerciali e di viaggi e turismo con più di 50 dipendenti, alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti).

• **Sono istituiti i fondi di solidarietà obbligatori per le imprese con più di 15 dipendenti** nei settori non coperti dal trattamento di cassa integrazione, la cui gestione è affidata all'Inps, e per i quali è necessaria la definizione di accordi sindacali da stipulare entro il 31 marzo 2013:

1) contribuzione minima del 1,5% ripartita per due terzi alle imprese e per un terzo al lavoratore.

2) Obbligo di pareggio di bilancio, in assenza di copertura finanziaria la prestazione non è erogata.

3) Copertura massima pari a un ottavo delle ore lavorabili calcolate in un biennio mobile (8% delle ore lavorabili) con le stesse modalità e per gli stessi importi dell'Aspi.

4) Definire ulteriori tutele integrative in caso di disoccupazione, incentivazioni all'esodo, contributi ai programmi formativi finalizzati alla riconversione e alla riqualificazione.

5) Con le stesse finalità possono essere istituiti fondi anche nei settori coperti dalla cassa integrazione.

6) Nei settori, per imprese con più di 15

un fondo residuale presso l'Inps a cui contribuiscono le imprese e i lavoratori interessati.

7) Il fondo residuale Inps garantisce la copertura massima pari a un ottavo delle ore lavorabili calcolate in un biennio mobile (8% delle ore lavorabili), è finanziato con un contributo straordinario da definire in corrispondenza al fabbisogno.

• **Interventi per i lavoratori anziani e per le donne nelle regioni del meridione.**

1) Le aziende con più di 15 dipendenti possono incentivare l'esodo di lavoratori che maturano i requisiti pensionistici entro 4 anni dal licenziamento corrispondendo al lavoratore il trattamento di pensione e all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti.

2) Alle aziende spetta uno sgravio contributivo del 50% (fino a 18 mesi in caso di conferma) per le assunzioni a tempo determinato di lavoratori con 50 anni di età anagrafica e disoccupati da oltre 12 mesi.

• **Ulteriori disposizioni nel mercato del lavoro**

1) Le dimissioni durante il periodo di gravidanza e nei primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

2) Il lavoratore padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di cui due in sostituzione della madre, con il riconoscimento di un'indennità a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione; alla lavoratrice madre - al termine del congedo di maternità, fino agli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale - è riconosciuta la corresponsione di voucher per il servizio di baby-sitting.

3) Il permesso di soggiorno del lavoratore immigrato disoccupato è confermato per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito e comunque non inferiore a un anno.

• **Copertura finanziaria**

Sono stimati i costi fino al 2021 per un importo complessivo di 20 mld e 368 mil - di cui 9 miliardi e 623 milioni entro il 2016, anno in cui sono a regime i nuovi ammortizzatori - (1.719 milioni nel 2013 - 2.921 nel 2014 - 2.500 nel 2015 - 2.482 nel 2016).

Solo per gli anni 2013-2014-2015 è definita la copertura finanziaria in carico - per un valore che oscilla tra il 66% e il 69% a seconda degli anni - a risparmi di spesa e alle maggiori entrate.

Il restante 31-34% degli importi di spesa previsti per gli anni 2013-2014-2015 e importi già definiti - che rispettano le stesse % degli anni precedenti - per gli anni successivi dal 2016 sino a tutto il 2021 sono coperti attraverso la riduzione delle dotazioni destinate alle restituzioni e ai rimborsi di imposta.

**Nella legge non è prevista la copertura finanziaria, per il 66%-69% dei costi, dopo il 2016.**



dipendenti, nei quali non si stipulano entro il 31 marzo gli accordi sindacali istitutivi, è attivato