

NOTA
SULLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Aprile 2012

A cura di Stefania Lanzone

PREMESSA

Il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro è una riforma fortemente auspicata dall'Europa finalizzata - secondo quanto si legge nel comunicato stampa della Presidenza del Consiglio dei ministri - "a realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace cioè di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, di stimolare lo sviluppo e la competitività delle imprese, oltre che di tutelare l'occupazione e l'occupabilità dei cittadini."

Il disegno di legge, che si compone di 72 articoli, individua 6 macro-aree di intervento relative a :

- 1) flessibilità in entrata;
- 2) flessibilità in uscita;
- 3) ammortizzatori sociali;
- 4) interventi per i lavoratori anziani, incentivi all'occupazione e sostegno alla genitorialità;
- 5) politiche attive e servizi per l'impiego;
- 6) apprendimento permanente.

Come si può leggere nella relazione introduttiva al disegno di legge, "le finalità dell'intervento si fondano su alcune linee direttrici:

- a) ribadire e valorizzare **il contratto di lavoro a tempo indeterminato come "contratto dominante"** ovvero forma comune del rapporto di lavoro;
- b) ridistribuire più equamente **le tutele dell'impiego**, riconducendo nell'alveo di usi propri i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent'anni e adeguando la disciplina del licenziamento individuale per alcuni specifici motivi oggettivi alle esigenze dettate dal mutato contesto di riferimento;
- c) **rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive** a contorno;
- d) **contrastare usi elusivi** di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti."

Come sottolineato dal sen. Treu, relatore del provvedimento insieme al sen. Castro, l'attuale riforma rappresenta **uno strumento di razionalizzazione del sistema**. L'intervento normativo è concepito in un'ottica europea, riprendendo positive esperienze dei Paesi più progrediti nella economica sociale di mercato.

Molte parti della riforma presentano importanti contenuti innovativi, proponendosi di rendere più dinamico il mercato del lavoro soprattutto a vantaggio dei soggetti svantaggiati, in particolare dei giovani, contrastando il fenomeno della precarietà.

La sezione sulle tipologie contrattuali contiene significativi passi avanti in questa direzione.

Il disegno di legge cerca infatti di superare le distorsioni attualmente esistenti nel mercato del lavoro, individuando i casi di effettivo abuso dello strumento della partita IVA o del contratto a progetto, nonché le più frequenti fattispecie di dissimulazione del rapporto di lavoro dipendente.

L'obiettivo è perseguito con interventi mirati sulla flessibilità in entrata, con particolare riguardo all'apprendistato.

Nel momento attuale, in condizioni di così manifesta difficoltà per il futuro occupazionale dei giovani, tale strumento può rivelarsi decisivo, al pari del tirocinio, che dovrebbe essere offerto a tutti gli studenti quale integrazione del corso di studi. A questo proposito, nel provvedimento si registra una prima apertura verso la "non gratuità" del tirocinio.

Sulla riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori si è raggiunto un ragionevole compromesso. La permanenza della sanzione del reintegro assolve ad una funzione deterrente ed anche il meccanismo conciliativo introdotto pare utile a snellire le vertenze, sgravando il ruolo dei magistrati da numerose cause. In questo modo si realizza un'accelerazione dell'*iter* processuale con un procedimento d'urgenza che riduce drasticamente i margini di incertezza.

Di fondamentale importanza è anche l'introduzione di una procedura di conciliazione precedente al licenziamento finalizzata alla soluzione delle vertenze prima di ricorrere al giudice.

E' sul versante degli ammortizzatori che si registra la maggior distanza dagli *standard* europei. Il provvedimento va nella direzione di una maggior equità ed estensione delle tutele. L'importanza del capitolo degli ammortizzatori sociali è confermata dalle ricadute che essi potranno avere sul mercato del lavoro nel suo complesso: un buon funzionamento di questi meccanismi assicurativi potrà infatti essere utile ad una riduzione degli abusi contrattuali. Rispetto agli strumenti utilizzati in passato, si osserva quindi un positivo intento di razionalizzazione e di prevenzione di abusi.

In sintesi, il provvedimento in esame mira a dare le risposte adeguate ai giovani e meno giovani, introducendo misure certe finalizzate ad arginare i fenomeni crescenti della disoccupazione e della precarietà.

FLESSIBILITA' IN ENTRATA

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il ddl valorizza il contratto di lavoro a tempo indeterminato come “**contratto dominante**” ovvero “forma comune del rapporto di lavoro” disincentivando l'utilizzo del contratto a tempo determinato sotto il profilo sia economico che giuridico. A tal fine l'articolo 3 prevede:

- a) **un incremento del costo contributivo** dei contratti a tempo determinato (attraverso l'introduzione di un'aliquota nella misura dell'1,4%), destinato al finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (AspI);
- b) **il contrasto ad un'eccessiva reiterazione di rapporti a termine** tra le stesse parti tramite l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore (attualmente, i termini in questione sono fissati in 10 e 20 giorni). Si modificano, quindi, i termini temporali per le riassunzioni a tempo determinato entro i quali il secondo contratto si considera a tempo indeterminato;
- c) in merito alla norma vigente, che considera a tempo indeterminato il rapporto qualora il medesimo, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, abbia complessivamente superato **i trentasei mesi** (comprensivi di proroghe e rinnovi) il ddl prevede che, in tale computo, si tenga conto dei periodi di missione (aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra gli stessi soggetti) nell'ambito di contratti di somministrazione;
- d) la soppressione dell'esclusione del principio secondo il quale, per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, **i lavoratori dipendenti dal somministratore** hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- e) la modifica dei **termini temporali per l'impugnazione** e per il successivo **ricorso giudiziale** nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Il primo termine è elevato da 60 a 120 giorni (decorrenti dalla cessazione del contratto), mentre il secondo termine è ridotto da 270 a 180 giorni (decorrenti dalla precedente impugnazione);
- f) **l'esclusione del requisito della sussistenza di ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (causale) ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a sei mesi;
- g) una norma di interpretazione autentica secondo la quale **l'indennità onnicomprensiva, nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto** - spettante quale risarcimento del danno subito dal lavoratore, nelle ipotesi di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato - costituisce l'unico risarcimento spettante al lavoratore, anche in relazione alle conseguenze retributive e contributive, concernenti il periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento giudiziale di conversione del rapporto di lavoro.

APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato diventa il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro. Il ddl rispetta sostanzialmente l'impianto del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), del quale Regioni e parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.

Si ricorda che il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro, volto alla formazione ed all'occupazione dei giovani e si tratta di un contratto a tempo indeterminato (il rapporto prosegue infatti al termine del periodo formativo, a meno che una delle due parti non receda).

Per favorire maggiore occupazione tra i giovani e l'instaurazione di rapporti a tempo determinato, fra le novità più importanti previste dall'articolo 4 del ddl, si segnalano:

- a) la previsione di una **durata minima** del contratto di apprendistato, fissata in almeno **sei mesi**, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali;
- b) l'introduzione di un meccanismo in base al quale **l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%)** con l'esclusione dal computo della percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30%;
- c) **l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2**, incrementando il numero massimo di apprendisti che possono essere (contemporaneamente) alle dipendenze di un datore di lavoro. Mentre la norma vigente individua il limite massimo nella misura percentuale pari al cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio, la novella prevede al riguardo un rapporto di tre a due.

INSERIMENTO

L'articolo 4 dispone l'abrogazione delle disposizioni in materia di contratto di inserimento recate dagli articoli da 54 a 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di attuazione della c.d. "legge Biagi".

Si ricorda che il contratto di inserimento è "diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro" di persone rientranti in determinate categorie.

La previsione in questione deve essere letta in collegamento sistematico con quella di cui al successivo articolo 53 che istituisce un nuovo ed organico sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate del Paese.

L'articolo in esame stabilisce, comunque, che nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le previgenti disposizioni in tema di contratto di inserimento.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'articolo 6 riguarda le "clausole flessibili o elastiche" nella figura del contratto di lavoro a tempo parziale. Si ricorda che esse concernono la variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro o - limitatamente ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto - la variazione in aumento della durata della prestazione.

L'articolo 6 mira ad incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori. Quindi, al fine di contrastare un esercizio distorto della facoltà riconosciuta al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa originariamente stabilita nell'ambito dei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto viene previsto che i contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di **richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle suddette clausole flessibili e elastiche**. Viene, poi, introdotta a favore del lavoratore che abbia già manifestato il consenso alla clausola elastica, **la facoltà di revocare** la precedente manifestazione di volontà, nei casi:

- a) di convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici, di presenza di patologie oncologiche, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o di convivenza con familiari portatori di *handicap*;
- b) di lavoratori studenti.

LAVORO INTERMITTENTE

Si ricorda che mediante tale contratto - il quale può essere a tempo indeterminato o a termine - un lavoratore "si pone a disposizione" di un datore di lavoro, per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**.

Per evitare che dietro tale fattispecie si nascondano forme di impiego irregolare del lavoro viene previsto **l'obbligo di una comunicazione preventiva** (fax o posta elettronica certificata), a carico del datore di lavoro, alla Direzione territoriale del lavoro competente del ricorso ad una prestazione lavorativa. In caso di inadempimento di tale obbligo, è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria.

Inoltre, **si circoscrive l'ambito di applicazione dell'istituto alle "esigenze individuate" dai contratti collettivi**, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, in quanto si sopprimono le ipotesi:

- a) di ammissibilità generale dell'istituto con riferimento alle prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati, e con riferimento a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- b) di ammissibilità dell'istituto in base alle fattispecie individuate (in via sostitutiva, cioè in caso di mancanza di determinazioni da parte dei contratti collettivi) con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

LAVORO A PROGETTO

L'obiettivo dell'articolo 8 è di evitare che il lavoro a progetto nasconda in realtà un rapporto di lavoro di natura subordinata. La finalità dell'articolo 8 è pertanto quella di razionalizzare il lavoro a progetto e di evitarne un utilizzo distorto da parte del datore di lavoro. A tal fine sono necessari:

- a) una definizione più stringente del progetto che deve essere funzionalmente collegato al **risultato finale** da raggiungere e non può essere identificato con l'obiettivo aziendale nel suo complesso, mentre la norma vigente fa riferimento anche a programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi;
- b) l'esclusione che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi;
- c) la **limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto**. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o di inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto.

Al fine poi di scoraggiare un utilizzo improprio del lavoro a progetto si introduce **la presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro**, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità. La mancata individuazione del progetto determina *ipso facto* la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

PARTITA IVA

Al fine di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA e di evitare l'uso illegittimo delle stesse, l'articolo 9 del ddl introduce **la presunzione che tali prestazioni siano da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- a) che la durata della collaborazione sia superiore a **sei mesi** nell'arco di un anno solare;
- b) che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi la **misura del 75%**;
- c) che il prestatore abbia la disponibilità di una **postazione di lavoro** presso il committente.

Tale presunzione vale fino a prova contraria da parte del committente, il quale può dimostrare la genuinità del rapporto di lavoro autonomo.

La volontà di evitare gli abusi è tanto più evidente se si considerano le conseguenze della presunzione di subordinazione. La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa, infatti, implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale e all'**eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto**.

La presunzione si applica con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente legge; per i rapporti già in corso, la presunzione si applica **decorsi dodici mesi** dalla medesima data.

Da tale complesso di norme sono escluse le collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto sia riconducibile alle **attività professionali intellettuali** per l'esercizio delle quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Si ricorda che con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato **una partecipazione agli utili** della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

L'articolo 10 prevede che qualora **il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro**, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non possa 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 in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

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** si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (la norma vigente - ora abrogata - configura il rapporto come di lavoro subordinato, ma non a tempo indeterminato, e non fa riferimento al caso di mancata consegna del rendiconto).

LAVORO ACCESSORIO

Si ricorda che il lavoro accessorio consiste in prestazioni di natura meramente occasionale, rese da alcune categorie di soggetti nell'ambito di determinati settori, attività o imprese. Tali prestazioni sono retribuite mediante buoni dal valore unitario prefissato.

L'articolo 11 è finalizzato a **restringere il campo di operatività dell'istituto** escludendo le prestazioni nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti salvo che per le attività agricole di carattere stagionale che possono essere svolte anche in forma imprenditoriale.

Il limite massimo di 5.000 euro per i compensi da lavoro accessorio, nel corso dell'anno solare, viene ora riferito alla **totalità dei committenti** (mentre la norma vigente fa riferimento ai compensi derivanti dai singoli committenti).

Al fine di favorire **l'integrazione dei lavoratori stranieri**, si è, altresì, previsto che i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

Infine, si dispone **l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali** rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di lavoro accessorio, con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della presente legge; in ogni caso, tale applicazione cessa il 31 maggio 2013.

TIROCINI FORMATIVI

L'articolo 12 reca una delega al Governo per l'individuazione di principi fondamentali e requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- 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;
- d) previsione di **non assoluta gratuità del tirocinio**, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Si ricorda che l'articolo 11 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, ha previsto che: i tirocini formativi e di orientamento possano essere promossi **unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti**, preventivamente determinati dalle normative regionali; fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari **non possano avere una durata superiore a sei mesi**, proroghe comprese, e possano essere promossi **unicamente in favore di neo-diplomati o neo-laureati**, entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

FLESSIBILITA' IN USCITA

L'ARTICOLO 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nel testo a tutt'oggi vigente, dispone che "(...) il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, **ordina al datore di lavoro, imprenditore e 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 prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.** Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano 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 alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro (...).

Il giudice con la sentenza condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto."

La *ratio* dell'articolo 18 vigente risiede nella illegittimità del licenziamento la cui conseguenza è necessariamente il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, qualunque sia la causa invocata per il licenziamento. Infatti se il giudice accerta l'assenza di giusta causa o giustificato motivo, aver fatto valere l'una o l'altro non rileva ai fini dell'effetto che ne consegue, ovvero il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro.

A chi si applica l'articolo 18

L'articolo 18 tutela una minoranza di lavoratori, circa **8 milioni**.

Secondo i dati dell'Istat in Italia ci sono circa 23 milioni di lavoratori attivi ma, tolti i dipendenti pubblici e i liberi professionisti, ne rimangono circa 17,5 milioni. Di questi, quasi 8 milioni sono occupati nelle aziende medio-grandi (con più di 15 addetti). Sono questi ultimi, **poco più di un terzo dei lavoratori attivi**, la categoria tutelata dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

I DATI FORNITI DALL'ISTAT SUGLI ADDETTI, DIPENDENTI E INDIPENDENTI SECONDO LE DIMENSIONI DELLE IMPRESE (*)				
Dimensione delle imprese	Imprese	Addetti indipendenti	Addetti dipendenti	Totale
≤15 dipendenti	4.356.236	5.441.349	4.108.086	9.549.434
>15 dipendenti	114.512	171.123	7.790.429	7.961.554
Totale		5.612.472	11.898.515	17.510.988

(*) *Da questi dati sono esclusi, oltre a impiego pubblico, agricoltura e lavoro irregolare, anche i co.co.co. e i "lavoratori a progetto", in relazione ai quali l'Istat non fornisce alcun dato circa le dimensioni delle imprese a cui sono addetti.*

Come cambia l'articolo 18

Resta uguale l'ambito di applicazione dell'articolo 18, il quale comprende i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale.

Mentre il testo, finora vigente, dell'articolo 18 prevede il medesimo regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi qualunque ne sia la causa, il nuovo testo dell'articolo 18 prefigura, fondamentalmente, l'articolazione fra **tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo**, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

- a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante;
- b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari);
- c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro, nel nuovo contesto normativo, acquista un'importanza basilare, è prevista una correzione della regola attualmente posta dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel senso di **rendere obbligatoria l'indicazione, nella lettera di licenziamento, dei motivi del medesimo**. Viene soppressa, così, la facoltà del datore di lavoro di intimare il licenziamento individuale senza l'indicazione dei motivi (la norma attuale prevede solo che il lavoratore possa richiedere la formulazione dei motivi medesimi).

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell'articolo 18: il datore di lavoro, infatti, è condannato, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal medesimo, a **reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione)**, 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, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali. Resta ferma inoltre, la facoltà del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione.** Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità, in concomitanza del matrimonio, nonché per il licenziamento intimato in forma orale.

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Com'è. Il licenziamento per motivi disciplinari è disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare o in presenza di un illecito penalmente perseguibile compiuto dal lavoratore.

Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Come sarà. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede diverse ipotesi:

- a) nell'ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per **insussistenza dei fatti contestati**, ovvero perché **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle tipizzazioni (operate dalla legge, dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari applicabili), **annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni subiti**, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro **un massimo di 12 mensilità di retribuzione** (si sopprime il limite minimo della misura dell'indennità medesima pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto), dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro è condannato altresì al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
Il lavoratore mantiene **la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;**
- b) nelle altre ipotesi, meno gravi, di accertata illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione, bensì al **pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità della retribuzione**, 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, con onere di specifica motivazione a tale riguardo;
- c) **l'indennità risarcitoria** si applica anche nei casi **di violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione.** Tuttavia, in questi casi,

se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di **un'indennità compresa fra 6 e 12 mensilità di retribuzione**.

LICENZIAMENTI ECONOMICI

Com'è. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa a causa del quale l'impresa può sopprimere uno o più posti di lavoro (entro il limite di quattro unità). Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Come sarà. Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede anche in questo caso diverse ipotesi:

- a) nei casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, dichiara **risolto il rapporto di lavoro** con effetto dalla data del licenziamento disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di **un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione**, 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, nonché delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione;
- b) tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti **la "manifesta insussistenza"** del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può applicare **la tutela speciale della reintegrazione**;
- c) quest'ultimo tipo di tutela opera altresì per i casi in cui il giudice accerti **il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo** consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore e per i licenziamenti intimati, nei casi di infortunio e di malattia, prima del decorso del periodo in cui si ha diritto (ai sensi delle disposizioni di fonte legale o contrattuale o comunque interne all'azienda) alla conservazione del posto;
- a) 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 per questi tipi di licenziamento.

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro opera anche per i casi di **licenziamenti collettivi** in cui sia stata violata la procedura o in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità.

Per i licenziamenti economici è previsto che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro. Il disegno di legge introduce **una procedura di conciliazione** davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' previsto che nel corso della

procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro. Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato.

RITO SPECIALE PER LE CONTROVERSIE IN TEMA DI LICENZIAMENTI

L'articolo 16 del ddl introduce un rito speciale applicabile alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, anche quando debbano essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di un rito particolarmente snello che, **prevedendo l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio**, consente di ottenere una tutela rapida ed efficace. Il rito di primo grado è suddiviso in **due fasi**: una prima fase necessaria, di natura urgente, nella quale **il giudice, con ordinanza, accoglie o rigetta la domanda del lavoratore**; ed una seconda fase, a carattere eventuale, che consegue all'opposizione proposta avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto sopra citata e che è assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro.

La domanda si propone con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, 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.

L'opposizione all'ordinanza deve essere proposta entro trenta giorni dalla notificazione di tale provvedimento. Durante l'udienza il giudice, sentite le parti, ed 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, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

Avverso la sentenza si può proporre reclamo alla Corte d'appello, nonché il ricorso per cassazione. Per quanto concerne il reclamo, si prevede che la Corte d'appello, sentite le parti, ed 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.

La sentenza, inoltre, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. Per quanto attiene al ricorso per cassazione, viene stabilito che la Suprema Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

Il licenziamento illegittimo negli altri Paesi

Da una breve analisi della normativa di alcuni Paesi europei in materia di licenziamento, si può osservare come laddove siano previsti, in caso di licenziamento illegittimo, sia la reintegrazione del lavoratore che il risarcimento del danno, la differenza rispetto alla normativa italiana risiede nella possibilità per il giudice di scegliere tra le due diverse soluzioni.

PAESE	Normativa in materia di licenziamento	Disoccupazione
ITALIA	In caso di licenziamento illegittimo viene applicato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che prevede la «reintegrazione sul posto di lavoro» disposta dal giudice. Si applica nelle unità produttive con più di 15 dipendenti (5 se agricole). L'articolo 18 dispone che, in caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore sia reintegrato nel posto di lavoro. In alternativa allo stesso lavoratore è concessa la facoltà di optare per il risarcimento del danno .	Disoccupazione: 9,3% Disoccupazione <i>under 25</i> : 31,9%
GERMANIA	In caso di inadempimento contrattuale grave, il licenziamento può essere intimato senza preavviso. Nel caso di licenziamento illegittimo il lavoratore può essere reintegrato nel posto di lavoro e ricevere le retribuzioni arretrate dalla data del licenziamento. Le parti possono tuttavia chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con pagamento di un risarcimento . Spetta quindi al giudice decidere se dare al lavoratore un indennizzo o reintegrarlo nel posto di lavoro. Riguardo l'entità del risarcimento, in Germania è previsto un indennizzo di massimo 12 mesi a seconda della durata del rapporto di lavoro (mezzo mese di paga per ogni anno di rapporto), ma 15 mesi se il lavoratore ha più di 5 anni di servizio e 18 mesi se il lavoratore ha più di 55 anni e 20 anni di servizio. A volte è prevista anche un'indennità aggiuntiva che "copre" il periodo dal licenziamento alla sentenza.	Disoccupazione: 5,7% Disoccupazione <i>under 25</i> : 7,8%
FRANCIA	Il lavoratore per avere diritto ad un risarcimento del danno deve avere almeno due anni di anzianità ed essere stato occupato presso un datore di lavoro con più di 11 dipendenti, altrimenti dovrà egli stesso provare il danno che ha subito a causa del licenziamento. In caso di licenziamento illegittimo la sanzione è il risarcimento economico, pari a 6 mensilità, minimo . Il giudice può proporre la reintegrazione del lavoratore, ma basta che una delle parti vi si opponga perché il giudice condanni ad un risarcimento. Solo in caso di licenziamento discriminatorio il dipendente ha diritto alla reintegrazione. Nel caso di licenziamento per motivi economici, il datore di lavoro ha l'obbligo, prima del licenziamento, di cercare un'altra posizione per il dipendente al quale è, comunque, riconosciuto un diritto di priorità nel caso in cui l'azienda preveda un nuovo piano di assunzioni.	Disoccupazione: 9,9% Disoccupazione <i>under 25</i> : 23,8%

SENATO DELLA REPUBBLICA

Gruppo Partito Democratico

Ufficio Legislativo

<p>SPAGNA</p>	<p>La Spagna ha appena approvato una riforma che prevede la riduzione dei costi per le imprese che licenziano. In caso di licenziamento illegittimo il giudice può obbligare al reintegro, ma il datore di lavoro può decidere di non reintegrare, pagando un risarcimento. Il dipendente a tempo indeterminato può essere licenziato anche senza giusta causa. L'azienda è tenuta solo a versargli un risarcimento che la riforma del mercato del lavoro approvata dal governo Rajoy ha ridotto di molto: l'indennizzo è pari a 20 giorni di lavoro invece di 45 giorni per le imprese in difficoltà e 33 giorni per le altre imprese.</p>	<p>Disoccupazione: 23,6% Disoccupazione <i>under 25</i>: 48,7%</p>
<p>DANIMARCA</p>	<p>Il datore di lavoro che vuole licenziare un suo dipendente deve giustificare il licenziamento con ragioni che riguardano il comportamento del lavoratore, come per esempio eccessive malattie e scarso rendimento, oppure con difficoltà economiche e finanziarie. Le tutele si applicano solo ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione della Legge sui Lavoratori Stipendiati, in genere impiegati, o ai lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi. Nel caso di violazione alle disposizioni di legge e/o di contratto collettivo, la tutela principale è di tipo economico. Il reintegro è una possibilità prevista dalla legge, ma è raro che si verifichi. L'indennità risarcitoria varia a seconda della categoria di appartenenza del dipendente interessato fino ad un massimo di 52 settimane.</p>	<p>Disoccupazione: 7,8%</p>
<p>PORTOGALLO</p>	<p>Il licenziamento in Portogallo può essere fondato su una giusta causa di recesso come una grave violazione degli obblighi contrattuali, e in questo caso non è richiesto il preavviso, oppure sulla incapacità o inidoneità del dipendente alla mansione, e in questo secondo caso il preavviso va rispettato. In caso di illegittimità il giudice potrà scegliere tra la reintegrazione o il risarcimento dei danni: in questo secondo caso, l'entità è compresa tra 15 e 45 giorni di retribuzione di base, in aggiunta a un risarcimento commisurato all'anzianità e al livello retributivo del dipendente e alla gravità del comportamento datoriale, per un importo complessivamente non inferiore a 3 mesi di retribuzione. In caso di piccole imprese o di lavoratori in posizioni apicali, il datore di lavoro può evitare la reintegrazione.</p>	<p>Disoccupazione: 13,6%</p>
<p>REGNO UNITO</p>	<p>Nel Regno Unito le imprese che hanno necessità di licenziare devono attenersi alle regole procedurali e ai termini di preavviso indicati nel contratto di lavoro. Il licenziamento deve essere sorretto da un motivo ragionevole come, per esempio, l'inidoneità alle mansioni, un inadempimento contrattuale, l'esubero della posizione, una riorganizzazione dell'attività del datore di lavoro. Le tutele non si applicano in caso di anzianità di servizio inferiore ad un anno (che a breve diventeranno due), escluse ipotesi particolari come per esempio il licenziamento discriminatorio. Esistono specifiche procedure preventive che prevedono degli obblighi di informazione preventiva e di incontri con il lavoratore.</p>	<p>Disoccupazione: 7,9%</p>

SENATO DELLA REPUBBLICA

Gruppo Partito Democratico

Ufficio Legislativo

	<p>Il rimedio che viene previsto in via generale è comunque un risarcimento di carattere economico. Quanto all'ammontare, può variare, ma non può superare i limiti previsti dalla legge (attualmente circa 69mila sterline), fatto salvo il caso di licenziamento discriminatorio.</p> <p>Il datore di lavoro quindi non è obbligato a reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato. Tuttavia, se un giudice impone la reintegrazione e il datore di lavoro rifiuta di adempiere, il giudice può imporre il pagamento di una ulteriore indennità.</p>	
--	--	--

Fonte dati disoccupazione: Istat.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il disegno di legge prevede un articolato complesso di disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e di protezione dei lavoratori anziani.

ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Ogni forma di tutela per la disoccupazione confluirà nell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con il graduale superamento dell'indennità di mobilità, attraverso un periodo transitorio che si completerà solo nel 2017.

A tal fine, l'articolo 22 istituisce presso l'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego, **in sostituzione dell'indennità di mobilità e degli altri trattamenti di disoccupazione attualmente vigenti**, ad eccezione di quelli relativi agli operai agricoli (a tempo determinato o indeterminato) i quali restano in vigore così come gli istituti della cassa integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

L'ASpI ha il compito di fornire ai lavoratori, in caso di **disoccupazione involontaria, una indennità mensile in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data**. La nuova forma di sostegno è estesa agli apprendisti, ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi gli operai agricoli ed i dipendenti della Pubblica amministrazione con contratto a tempo indeterminato.

I **requisiti di accesso** sono due anni di assicurazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Si tratta degli stessi requisiti di contribuzione e di anzianità assicurativa già vigenti per l'indennità ordinaria di disoccupazione, con l'unica differenza che, nell'istituto vigente, l'anzianità assicurativa deve essere superiore a due anni, anziché pari ad almeno due anni.

Il trattamento compete anche per i casi di risoluzione consensuale del rapporto, qualora essa sia intervenuta nell'ambito della procedura preventiva ed obbligatoria di tentativo di conciliazione.

La **durata** dell'ASpI è in relazione all'età dei lavoratori interessati da nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016: ai lavoratori di età inferiore a 55 anni, l'indennità viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi mentre ai lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità viene corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi.

In ogni caso **la nuova indennità mensile risulta essere pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro**; lo stesso articolo stabilisce che qualora la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità verrà determinata aggiungendo al 75% dell'importo di euro 1.180 euro una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All'importo determinato secondo le suddette modalità, viene applicata una **riduzione** nella misura del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

L'indennità 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 relativa domanda.

MINI-ASPI

L'articolo 28 disciplina la **nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego espressamente destinata ad assicurare trattamenti brevi (mini-ASpI)**. In tal senso si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2013, ai lavoratori che non possano far valere i requisiti ordinari per l'ASpI, può essere concessa, in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, una indennità di importo pari a quello previsto per l'ASpI. Tale indennità viene corrisposta (mensilmente) per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione che si possono far valere nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti.

L'ordinamento vigente prevede - oltre all'indennità ordinaria di disoccupazione - anche un'indennità liquidata con requisiti ridotti; si matura tale diritto con un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni e lo svolgimento di 78 giornate di lavoro subordinato (inclusi i giorni festivi ed i periodi di assenza indennizzati) nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda. La nuova disciplina in oggetto richiede, per la mini-ASpI, il requisito di 13 settimane di contribuzione (come lavoratore subordinato) negli ultimi dodici mesi (non si pone un requisito di anzianità assicurativa).

Il soggetto **decade** dalla fruizione del beneficio (ASPI e MINI-ASPI) in caso di perdita dello stato di disoccupazione ovvero in caso di avvio di un'attività di lavoro in forma autonoma senza che venga effettuata la necessaria comunicazione all'INPS in relazione ai redditi che si prevede di percepire. Il beneficiario è tenuto a restituire l'indennità eventualmente percepita in assenza dei requisiti di legge.

L'articolo 32 disciplina **la fase transitoria** che dovrà progressivamente mettere a regime la nuova ASpI, per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria determinatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015. In particolare, vengono stabilite le prestazioni (quantificate in mesi) erogate ai soggetti interessati dagli eventi di disoccupazione in relazione alla loro età anagrafica, prevedendo che la durata di tali trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari (distinguendo tra soggetti la cui età anagrafica sia inferiore a 50 anni; sia pari o superiore a 50 anni ma inferiore a 55 anni; infine, sia pari o superiore a 55 anni).

REGIME TRANSITORIO E GESTIONE DELLA TRANSIZIONE

L'articolo 33 **disciplina il regime transitorio applicabile ai lavoratori collocati in mobilità, in relazione al periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016**. In particolare viene definita la durata massima decrescente del trattamento di mobilità da attribuire ai lavoratori collocati in mobilità per ciascuno degli anni 2013/2016, rapportando la durata del trattamento medesimo all'età dei lavoratori interessati. In tal senso viene stabilita in dodici mesi la durata minima attribuibile ai lavoratori più giovani, e in quarantotto mesi la durata massima decrescente attribuibile ai lavoratori più anziani.

L'articolo 37 introduce la possibilità di disporre, per gli anni 2013-2016, **la concessione**, anche senza soluzione di continuità, **di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità** che consentano una graduale transizione verso il nuovo sistema di ammortizzatori sociali introdotto con la legge di riforma.

CONTRIBUZIONE DI FINANZIAMENTO

L'articolo 29 disciplina la contribuzione di finanziamento dell'ASpI (e della mini-ASpI).

Il disegno di legge disciplina **le modalità di contribuzione per il nuovo sistema di indennità**, in sostituzione delle aliquote oggi a carico dei datori di lavoro. In questa prospettiva, si prevede di estendere la contribuzione a tutti i lavoratori che rientrino nell'ambito di applicazione della nuova indennità, nella seguente misura: **un'aliquota pari a 1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato e un'aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato.**

L'aliquota aggiuntiva non si applicherà ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di altri lavoratori, ai lavoratori stagionali, agli apprendisti ed ai lavoratori dipendenti dalle PP.AA.

Vengono inoltre stabilite **modalità di restituzione** del contributo addizionale al datore di lavoro in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

Viene inoltre previsto **un contributo di licenziamento** da versare all'Inps all'atto del licenziamento (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine). Tale contributo si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni.

ADDIZIONALE SUI DIRITTI D'IMBARCO

L'articolo 34 destina a parziale copertura dei maggiori oneri derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali, a decorrere dal 1° gennaio 2016, in favore della Gestione INPS degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali **le risorse derivanti dall'incremento, pari a tre euro a passeggero, dell'addizionale comunale sui diritti di imbarco sugli aeromobili.** Il successivo articolo 71, comma 4, del presente disegno di legge introduce **un ulteriore incremento, pari a due euro a passeggero,** a partire dal 1° luglio 2013. Anche le risorse derivanti da tale incremento sono attribuite all'INPS.

AUMENTO CONTRIBUTIVO LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'articolo 36 prevede, a decorrere dall'anno 2013, **un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica** per gli iscritti alla cosiddetta gestione separata INPS fino a raggiungere **l'aliquota del 33 per cento** a decorrere dall'anno 2018. Nella disciplina vigente l'aliquota è pari al 27 per cento. Si ricorda che presso la gestione separata sono iscritti, tra l'altro, i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ed i lavoratori autonomi non rientranti in altre forme pensionistiche obbligatorie.

Quadri normativo relativo ai principali ammortizzatori sociali

Nell'ordinamento vigente gli ammortizzatori sociali sono costituiti, in via principale, dagli interventi ordinari e straordinari di integrazione salariale, dall'istituto della mobilità e dall'indennità ordinaria di disoccupazione.

Intervento ordinario di integrazione salariale

L'intervento ordinario di integrazione salariale viene concesso - nei settori dell'industria, dell'agricoltura, dell'edilizia (ivi comprese le imprese esercenti l'attività di escavazione di materiali lapidei) - per i casi di sospensione o contrazione dell'attività in conseguenza di: 1) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti; 2) situazioni temporanee di mercato.

L'integrazione è concessa per un periodo massimo di 3 mesi consecutivi, che, in casi eccezionali, può essere prorogato trimestralmente fino a un massimo complessivo di 12 mesi. La relativa contribuzione (a carico del datore) è pari all'1,90% dell'intera retribuzione imponibile ai fini previdenziali ovvero al 2,20% per le imprese con più di 50 dipendenti.

L'importo del trattamento è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata, fino ad un limite massimo pari, nel 2012, a euro 931,28 mensili, ovvero a euro 1.119,32 nel caso in cui la retribuzione di riferimento sia superiore a 2.014,77 euro mensili (per la determinazione di quest'ultimo importo l'ammontare della retribuzione annua viene diviso per 12 mensilità). Sull'importo si applica l'aliquota contributiva ridotta a carico dei lavoratori apprendisti (attualmente pari a 5,84 punti percentuali).

Intervento straordinario di integrazione salariale

Il trattamento straordinario di integrazione salariale è riservato alle imprese industriali che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la domanda (di intervento) nonché alle imprese commerciali con più di 200 dipendenti (secondo lo stesso criterio di computo).

Si ricorda che gli interventi di integrazione salariale straordinaria sono o sono stati estesi - spesso con provvedimenti a termine - ad altri settori imprenditoriali.

Ai fini della concessione del trattamento, è richiesta l'approvazione di un programma presentato dall'impresa. Tale programma può riguardare una delle seguenti fattispecie: 1) ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale (per un periodo massimo pari, in linea ordinaria, a 24 mesi); 2) crisi aziendale (per un periodo massimo, pari, in linea ordinaria, a 12 mesi).

Il trattamento in esame viene altresì concesso nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni. L'attribuzione del trattamento deve essere richiesta, a seconda dei casi, dal curatore, dal liquidatore o dal commissario.

La misura del trattamento è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata, fino ad un limite massimo pari, nel 2012, a euro 931,28 mensili, ovvero a euro 1.119,32 nel caso in cui la retribuzione di riferimento sia superiore a 2.014,77 euro mensili (per la determinazione di quest'ultimo importo l'ammontare della retribuzione annua viene diviso per 12 mensilità). Sull'importo si applica l'aliquota contributiva ridotta a carico dei lavoratori apprendisti (attualmente pari a 5,84 punti percentuali).

In linea di massima, i limiti di durata del trattamento di integrazione salariale straordinaria sono pari a 2 anni (se concessa per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale) o a 1 anno (se riconosciuta per crisi aziendale; in questo caso, un nuovo intervento, per la medesima causale, non può essere disposto prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione).

Inoltre, i trattamenti relativi alla medesima unità produttiva non possono avere una durata superiore a 36 mesi nell'arco di un quinquennio (il quale decorre dal mese iniziale del primo dei trattamenti in considerazione); nel computo sono inclusi anche i periodi di integrazione salariale ordinaria relativa a situazioni temporanee di mercato.

Per il finanziamento degli interventi straordinari sono previsti:

contributi a carico delle imprese che rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto e a carico dei relativi lavoratori; tali contributi sono pari rispettivamente allo 0,6% e allo 0,3% della retribuzione;

contributi addizionali a carico delle imprese quando si avvalgano dell'intervento straordinario, pari al 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti, ridotti al 3% per le imprese fino a 50 dipendenti.

Mobilità

L'istituto della mobilità concerne in via ordinaria:

- 1) le imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale che non risultino in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi né di ricorrere a misure alternative;
- 2) le imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano procedere ad almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive ubicate nel territorio della stessa provincia.

In tale ambito, è riconosciuta l'indennità di mobilità ai dipendenti (assunti a tempo indeterminato e con un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi) licenziati da imprese che rientrino nel campo di applicazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale (mentre gli altri hanno diritto soltanto all'iscrizione nelle liste di mobilità).

L'indennità di mobilità è pari, per i primi 12 mesi, al 100% e, per i successivi mesi, all'80% del trattamento di integrazione salariale straordinaria che è stato percepito, ovvero che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto. Anche su tale prestazione si applica l'aliquota contributiva a carico dei lavoratori apprendisti (attualmente pari a 5,84 punti percentuali).

La durata di iscrizione nelle liste di mobilità, nonché dell'eventuale relativo trattamento, è pari a 12 mesi, elevati a 24 e a 36 mesi per i lavoratori che abbiano compiuto rispettivamente i 40 e i 50 anni; tali periodi sono, tuttavia, aumentati nel territorio del Mezzogiorno rispettivamente a 24, 36 e 48 mesi.

La contribuzione relativa all'istituto della mobilità - a carico delle imprese rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria - è pari allo 0,3% della retribuzione assoggettata al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. Inoltre, per ciascun lavoratore posto in mobilità, l'impresa è tenuta a versare, in 30 rate mensili, una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore (tale importo è ridotto della metà qualora la dichiarazione di eccedenza del personale abbia formato oggetto di accordo sindacale).

Indennità ordinaria di disoccupazione

L'indennità ordinaria di disoccupazione è relativa, in linea di principio, a tutti i dipendenti privati. Essa ha, tuttavia, un ambito di applicazione residuale rispetto al più favorevole trattamento di mobilità.

L'indennità in esame è liquidata in presenza di 1 anno di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro nonché di un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione dell'istituto i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per dimissioni.

L'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 8 mesi - ovvero di 12 mesi per i soggetti di età pari o superiore a 50 anni -. Nel caso di licenziamento per giusta causa, tuttavia, il periodo massimo è ridotto di 30 giorni.

La misura dell'indennità ordinaria di disoccupazione è pari, per i primi 6 mesi, al 60% della retribuzione media soggetta a contribuzione negli ultimi 3 mesi; la misura percentuale è successivamente pari, per il settimo e l'ottavo mese, al 50% e, per gli eventuali mesi ulteriori, al 40%.

Il periodo di godimento dell'indennità ordinaria di disoccupazione è riconosciuto utile ai fini pensionistici; tuttavia, per la pensione di anzianità, esso viene considerato solo per la determinazione della misura e non per il conseguimento del requisito contributivo.

La normativa in esame si applica, con alcune disposizioni particolari, all'indennità liquidata con requisiti ridotti (si matura tale diritto con un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni e con lo svolgimento di 78 giornate lavorative nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda) nonché al settore agricolo.

L'aliquota contributiva relativa all'indennità ordinaria di disoccupazione è pari, in genere, all'1,61% ed è interamente a carico del datore.

(Dossier Servizio Studi)

TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

FONDI DI SOLIDARIETA'

L'articolo 42 introduce un sistema volto ad assicurare le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, nel rispetto delle specificità settoriali. Secondo la nuova normativa in oggetto, **l'istituzione dei fondi è obbligatoria per i settori non coperti dalla disciplina in materia di integrazione salariale**, limitatamente alle imprese che occupino mediamente **più di 15 dipendenti** e alla finalità suddetta di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria).

I fondi possono avere, in maniera aggiuntiva, anche le seguenti finalità: a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego; b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

In caso di assenza della contrattazione ai fini della loro costituzione, un ulteriore decreto interministeriale provvederà alla creazione di un **unico fondo residuale**, con contribuzione a carico del datore di lavoro.

L'articolo 44 individua i criteri per ripartire **i contributi di finanziamento dei fondi** di cui sopra. In particolare viene prevista la contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura di 2/3 e a carico dei lavoratori nella misura di 1/3.

Le **prestazioni erogate dai fondi di solidarietà** possono consistere:

- a) in un assegno ordinario di importo pari alla integrazione salariale, di durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nell'ambito di un biennio (mobile), in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di CIG e CIGS;
- b) prestazioni integrative (per importi o durate) rispetto all'ASpI;
- c) assegni straordinari di sostegno al reddito in favore di lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento nei successivi cinque anni, interessati da processi di agevolazione all'esodo.

INTERVENTI PER I LAVORATORI ANZIANI, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

SOSTEGNO AI LAVORATORI ANZIANI

Il disegno di legge introduce un sistema volto a sostenere processi di esodo dei lavoratori cd. anziani, con costi a carico dei datori di lavoro.

In questa prospettiva, l'articolo 52 contempla la possibilità che appositi accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

a livello aziendale, possono prevedere a carico del datore di lavoro **la erogazione di una prestazione** (di importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente) **in favore dei lavoratori in possesso di maggiore anzianità al fine di incentivarne l'esodo**. In tale ipotesi, il datore di lavoro è inoltre tenuto a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori interessati. Questi ultimi possono essere coinvolti nel programma di incentivazione all'esodo qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 53 prevede che in relazione ad assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione che riguardino lavoratori di **età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 mesi**. Nell'ipotesi in cui l'iniziale contratto di assunzione sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi successivi la data di assunzione. Analogo prolungamento è riconosciuto quando l'assunzione sia fin dall'inizio effettuata a tempo indeterminato.

Viene, altresì, previsto che le agevolazioni in questione trovino applicazione, anche in relazione alle assunzioni di **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'

Gli interventi normativi sono volti a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno alla genitorialità, attraverso l'introduzione di misure che consentono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei compiti di cura dei figli.

La prima misura consiste nell'obbligo, per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di **astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni**, anche continuativi, dei quali due giorni in sostituzione della madre ed il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre. Per questi giorni è attribuita un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

La seconda misura consiste nella possibilità di concedere alla madre lavoratrice dipendente, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi ed in alternativa al congedo parentale, "la corresponsione di **voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting** da richiedere al datore di lavoro".

La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione delle due misure in esame è demandata ad un decreto ministeriale.

Per far fronte agli oneri finanziari derivante dalle medesime misure, si riduce la dotazione del **Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne**.

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

L'articolo 57 modifica i criteri di determinazione della base di computo - costituita, in linea di massima, dai lavoratori dipendenti del datore di lavoro - per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle **categorie protette**. Rispetto alla disciplina vigente, la novella inserisce nella base di computo anche i lavoratori dipendenti a tempo determinato finora esclusi (cioè, quelli con contratto di durata non superiore a nove mesi), mentre vengono espunti dalla medesima base di computo: i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività), i soggetti impegnati in lavori socialmente utili ed i lavoratori a domicilio.

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE DEGLI IMMIGRATI

L'articolo 58 modifica la norma sulla legittimità del **prolungamento del soggiorno dello straniero extracomunitario**, avente permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nell'ipotesi di perdita del posto di lavoro, anche per dimissioni. La disposizione vigente consente il soggiorno per il periodo residuo previsto dal permesso e comunque, a seguito dell'iscrizione negli elenchi dei centri pubblici per l'impiego (e salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale), per un periodo non inferiore a sei mesi (cosiddetto permesso per attesa occupazione). **La novella eleva la durata minima da sei mesi ad un anno e prevede che il permesso per attesa occupazione sia valido per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita** (qualora da tale norma derivi una durata superiore della validità). La novella specifica altresì che, decorso il periodo di validità del permesso summenzionato, trovano applicazione i requisiti reddituali stabiliti per lo straniero che intenda richiedere il ricongiungimento dei familiari.

DIMISSIONI IN BIANCO

L'articolo 55 mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene **rafforzato il regime della convalida**: si specifica, inoltre, che l'istituto della convalida in esame si applica anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto e che la convalida medesima costituisce una condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, viene aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire.

In alternativa alla convalida, viene prevista **la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione** del lavoratore o della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Altre modalità semplificate possono, altresì, essere individuate con decreto, non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto, viene previsto che in caso di abuso del foglio in bianco da parte del datore di lavoro sia applicata una sanzione amministrativa pecuniaria.

POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO

CENTRI PER L'IMPIEGO E BANCA DATI

I centri per l'impiego acquistano **un ruolo centrale nell'effettivo accrescimento del tasso di occupazione**, incentivando la ricerca attiva di un nuovo lavoro attraverso azioni specifiche (tra cui colloqui di orientamento e iniziative di inserimento lavorativo), con modalità di ricerca di occupazione adatte al contesto produttivo territoriale e formazione, dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguate alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza.

A tal fine si prevede che venga definito in Conferenza Unificata **un sistema di premialità** che colleghi la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo alle prestazioni di politiche attive e servizi per l'impiego.

Al fine poi di realizzare **un sistema informativo unico**, è prevista la realizzazione, entro il 30 giugno 2013, di una banca dati condivisa tra l'Inps e i centri per l'impiego, che consentirà l'utilizzo congiunto di flussi provenienti dalla c.d. banca dati percettori (ovvero i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali). I centri per l'impiego hanno l'obbligo per di inserire nella predetta banca dati gli elementi relativi alle azioni di politica attiva svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

STATO DI DISOCCUPAZIONE E OFFERTA DI LAVORO CONGRUA

Si semplifica la procedura per l'acquisizione dello stato di disoccupazione. In particolare, la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro può essere presentata dall'interessato, **anziché al centro per l'impiego, all'INPS** nel caso in cui il lavoratore presenti la domanda per ottenere l'indennità nell'ambito dell'ASpI. Pertanto, sarà cura dell'INPS trasmettere la dichiarazione al servizio per l'impiego competente.

Al fine poi di responsabilizzare i lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito, si prevede **la decadenza dei lavoratori sospesi dal trattamento** qualora rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità. I lavoratori destinatari di una indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio, che rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente, decadono dai medesimi trattamenti. Analogamente decadono dai trattamenti coloro che non accettano un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo con una riduzione non superiore al 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.

SOPPRESSIONE ESENZIONE TICKETS

L'articolo 64 sopprime l'esenzione dai cosiddetti tickets in materia sanitaria in favore dei disoccupati e dei loro familiari a carico, appartenenti ad un nucleo familiare con un reddito complessivo inferiore a 8.263,31 euro (incrementato fino a 11.362,05 euro in presenza del coniuge ed in ragione di ulteriori 516,46 euro per ogni figlio a carico). La relazione illustrativa del disegno

di legge osserva che la soppressione è connessa all'estensione "della platea dei beneficiari dei trattamenti di sostegno al reddito". La partecipazione alla spesa sanitaria in oggetto riguarda il pagamento delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio e delle altre prestazioni specialistiche, ivi comprese le prestazioni di fisiokinesiterapia e le cure termali. Le norme in esame non riguardano i *tickets* sui medicinali e le relative esenzioni, in quanto entrambi sono eventualmente introdotti e disciplinati dalle singole regioni.

DELEGA SERVIZI PER L'IMPIEGO

L'articolo 65 amplia l'oggetto della disciplina di delega già conferita al Governo in materia di servizi per l'impiego, estendendone l'ambito alle politiche attive e definendo, in merito, principi e criteri direttivi. Si modifica, inoltre, il termine temporale per l'esercizio sia della delega complessiva summenzionata sia della disciplina di delega in materia di incentivi all'occupazione. Nella norma vigente, il termine per l'esercizio di tali deleghe scade il 24 novembre 2012. La novella prevede un termine di sei mesi, decorrente dall'entrata in vigore della presente legge.

APPRENDIMENTO PERMANENTE

L'articolo 66 definisce **l'apprendimento permanente e ne individua le finalità**. Si prevede, in particolare, che le linee di azione relative all'apprendimento permanente siano definite a livello nazionale, di concerto con le regioni e le autonomie locali e tramite il confronto con le parti sociali, e che esse debbano condurre al riconoscimento del patrimonio culturale e professionale delle persone, da documentare tramite l'allestimento di un sistema informativo unico.

L'articolo 68 reca una delega al Governo per la definizione delle norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e per la certificazione delle competenze acquisite nei vari percorsi formativi e di apprendimento (ivi compreso il rapporto di apprendistato).

COPERTURA FINANZIARIA

Gli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge sono pari 1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

La riforma del mercato del lavoro è "coperta" in parte con le maggiori entrate e i risparmi di spesa derivanti da misure fiscali e dalla riduzione delle spesa di funzionamento dell'INPS e dell'INAIL ed in parte dalla riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa "Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta" nell'ambito della Missione «Politiche economiche finanziarie e di bilancio» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

MISURE FISCALI

Auto aziendali. L'articolo 71 prevede misure fiscali volte ad abbassare la soglia della deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi relativi ai mezzi di trasporto a motore utilizzati nell'esercizio di imprese, arti e professioni:

- a) è ridotta dal 40% al 25% la deducibilità delle spese sia per le imprese che per l'esercizio di arti e professioni;
- b) è ridotta dal 90% al 70% la deducibilità delle spese relative ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta.

Riduzione della percentuale di abbattimento della deduzione sui canoni locazione. Con esclusione dei proprietari di immobili che hanno optato per la "cedolare secca", viene ridotto dal 15% al 5% lo sconto forfettario oggi previsto per quanti dichiarano con l'Irpef i redditi che derivano dalla locazione di immobili. In tal modo, l'imponibile su cui si applica l'imposta aumenta di 10 punti percentuali.

Aumento dell'addizionale comunale sui diritti di imbarco dei passeggeri. Dal 1° luglio 2013 l'addizionale comunale sui diritti d'imbarco dei passeggeri, applicati sui biglietti aerei (istituita con la legge finanziaria 2004), sarà maggiorata di ulteriori 2 euro a passeggero imbarcato, raggiungendo così i 5 euro.

Deducibilità dei contributi sanitari obbligatori per l'assistenza erogata nell'ambito del SSN versati con il premio di assicurazione di responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli. La deducibilità dei contributi sanitari obbligatori per l'assistenza erogata nell'ambito del servizio sanitario, versati con il premio di assicurazione di responsabilità civile per i veicoli, si applicherà solo agli importi superiori ai 40 euro. Al momento è prevista invece la deducibilità totale.

RIDUZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ENTI

L'articolo 72 prevede, in capo all'INPS e all'INAIL, l'obbligo di adottare, nell'ambito della rispettiva autonomia, misure di razionalizzazione organizzativa aggiuntive rispetto a quelle contenute nella legge di stabilità per il 2012 e nel decreto "Salva Italia". Tali misure, di ammontare diverso per l'INPS (72 milioni di euro) e per l'INAIL (18 milioni di euro) sono volte alla riduzione delle spese di funzionamento dei predetti Istituti.

	Auto Aziendali	Affitti	Tasse Aeroportuali	Assicurazioni	Enti Previdenziali	Ministero Economia	Totale coperture
2013	801		64,7	172,4	100	581	1719,1
2014	1.057	627,1	129,4	101	100	907	2.921,5
2015	1.021	365,2	129,4	101	100	785	2.501,6