

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

PROPOSTE PRIORITARIE DEL PD ¹

Il Gruppo del Partito Democratico ha concentrato la sua attività emendativa su alcuni temi ritenuti prioritari per una riforma del mercato del lavoro equa ed efficace.

I GIOVANI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Il PD mira a migliorare la qualità del lavoro, sostenendo lo sforzo del Governo nel contrasto alla precarietà senza ostacolare il vero lavoro autonomo, ma anzi valorizzandone il contributo all'occupazione. A tal fine è stato proposto un affinamento dei criteri per distinguere le collaborazioni a progetto e le partite IVA "vere", professionalmente qualificate, dal lavoro sostanzialmente subordinato. Inoltre, per evitare che il previsto incremento dei costi contributivi si scarichi sul reddito dei lavoratori, sono state proposte misure per l'individuazione del salario minimo di riferimento.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'introduzione della "flessibilità buona" nel corso della vita lavorativa rende fondamentale un impianto efficiente ed adeguato degli ammortizzatori sociali. Il PD, pur consapevole degli stringenti vincoli di bilancio che la fase impone, propone un rafforzamento degli ammortizzatori sociali, ampliando la platea dei destinatari dei nuovi strumenti ai lavoratori parasubordinati e garantendo che, nella fase di transizione e a regime, non ci siano categorie di lavoratori, come ad esempio i lavoratori agricoli e stagionali, che subiscano insostenibili penalizzazioni.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA' ED AL LAVORO FEMMINILE

Il PD apprezza il segnale dato dal Governo nella direzione della condivisione delle responsabilità familiari, con l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio. Si tratta naturalmente di una misura simbolica che per segnare davvero l'avvio di un cambiamento culturale non può realizzarsi riducendo i diritti e le tutele della maternità. Il PD propone quindi che il congedo di paternità sia integralmente aggiuntivo a quello di maternità. Oltre a questo il PD ha presentato altri emendamenti finalizzati a sostenere la piena partecipazione delle donne alla vita economica del Paese.

Sui singoli temi si segnalano, di seguito, gli emendamenti principali.

¹ a cura di Simona Genovese e Stefania Lanzone

I GIOVANI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Contratti a tempo determinato (art. 3)

Con riferimento ai contratti di subordinazione a termine, la riforma introduce misure orientate essenzialmente a contrastarne l'uso improprio e reiterato per esigenze alle quali dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato.

A questa finalità corrisponde la scelta del Governo di aumentarne il costo contributivo rispetto al contratto a tempo indeterminato - salvo recupero dei maggiori costi in caso di stabilizzazione del lavoratore - e di finanziare in tal modo il nuovo e più esteso sistema di assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), destinato a raggiungere lavoratori finora privi di alcun sostegno al reddito in caso di disoccupazione (apprendisti e soci lavoratori di cooperativa).

In questo contesto ed entro i limiti indicati, è comunque riconosciuta la funzione positiva del contratto a termine per fronteggiare le esigenze organizzative delle imprese.

A questo fine, l'articolo 3 introduce un'**esenzione dal vincolo della causale** nel caso si tratti del primo rapporto di lavoro a termine, della durata massima di 6 mesi, tra un datore e un lavoratore (inclusi i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato).

Il PD propone di sostituire tale fattispecie di esenzione con l'introduzione di una **soglia di lavoratori a termine impiegati nella stessa unità produttiva** al di sotto della quale il lavoro a termine - incluso quello in somministrazione - è sottratto al vincolo della causale. Tale soglia massima è individuata nel 5% del totale dei lavoratori subordinati impiegati nella medesima unità produttiva (**em. 3.11**).

Quanto ai periodi massimi di **proroga** e agli intervalli di tempo minimi per il **rinnovo** dei contratti a termine, il PD propone di rimettere alla contrattazione collettiva la possibilità di ridurre i previsti limiti nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: l'avvio di una nuova attività, il lancio di un prodotto o servizio innovativo, l'implementazione di un cambiamento tecnologico, la fase supplementare di un progetto di ricerca e sviluppo oppure la proroga di una commessa consistente (**em. 3.51**).

Il rinvio alla disciplina collettiva è in ogni caso previsto per alcune tipologie di impresa (**em. 3.55**):

- *spin-off* e *start-up* universitari e di ricerca ammessi al finanziamento del FAR (Fondo per le Agevolazioni alla Ricerca), ai sensi del D.Lgs. n. 297 del 1999;
- imprese giovanili ammesse alla Srl semplificata (decreto-legge "liberalizzazioni");
- nuove imprese ammesse al regime fiscale ACE (decreto-legge "salva-Italia").

Apprendistato (art. 5)

La riforma individua nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

In piena sintonia con questo spirito, il PD propone pochi e mirati interventi correttivi, orientati in primo luogo ad assicurare una più funzionale integrazione delle nuove disposizioni con la disciplina di fonte collettiva.

E' il caso delle norme in materia di **stabilizzazione degli apprendisti**.

La riforma prevede che un'azienda possa assumere nuovi apprendisti solo se nei tre anni precedenti abbia stabilizzato almeno il 50% dei suoi apprendisti (il 30% nel primo triennio di applicazione della nuova disciplina).

In alternativa a questa impostazione, si propone di rimettere in via generale alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione della soglia minima di apprendisti da stabilizzare ai fini dell'assunzione di nuovi apprendisti (**em. 5.19**). In subordine, si propone che la disciplina legislativa rimanga applicabile in assenza di disciplina contrattuale o accordi tra le parti sociali (**em. 5.40**).

Per altro verso, il PD propone di riportare da 15 a 16 anni **l'età minima degli apprendisti**. Il c.d. "Collegato lavoro" del Governo Berlusconi aveva infatti previsto la possibilità di cominciare a lavorare a 15 anni mediante un contratto di apprendistato in sostituzione dell'ultimo anno della scuola dell'obbligo, in palese contrasto con la legge finanziaria per il 2007 che aveva previsto l'accesso al lavoro non prima del compimento dei 16 anni (**em. 5.50**).

Lavoro intermittente (art. 7)

L'obiettivo della riforma è contrastare un uso improprio o irregolare del lavoro intermittente o "a chiamata". Per questo, i datori di lavoro avranno l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa preventiva, con modalità semplificate in occasione di ogni chiamata.

A questo proposito gli emendamenti del PD sono finalizzati a:

- a) prevedere che la **comunicazione preventiva** possa essere **unica** nel caso di un ciclo di prestazioni definito nell'oggetto, nella durata e nella successione (**em. 7.18**);
- b) consentire anche l'uso di **sms** (oltre che di fax e posta elettronica) per le comunicazioni destinate alla Direzione territoriale del lavoro (**em. 7.22**).

Un altro emendamento è poi finalizzato a ripristinare la possibilità (ora abrogata) di concludere contratti con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di **venticinque anni** di età, solo se studenti, ovvero da lavoratori con più di **cinquantacinque anni** di età (solo se non iscritti ad alcuna gestione pensionistica) (**em. 7.14 e 7.15**);

Lavoro a progetto (art. 8)

L'obiettivo della nuova disciplina è in primo luogo quello di evitare che il lavoro a progetto nasconda in realtà un rapporto di lavoro di natura subordinata. A tal fine, la riforma prevede una definizione più stringente del "progetto" e - soprattutto - fornisce un indicatore presuntivo di subordinazione: lo svolgimento dell'attività del collaboratore con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

A questo proposito, un emendamento del PD propone di introdurre, quale **indicatore ulteriore di subordinazione**, il pagamento di **compensi inferiori ai salari minimi tabellari applicati nell'impresa committente**. La presunzione di subordinazione scatterebbe nei casi in cui i compensi corrisposti al collaboratore risultassero di importo inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività, ai minimi previsti dalla disciplina collettiva applicabile nell'impresa committente per mansioni di contenuto analogo oppure, in mancanza, da altra disciplina collettiva per settori e mansioni comparabili (**em. 8.41**).

Con il medesimo obiettivo di scoraggiare l'uso distorto del contratto a progetto e delle altre forme di lavoro autonomo, un ulteriore emendamento propone di escluderne l'utilizzo - a meno che il committente non dimostri l'elemento essenziale di una autentica e concreta autonomia - per **i lavori a più bassa qualificazione** (facchini, custodi, portieri, terminalisti, commessi, ecc.) come

individuati dalla circolare ministeriale 29 gennaio 2008, n. 4, diramata agli uffici ispettivi dal Ministro del lavoro Damiano. I contratti collettivi nazionali potrebbero in ogni caso individuare altre tipologie di figure professionali per le quali non ricorrono i requisiti per il ricorso a tali forme di prestazioni (**em. 8.20 e em. 10.0.2**).

Ulteriori interventi correttivi proposti dal PD sono finalizzati a:

- a) sopprimere la facoltà per il committente di recedere prima della scadenza del termine, qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto (**em. 8.51**);
- b) escludere dall'applicazione della nuova disciplina, per le particolari modalità di svolgimento del loro lavoro, gli agenti, i rappresentanti di commercio e tutti quei professionisti che operano con modalità analoghe (**em. 8.49**).

Quanto alla tutela della **dignità dei compensi** corrisposti ai collaboratori, si propone di integrare la norma del D.Lgs. n. 276 del 2003 che disciplina il corrispettivo per il lavoro a progetto, prevedendo che si tenga conto anche delle retribuzioni individuate per figure professionali analoghe dai contratti collettivi nazionali di riferimento (**em. 8.25**).

Sul fronte previdenziale, laddove si prevede il progressivo **innalzamento delle aliquote contributive** a fini pensionistici, si propone l'introduzione di una sorta di **clausola di salvaguardia** che stabilisca che l'incremento contributivo non possa in ogni caso determinare una riduzione del compenso netto percepito dal lavoratore superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota (**em. 36.8**).

Un'altra misura a rafforzamento del profilo di tutela del lavoro a progetto è quella volta ad assicurare anche per i parasubordinati **l'automaticità della prestazione previdenziale** in caso di omesso versamento dei contributi da parte del committente (**em. 8.48**).

Infine, si segnala che il principale intervento correttivo proposto dal PD a tutela dei lavoratori a progetto è l'estensione ad essi di una rete efficiente e inclusiva di **sostegni al reddito in caso di disoccupazione** (v. *Ammortizzatori sociali*).

Partite IVA (art. 9)

Anche per le partite IVA, il PD propone di introdurre un **indicatore ulteriore di subordinazione** analogo a quello previsto per il lavoro a progetto e per l'associazione in partecipazione: il pagamento di **compensi inferiori ai minimi tabellari applicati nell'impresa committente** (**em. 9.36**).

Allo stesso modo, si propone di escludere dall'applicazione della nuova disciplina gli agenti, i rappresentanti di commercio e tutti quei professionisti che operano con modalità analoghe (**em. 9.59**).

Associazione in partecipazione (art. 10)

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 grado". In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Così come formulato, l'istituto dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro rischia di tradursi in un fattore di ulteriore precarizzazione in quanto l'attuale formulazione non rappresenta un freno efficace all'uso distorto di questo strumento.

Gli emendamenti del PD sono finalizzati a:

- a) limitare la possibilità di associazione in partecipazione ai soggetti legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado, con ciò escludendo che soggetti diversi - ancorché limitati a 3 (secondo una soglia di cui non si comprende la *ratio*) - possano essere associati (**em. 10.5**);
- b) introdurre anche per l'associazione in partecipazione un **indicatore di subordinazione** analogo a quello previsto per il lavoro a progetto e per le partite IVA: il pagamento di **compensi inferiori ai minimi tabellari applicati nell'impresa committente (em. 10.9)**;
- c) salvaguardare da incerte prospettive l'esperienza cooperativa che nel settore agricolo sardo è realizzata da migliaia di donne consentendo la prosecuzione dei rapporti in essere (**em. 10.8**).

Lavoro accessorio (art. 11)

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 (*voucher*) 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.

Gli emendamenti del PD sono finalizzati a:

- a) consentire lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nei settori del commercio e del turismo durante i "picchi" di vendite (saldi, festività, fine settimana) (**em. 11.19**);
- b) consentire una migliore regolamentazione in materia di lavoro accessorio, in particolare stabilendo che i ***voucher*** acquistabili per prestazioni di lavoro accessorio siano **orari, numerati progressivamente e datati**, così da limitare il fenomeno della precarietà ed un uso distorto ed elusivo di tale istituto (**em. 11.29**);
- c) sopprimere - o in subordine limitarne la portata - la disposizione che prevede l'estensione del lavoro accessorio alle prestazioni rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale. Tale disposizione, in un settore dove la stagionalità è predominante e tutelata attraverso la contrattazione collettiva, rischia di incidere in modo fortemente negativo sulle tutele dei lavoratori agricoli (**em. 11.34 e 11.21**);
- d) prevedere che nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale, le prestazioni possano essere rese esclusivamente da pensionati, da casalinghe, da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università, e da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (**em. 11.22**).

Compenso orario minimo

Tra le misure ad integrazione della cornice legislativa della riforma, si segnala la proposta di introdurre un compenso orario minimo per i lavoratori e i prestatori d'opera ai quali non si applicano i contratti collettivi nazionali. La sua individuazione è rimessa ad un'apposita intesa tra le parti sociali, da stipularsi presso il Ministero del lavoro entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge (**em. 12.0.2**).

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Un pilastro qualificante della proposta emendativa del PD alla riforma del mercato del lavoro è costituito dal rafforzamento della rete di sostegno al reddito dei lavoratori in caso di disoccupazione. In linea con l'ispirazione di fondo della riforma, si propone di dare piena effettività al carattere universalistico del nuovo trattamento di disoccupazione, attraverso **l'estensione ai lavoratori a progetto della copertura della cosiddetta mini-ASpI** (il trattamento breve che il testo riserva ai lavoratori subordinati che non raggiungano i requisiti contributivi minimi).

Per i collaboratori a progetto la riforma si limita infatti a potenziare e confermare, rendendolo permanente, il regime dell'indennità *una tantum*: uno strumento introdotto dal Governo Berlusconi, che fino ad oggi ha potuto raggiungere una platea molto ristretta di beneficiari.

Sebbene si tratti di un primo e significativo riconoscimento della necessità di una specifica tutela per le forme più esposte e vulnerabili di lavoro a progetto, il PD ritiene che questo strumento debba essere in prospettiva superato, in vista del riconoscimento di una forma di tutela pienamente assimilata a quella dei lavoratori subordinati a requisiti ridotti.

Si propone perciò, per un verso, di **limitare al biennio 2013-2014 l'operatività dell'indennità una tantum**, in una versione ulteriormente potenziata in modo da raggiungere una più vasta platea di lavoratori. Si porta infatti da 20 a 25mila euro il limite di reddito per l'accesso al trattamento e si riduce da 4 a 3 il numero minimo di mensilità che devono risultare accreditate nell'anno precedente (**em. 35.2**).

Per altro verso, si interviene sulla **disciplina della mini-ASpI**, stabilendo che dal 2015 essa venga **applicata anche ai collaboratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS**, a condizione che possano far valere, negli ultimi dodici mesi, almeno tre mensilità di contribuzione alla medesima Gestione. Quanto al **finanziamento** di quest'ultimo trattamento, si propone che dal 2015 venga destinato ad esso **un punto percentuale di contribuzione**, scomputandolo dall'incremento delle aliquote contributive a fini pensionistici già previsto dalla riforma. In tal modo si lascia invariato il costo del lavoro rispetto a quanto già previsto dal provvedimento e si riconosce ai lavoratori una tutela reddituale immediatamente operante, a fronte di una copertura pensionistica che resterebbe comunque più elevata di quella degli altri lavoratori autonomi (**em. 28.5**).

In via subordinata rispetto a questo schema di complessivo ridisegno del sistema di ammortizzatori sociali per i lavoratori a progetto, laddove si confermi l'operatività a regime della sola **indennità una tantum**, il PD propone che vengano modificati i **requisiti di accesso** al trattamento ammettendo la possibilità che il lavoratore abbia operato non strettamente in monocommittenza, ma anche in regime di **committenza prevalente**, intendendo per tale la committenza dalla quale ricavi più del 75 per cento dei suoi compensi complessivi annui.

Si propone inoltre di superare il limite rigido di reddito (oggi fissato in 20mila euro annui) e di applicare ai compensi un riferimento economico coerente con quello proposto dal PD per individuare la presunta subordinazione nell'ambito di tutte le forme di lavoro precario: il salario minimo tabellare applicato dall'impresa committente per mansioni di contenuto analogo, rimodulato sulla durata della prestazione. Se per compensi al di sotto di tale livello la prestazione deve ritenersi

subordinata, per compensi (percepiti dal monocommittente o committente prevalente) entro il 150% dello stesso livello si propone che venga riconosciuta la copertura dell'indennità di disoccupazione. In questo modo, il limite reddituale risulterebbe stabilmente agganciato alla dinamica salariale del settore di riferimento - a differenza delle soglie di reddito rigide e arbitrarie - e con l'inclusione della committenza prevalente si offrirebbe copertura anche alle forme economicamente più deboli di collaborazione a progetto (anche al di sotto dei previsti 20mila euro annui di reddito), che diversamente sarebbero del tutto escluse da qualunque forma di sostegno al reddito (**em. 35.3**).

Fondi bilaterali (art. 42)

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 ordinaria e straordinaria**, nel rispetto delle specificità settoriali.

A tal fine si stabilisce che entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, nell'ambito di accordi e contratti collettivi sia prevista la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, allo scopo di assicurare ai lavoratori dei settori non coperti dalle tutele di legge forme di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause già previste per la Cassa integrazione guadagni (CIG) o per la CIGS. L'istituzione e la regolamentazione dei fondi avviene, **presso l'INPS**, mediante decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. L'istituzione dei fondi è **obbligatoria** per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le imprese che occupano mediamente **più di quindici dipendenti**.

Gli emendamenti del PD sono diretti ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, soprattutto **nei settori caratterizzati da imprese di ridotte dimensioni**, valorizzando il ruolo fondamentale della **contrattazione collettiva**, che soprattutto nel settore dell'artigianato ha prodotto importanti risultati.

A tal fine si propone che, in alternativa al modello previsto dall'articolo 42, in riferimento ai settori nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possano, nel termine di sei mesi dalla predetta data di entrata in vigore della presente legge, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dall'articolo 42, prevedendo **misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro**, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate (**em. 42.0.1 e 42.0.2**).

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ ED AL LAVORO FEMMINILE.

Sostegno alla genitorialità (art. 56)

Al fine di favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno alla genitorialità, il provvedimento prevede:

- a) l'obbligo, per il padre lavoratore dipendente, entro 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;
- b) la 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".

Riguardo alla prima misura occorre evidenziare come a fronte di un auspicato incremento dei diritti dei lavoratori padri, siano impropriamente limitate le tutele previste per le lavoratrici madri, **attraverso la riduzione di due giorni del congedo di maternità obbligatorio**, che risulterebbe paradossalmente ridotto nella sua durata legale.

Riguardo alla seconda misura si ritiene opportuno che, oltre ai servizi di *baby-sitting*, sia prevista anche la possibilità di fruire di diversi servizi per l'infanzia erogati da soggetti pubblici e privati accreditati.

A questo proposito gli emendamenti del PD sono finalizzati a:

- a) aumentare a **quindici giorni** il periodo di congedo di paternità obbligatorio considerato che i previsti tre giorni sono obiettivamente insufficienti e non in linea con quanto stabilito dagli altri Paesi europei. Al riguardo, si ricorda la risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 che prevede il congedo di paternità obbligatorio di quindici giorni interamente retribuito. I quindici giorni si considerano, ovviamente, "in aggiunta" all'obbligo di astensione della madre (**em. 56.5**);
- b) in ogni caso, considerare i tre giorni di congedo di paternità obbligatorio "**in aggiunta**" e non "in sostituzione" all'obbligo di astensione della madre (**em. 56.4. e 56.6**);
- c) in alternativa all'impostazione del Governo, in funzione di effettivo sostegno alla conciliazione familiare, prevedere che uno dei tre giorni di congedo di paternità obbligatorio sia utilizzato durante il periodo di congedo obbligatorio della madre e in aggiunta ad esso ed i restanti due giorni al termine del suddetto periodo, purché non in coincidenza con il congedo parentale della madre (**em. 56.7**);
- d) la possibilità per la madre lavoratrice con figli fino a tre anni di età che dichiarare, con apposita comunicazione preventiva all'INPS, la volontà di accedere al congedo parentale, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a tre mesi, di poter beneficiare di un'indennità determinata nel 60 per cento della retribuzione (invece del 30 per cento) (**em. 56.9**);
- e) la possibilità di utilizzare, oltre i servizi di *baby-sitting*, anche **servizi per l'infanzia** erogati da soggetti pubblici e privati accreditati (**em. 56.12**).

Fra le misure di sostegno alla genitorialità si segnalano inoltre:

- a) la possibilità, per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti, di richiedere al datore di lavoro – in alternativa al congedo parentale previsto dall’ordinamento – la trasformazione reversibile del rapporto di lavoro a tempo pieno in un **part-time**, per un periodo massimo di un anno. L’incentivo, in tal caso è riconosciuto tanto ai datori di lavoro – esonerati, per tutta la durata del rapporto a tempo parziale, dall’obbligo del versamento dei contributi per quelle lavoratrici e quei lavoratori - quanto per questi ultimi, giacché si prevede che i datori di lavoro restituiscano loro una parte (fino ad un terzo) dei contributi risparmiati, a titolo di integrazione della retribuzione. Per le lavoratrici ed i lavoratori è inoltre prevista la contribuzione figurativa per tutta la durata del *part-time* incentivato (**em. 56.8 e 56.0.2**);
- b) il potenziamento dei **congedi parentali** stabilendo che le lavoratrici e i lavoratori possano accedere agli stessi fino al terzo anno di vita del bambino, godendo di un’indennità pari al 100 per cento della retribuzione, per i redditi fino a 35.000 euro per una famiglia di tre componenti. Tale limite è rimodulato al rialzo per le famiglie più numerose, sulla base dell’indicatore di situazione economica equivalente (ISEE). Per gli altri lavoratori, con redditi più alti, l’indennità è comunque elevata dal 30 per cento attuale al 50 per cento della retribuzione (**em. 56.0.5**).

Dimissioni in bianco (art. 55)

Si ricorda che la legge 17 ottobre 2007, n. 188 ("Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera"), aveva introdotto nel nostro ordinamento la disciplina in materia di contrasto del cosiddetto fenomeno delle «dimissioni in bianco», abrogata dal Governo Berlusconi a pochi mesi dall’entrata in vigore della stessa.

L’articolo 55 mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco cercando di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l’intento risolutorio.

A tal fine viene **rafforzato il regime della convalida** specificando che l’istituto 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.

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.

Tuttavia, la procedura prevista si presenta complicata e non adeguatamente risolutiva del problema legato al fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco: pertanto se ne propone la modifica attraverso una serie di emendamenti finalizzati a:

- a) rinforzare la **facoltà di revocare** le dimissioni o la risoluzione consensuale (**em. 55.19**);
- b) introdurre un sistema più semplice ed anche più incisivo per cui la lavoratrice, il lavoratore, la prestatrice d’opera o il prestatore d’opera, presenta le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro al servizio competente che le acquisisce e, previa convalida, le restituisce alla persona interessata alla quale spetta consegnarle al datore di lavoro o al committente. Inoltre si modifica il testo in modo che la tutela sia **estesa** a tutti i tipi di rapporti di lavoro, subordinato o meno (**em. 55.9, 55.11 e sull'ultimo punto anche 55.3**);

- c) vincolare la validità della dichiarazione di dimissioni volontarie all'utilizzo di **appositi moduli** resi disponibili dagli uffici provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego, assicurando che gli stessi siano contrassegnati da codici alfanumerici progressivi e da una data di emissione che garantiscano la loro non contraffazione, e al tempo stesso l'utilizzabilità solo in prossimità della effettiva manifestazione della volontà del lavoratore di porre termine al rapporto di lavoro in essere (**em. 55.2 e 55.3**).

8 maggio 2012