



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

**La riforma del mercato del lavoro
in una prospettiva di crescita**

**presentata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con delega alle Pari
Opportunità Elsa Fornero**

Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012

SOMMARIO

SOMMARIO.....	2
1 PREMESSA.....	4
2 TIPOLOGIE CONTRATTUALI.....	5
2.1 Contratto a tempo determinato.....	5
2.2 Contratto di inserimento.....	6
2.3 Apprendistato.....	6
2.4 Contratto di lavoro a tempo parziale.....	7
2.5 Contratto di lavoro intermittente.....	7
2.6 Lavoro a progetto.....	7
2.7 Partite IVA.....	8
2.8 Associazione in partecipazione con apporto di lavoro.....	8
2.9 Lavoro accessorio.....	8
2.10 Tirocini formativi (stage).....	8
3 DISCIPLINA SULLA FLESSIBILITA' IN USCITA E TUTELE DEL LAVORATORE.....	10
3.1 Revisione della disciplina in tema di licenziamenti individuali.....	10
3.2 Rito processuale veloce per le controversie in tema di licenziamento.....	11
4 AMMORTIZZATORI SOCIALI.....	13
4.1 Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) - Situazione a regime.....	13
4.1.1 Ambito.....	13
4.1.2 Requisiti.....	13
4.1.3 Durata massima.....	14
4.1.4 Importo.....	14
4.1.5 Nuova occupazione.....	14
4.2 Assicurazione sociale per l'impiego – trattamenti brevi (Mini-ASpl).....	15
4.3 Contribuzione.....	15
4.4 Abrogazioni.....	16
4.5 Cassa Integrazione Straordinaria.....	16
4.6 Addizionale comunale sui diritti di imbarco.....	16
4.7 ASPI – Transizione.....	16
4.7.1 Importo.....	16
4.7.2 Durata.....	16
4.8 Assicurazione sociale per l'impiego – trattamenti brevi (Mini-ASpl) - Transizione.....	16
4.9 Indennità di mobilità.....	17
4.9.1 Durata.....	17
4.9.2 Importo.....	17
4.10 Contributo di finanziamento.....	17
5 ESTENSIONE DELLE TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO.....	18
5.1 Previsione di fondi di solidarietà bilaterali per la tutela in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti dagli interventi di integrazione salariale.....	18
5.1.1 Procedura di istituzione dei fondi.....	18
5.1.2 Funzionamento fondi.....	18
5.1.3 Obblighi.....	19

5.2	Fondi interprofessionali per la formazione continua.....	19
5.3	Messa a regime della Cassa Integrazione Straordinaria per alcuni settori.....	19
5.4	Indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali. Messa a regime.....	19
6	PROTEZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI.....	20
6.1	Tutela addizionale in caso di perdita del posto di lavoro. Cornice giuridica.....	20
6.1.1	Requisiti dei lavoratori.....	20
6.1.2	Requisiti aziendali.....	20
6.1.3	Procedura.....	20
6.1.4	Contribuzione.....	20
6.1.5	Prestazione.....	20
6.1.6	Contribuzione.....	20
6.1.7	Transizione.....	20
6.1.8	Istituzione di fondi per interventi complementari.....	20
7	INTERVENTI PER UNA MAGGIORE INCLUSIONE DELLE DONNE NELLA VITA ECONOMICA.....	21
7.1	Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco.....	21
7.2	Conciliazione e disciplina del congedo di paternità obbligatorio.....	22
7.3	Misure volte a favorire la conciliazione vita - lavoro.....	22
8	EFFICACE ATTUAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI.....	23
9	INTERVENTI VOLTI AL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE DEGLI IMMIGRATI.....	24
10	POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO.....	25
10.1	Obiettivi.....	25
10.2	Principi generali.....	25
10.3	Il ruolo dei servizi per l'impiego e delle strutture che li offrono.....	26
10.4	Interventi per l'apprendimento permanente.....	26

1 PREMESSA

La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi.

Gli interventi prefigurati si propongono di

1. 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;
2. rendere più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive a contorno;
3. rendere premiante l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili;
4. contrastare usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti.

Tra le parti esiste una forte e inscindibile connessione sistemica, che sostiene la necessità della condivisione e dell'approvazione della riforma nel suo complesso. Questo è l'auspicio che il Governo pone nel presentare la proposta di riforma alle Parti Sociali, nell'interesse complessivo del Paese, per il funzionamento del mercato del lavoro, lo sviluppo e la competitività delle imprese, la tutela dell'occupazione e dell'occupabilità dei suoi cittadini.

Con riguardo al settore del lavoro pubblico, eventuali adeguamenti alle disposizioni del presente intervento saranno demandati a successive fasi di confronto.

2 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Una prima area di intervento riguarda gli istituti contrattuali esistenti. L'azione mira a preservarne gli usi virtuosi e a limitarne quelli impropri, al solo scopo di abbattere il costo del lavoro aggirando gli obblighi previsti per i rapporti di lavoro subordinato.

L'impianto generale individua un percorso privilegiato che vede nell'apprendistato – inteso nelle sue varie formulazioni e platee – il punto di partenza verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pur mirando a favorire la costituzione di rapporti di lavoro stabili, la riforma intende preservare la flessibilità d'uso del lavoro necessaria a fronteggiare in modo efficiente sia le normali fluttuazioni economiche, sia i processi di riorganizzazione. A questo fine sono previsti:

- interventi puntuali che limitino l'uso improprio e distortivo di alcuni istituti contrattuali e, quindi, la precarietà che ne deriva;
- una ridefinizione delle convenienze economiche relative dei diversi istituti contrattuali che tenga conto del rispettivo grado di flessibilità e – di conseguenza – del costo atteso a carico del sistema assicurativo che ne deriva;
- una più equa distribuzione delle tutele, con interventi sulla flessibilità in uscita rivolti a reprimere pratiche scorrette (ad esempio, le cosiddette dimissioni "in bianco"), a rafforzare le tutele per licenziamenti discriminatori, ad adeguare al mutato contesto economico la disciplina dei licenziamenti individuali, in particolare quelli per motivi economici;
- una adeguata modulazione del regime transitorio degli istituti.

Di seguito sono illustrate le principali linee di intervento sulla disciplina delle tipologie contrattuali e sulla regolazione del ricorso alle forme contrattuali flessibili.

2.1 Contratto a tempo determinato

I rapporti di lavoro regolati da questo istituto presentano una maggiore propensione, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'attivazione di strumenti assicurativi. Coerentemente con questa caratteristica, si prevede un incremento del relativo costo contributivo (aliquota 1,4%), destinato al finanziamento dell'ASpl (vedi di seguito).

Nello spirito della direttiva europea n. 99/70/CE, il contrasto ad un'eccessiva riciterazione di rapporti a termine tra le stesse parti è perseguito 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, 10 e 20 giorni).

Nel contempo, tenuto conto delle possibili esigenze organizzative delle imprese con riguardo al completamento delle attività per le quali il contratto a termine è stato stipulato, si prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative, da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.

Nella logica di contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato, viene previsto che il primo contratto a termine – intendendosi per tale quello stipulato tra un certo lavoratore e una certa impresa per qualunque tipo di mansione – non debba più essere giustificato attraverso la specificazione della causale di cui all'art.1 del Dlgs 368/01, fermi

restando i limiti di durata massima previsti per l'istituto.. Ciò ancora una volta, si stabilisce, inoltre, che ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) previsto per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore.

Nel caso in cui il contratto a termine sia dichiarato illegittimo da un giudice, il regime continuerà ad essere basato sul doppio binario della "conversione" del predetto contratto e del riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio compreso tra 2,5 e 12 mensilità retributive secondo quanto previsto dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), di recente dichiarato legittimo dalla sentenza n. 303/2011 della Corte costituzionale.

Sono peraltro prefigurati, in merito a tale regime, due tipi di interventi. Da un lato, per scoraggiare il contenzioso sull'argomento, si ribadisce che l'indennità di cui sopra, in quanto prevista dalla legge come "omnicomprensiva", copre tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine. Dall'altro lato, si propone di adeguare, tenuto conto dei nuovi termini previsti per il rinnovo il periodo per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a termine dalla cessazione dello stesso (da 60 a 120 giorni), fermo restando – allo stato - il termine per l'impugnazione giudiziale (330).

2.2 Contratto di inserimento

Compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, si razionalizzano – concentrandole sui lavoratori ultra cinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi - le risorse impegnate nelle agevolazioni contributive previste, allo stato, nell'ambito della forma contrattuale del contratto di inserimento (che è, come è noto, un contratto a tempo determinato). Tali agevolazioni consistono nella riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato (e ulteriori 6 mesi nel caso di successiva stabilizzazione, da fruirsi al termine del periodo di prova ove previsto) e di 18 mesi se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato.

2.3 Apprendistato

Sulla premessa, condivisa da tutte le parti sociali, di individuare nell'apprendistato, articolato nelle tipologie previste, il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro, la riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del d.lgs. n. 167/2011, della quale Regioni e parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.

Vengono inoltre proposti alcuni interventi volti ad enfatizzare i contenuti formativi dell'istituto:

- 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 citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;
- innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2;
- durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste nel T.U.;

Si ritiene altresì che anche durante l'eventuale periodo di preavviso al termine del periodo di formazione continui ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Sino a quando non sarà operativo il libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita (come di fatto già accade, ma con incertezze degli operatori) da apposita dichiarazione del datore di lavoro. In tal senso potrà essere previsto uno schema, da definirsi in via amministrativa, per orientare il datore di lavoro.

2.4 Contratto di lavoro a tempo parziale

Al fine di incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'uso come copertura di utilizzi irregolari di lavoratori, si propone di istituire, nei soli casi di part-time verticale o misto, un obbligo di comunicazione amministrativa secondo modalità snelle e non onerose (sms, fax o PEC) e contestuale al già previsto preavviso di 5 giorni da dare al lavoratore in occasione di variazioni di orario attuate in applicazione delle clausole elastiche o flessibili.

Si intende inoltre prevedere, in caso di rilevanti motivi personali precisati dalla legge e in altre eventuali ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, la facoltà del lavoratore di esprimere un "ripensamento" nel caso di part-time flessibile o elastico.

2.5 Contratto di lavoro intermittente

Al fine di contenere il rischio che lo strumento del contratto di lavoro intermittente, o "a chiamata", possa essere utilizzato come copertura nei riguardi di forme di impiego irregolare del lavoro, si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa preventiva, con modalità snelle (sms, fax o PEC), in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

Si intende abrogare, per ripristinare la funzione originaria dello strumento, l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. 276/2003, secondo cui *"Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati"*.

Si intende abrogare l'articolo 37 del D.Lgs. 276/2003, a norma del quale *"Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale"*.

2.6 Lavoro a progetto

Gli interventi proposti sul regime delle collaborazioni a progetto vanno nella direzione di una razionalizzazione all'istituto, al fine di evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato.

Tale obiettivo è perseguito prevedendo disincentivi tanto normativi quanto contributivi.

Tra i primi, una definizione più stringente del "progetto", che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente; la tendenziale limitazione dell'istituto a mansioni non meramente esecutive o ripetitive così come eventualmente definite dai contratti collettivi, al fine di enfatizzare la componente professionale; l'introduzione di una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti fatte salve le prestazioni di elevata professionalità; l'eliminazione della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine e/o al completamento del progetto (resterebbe ferma la possibilità di recedere per giusta causa, per incapacità professionale del collaboratore che renda impossibile l'attuazione del progetto, e per cessazione dell'attività cui il progetto è inerente); l'abolizione del concetto di "programma".

E' proposta, infine, una norma interpretativa sul regime sanzionatorio, che chiarisce, d'accordo con la giurisprudenza di gran lunga prevalente (ma superando la posizione già assunta dal

Ministero del lavoro con la precedente circolare n. 1/2004), che in caso di mancanza di un progetto specifico il contratto a progetto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sul versante contributivo, è introdotto un incremento dell'aliquota contributiva IVS degli iscritti alla Gestione separata INPS, così da proseguire il percorso di avvicinamento alle aliquote previste per il lavoro dipendente, nei termini che seguono.

anno	aliquota non iscritti ad altra gestione	aliquota iscritti ad altra gestione o pensionati
2013	28	19
2014	29	20
2015	30	21
2016	31	22
2017	32	23
2018	33	24

2.7 Partite IVA

Per razionalizzare il ricorso a collaborazioni professionali con titolarità di partita IVA, sono proposte norme volte ad evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato.

Sono introdotte norme rivolte a far presumere, salvo prova contraria (ferma restando, cioè, la possibilità del committente di provare che si tratti di lavoro genuinamente autonomo), il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione tutte le volte che essa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno, da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale), e comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso la sede istituzionale o le sedi operative del committente. Tali indici presuntivi possono essere utilizzati disgiuntamente nel corso delle attività di verifica.

Qualora l'utilizzo della partita IVA venga giudicato improprio, esso viene considerato una collaborazione coordinata e continuativa (che la normativa non ammette più in mancanza di un progetto), con la conseguente applicazione della relativa sanzione di cui all'art.69 comma 1 del Dlgs 276/03.

2.8 Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Si prevede di preservare l'istituto solo in caso di associazioni tra familiari entro il 1° grado o coniugi.

2.9 Lavoro accessorio

Sono previste misure di correzione dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dalle legge n. 33/2009 e n. 191/2009, finalizzate a restringere il campo di operatività dell'istituto e a regolare il regime orario dei buoni (*voucher*). Si intende inoltre consentire che i *voucher* siano computati ai fini del reddito necessario per il permesso di soggiorno.

2.10 Tirocini formativi (stage)

Nel rispetto dei profili di competenza regionale, si individuano, unitamente alle regioni stesse, misure rivolte a delineare un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di

orientamento, al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità dei giovani e prevenire gli abusi, nonché l'utilizzo distorto dell'istituto, in concorrenza con il contratto di apprendistato. Ciò tramite la previsione di linee guida per la definizione di standard minimi di uniformità della disciplina sul territorio nazionale.

Potranno in ogni caso essere previste misure, riconducibili alla esclusiva competenza dello Stato, volte a disciplinare i periodi di attività lavorativa che non costituiscono momenti del percorso di tirocinio formativo, ad evitare un uso strumentale e distorto delle attività esclusivamente lavorative svolte nel tirocinio.

3 DISCIPLINA SULLA FLESSIBILITA' IN USCITA E TUTELE DEL LAVORATORE

3.1 Revisione della disciplina in tema di licenziamenti individuali

Un passaggio significativo del disegno di riforma è l'intervento realizzato sulla disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cd. Statuto dei lavoratori.

Va precisato subito, peraltro, che di tale regime rimane inmutato il campo di applicazione, che comprende, di massima e fatte salve situazioni particolari come quelle delle organizzazioni cd. di tendenza, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, aventi più di 15 dipendenti nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale. Questo comporta che il regime applicabile ai licenziamenti illegittimi disposti dalle piccole imprese continua ad essere fissato dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (a parte l'ipotesi dei licenziamenti discriminatori su cui *infra*).

Ciò premesso, il nuovo testo dell'art. 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 addotti dal datore di lavoro (licenziamenti ed. soggettivi o disciplinari); c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (licenziamenti ed. oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro diviene, nel nuovo contesto normativo, molto importante, è prevista una correzione della regola attualmente posta dall'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel senso di rendere obbligatoria l'indicazione, nella lettera di licenziamento, dei motivi del medesimo.

a) Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell'art. 18: condanna del datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal predetto, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni retributivi patiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena. Inoltre, il dipendente mantiene la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti disposti nel periodo di maternità, in concomitanza del matrimonio, nonché disposti per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 del codice civile.

La tutela nei confronti del licenziamento discriminatorio rimane, pertanto, piena ed assoluta, comportando esso la lesione di beni fondamentali del lavoratore, di rilievo costituzionale.

b) Per i licenziamenti soggettivi o disciplinari, il regime sanzionatorio prevede un'articolazione interna.

Nell'ipotesi in cui accerta la non giustificazione del licenziamento per l'inesistenza del fatto contestato al lavoratore ovvero la riconducibilità dello stesso alle condotte punibili con una sanzione minore alla luce delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi applicabili (situazioni che denotano un uso particolarmente arbitrario del potere di licenziamento), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito

o percepibile dal lavoratore, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione. V'è altresì condanna al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive eventualmente accese nel frattempo. In questa ipotesi, il lavoratore mantiene, infine, la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

Il regime di cui sopra (reintegrazione) si applica anche ai licenziamenti intimati, prima della scadenza del periodo cd. di comporto, a causa della malattia nella quale versa il lavoratore, ed a quelli motivati dall'invalidità fisica o psichica del lavoratore, ma trovati illegittimi dal giudice.

Nelle altre ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento soggettivo o disciplinare, non v'è condanna alla reintegrazione bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari parametri.

Il regime da ultimo descritto (indennità risarcitoria) vale anche per le ipotesi di licenziamento viziato nella forma o sotto il profilo della procedura disciplinare. 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 7 e 14 mensilità di retribuzione; ciò a meno che il giudice accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica le tutele di cui sopra.

c) Per i licenziamenti oggettivi o economici, ove accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari criteri.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, nei quali casi il giudice applica la relativa tutela.

Per questo tipo di licenziamenti è previsto, altresì, l'esperimento preventivo di una rapida procedura di conciliazione innanzi alle Direzioni territoriali del lavoro, non appesantita da particolari formalità, nell'ambito della quale il lavoratore potrà essere assistito anche da rappresentanti sindacali, e potrà essere favorita la conciliazione tra le parti.

Deve essere infatti rilevato, in generale, che la predeterminazione dei possibili importi del risarcimento che può essere preteso del lavoratore licenziato illegittimamente è rivolta a rendere tale risarcimento indipendente dalla durata del processo, e ad incoraggiare la definizione consensuale delle liti, con un benefico effetto di riduzione del contenzioso (a prescindere dalle misure processuali illustrate *infra*, § 3.2).

Il regime di cui sopra deve essere coordinato, altresì, con quello dei licenziamenti collettivi, nei limiti in cui per essi vale l'art. 18, con l'applicazione, per i vizi di tali licenziamenti, del regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti economici.

3.2 Rito processuale veloce per le controversie in tema di licenziamento

Al fine di consentire la riduzione dei tempi del processo per quanto concerne le controversie giudiziali in tema di licenziamento, si propone, attraverso l'azione di concertazione istituzionale con il Ministero della giustizia, l'introduzione di un rito sommario specificamente dedicato a tali controversie.

Nel quadro di tale rito, una volta dettati i termini della fase introduttiva, è rimessa al giudice la scansione dei tempi del procedimento, nel rispetto del principio del contraddittorio e della parità delle armi nel processo.

Si tratta di un rito che di sommario ha la forma, ma che, in ossequio alle caratteristiche del processo del lavoro, rivolto tradizionalmente all'accertamento della verità materiale, prevede un'istruzione vera e propria, sia pure con l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio.

4 AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli interventi previsti mirano a ripristinare la coerenza tra flessibilità e coperture assicurative, ad ampliare e rendere più eque le tutele fornite dal sistema, a limitare le numerose distorsioni e spazi per usi impropri insiti in alcuni degli strumenti attualmente esistenti. A questo scopo si riordinano e migliorano le tutele in caso di perdita involontaria della propria occupazione; si estendono le tutele in costanza di rapporto di lavoro ai settori oggi non coperti dalla Cassa integrazione e straordinaria; si prevedono strumenti che agevolino la gestione delle crisi aziendali per i lavoratori vicini al pensionamento.

La proposta di riforma si articola su tre pilastri:

- Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), a carattere universale
- Tutele in costanza di rapporto di lavoro (Cigo, Cigs, fondi di solidarietà)
- Strumenti di gestione degli esuberi strutturali

Un sistema siffatto è ritenuto essenziale per garantire una copertura adeguata dal rischio di disoccupazione (totale o parziale), eliminando pertanto la necessità di intervenire con provvedimenti ad hoc, caratterizzati da ampia discrezionalità (deroghe).

4.1 Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) - Situazione a regime

La riforma si caratterizza, a regime, rispetto all'attuale sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, per un incremento dell'ambito soggettivo di copertura. Dal punto di vista degli importi e delle durate vi è una convergenza rispetto agli attuali trattamenti di disoccupazione ordinaria e di mobilità.

La nuova Assicurazione sociale per l'impiego è destinata a sostituire i seguenti istituti oggi vigenti:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre diverse varianti)

4.1.1 Ambito

L'ambito di applicazione viene esteso – tra i lavoratori dipendenti - agli apprendisti e agli artisti, oggi esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito.

Restano coperti dalla nuova assicurazione tutti i lavoratori dipendenti del settore privato ed i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche (art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2011) con contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato (es. tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, etc.).

Con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi, pur esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASpl, si rafforzerà o porterà a regime il meccanismo una tantum oggi previsto.

4.1.2 Requisiti

Requisiti di accesso analoghi a quelli che oggi consentono l'accesso all'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio

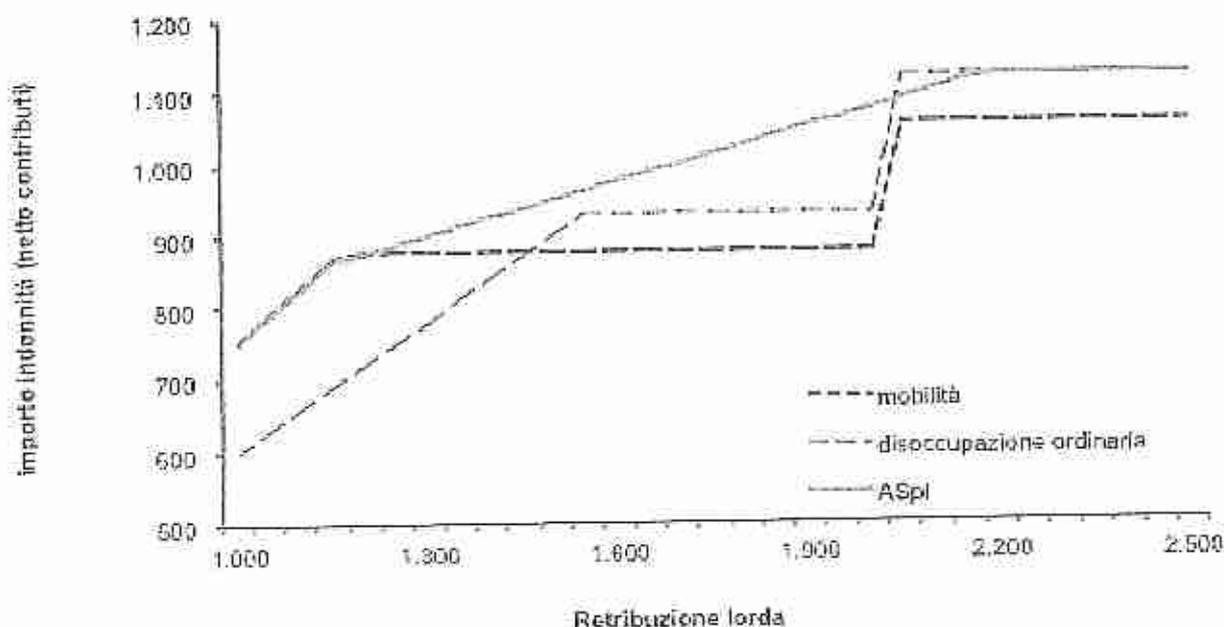
4.1.3 Durata massima

- 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età
- 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età (nei limiti delle settimane di lavoro nel biennio di riferimento)

4.1.4 Importo

- eliminazione del massimale basso (931,28); resta il massimale alto (1.119,32, rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI)
- percentuale di commisurazione a scaglioni:
 - 75% fino alla retribuzione di 1.150 euro (rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI);
 - 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150 € e fino al massimale;
- Abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi
- retribuzione di riferimento legata all'intero periodo biennale di contribuzione

Importi delle indennità in relazione alla retribuzione di riferimento in base alla vecchia modalità di calcolo ed alle nuove modalità



La nuova ASpl concede trattamenti iniziali pressoché analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili (comprensivi dei ratei di mensilità aggiuntive), e decisamente più elevate per quelle superiori a tale livello. In confronto con l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria è sempre più favorevole, fatta eccezione per le retribuzioni comprese tra 2.050 e 2.200 € mensili.

4.1.5 Nuova occupazione

Si prevede che i periodi di lavoro inferiori a 6 mesi sospendano il trattamento, con ripresa alla fine del periodo di lavoro (ai fini dell'applicazione del decalage). I periodi di lavoro superiori a 6 mesi fanno ripartire il trattamento (in presenza dei requisiti contributivi).

4.2 Assicurazione sociale per l'impiego – trattamenti brevi (Mini-ASpI)

Viene del tutto modificato l'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, condizionandola alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione. L'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo.

Il requisito di accesso è la presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili).

L'indennità verrà calcolata in maniera analoga a quella prevista per l'ASpI.

La durata massima è posta pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo. Sarà tuttavia prevista la sospensione dell'erogazione del beneficio per periodi di lavoro inferiori a 5 giorni.

4.3 Contribuzione

La contribuzione sarà ovviamente estesa a tutti i lavoratori che ricentrino nell'ambito di applicazione della nuova indennità, nella seguente misura:

- Aliquota pari a 1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato (sarà mantenuta l'attuale aliquota di copertura dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria)¹
- Aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato

L'aliquota aggiuntiva non si applicherà ai lavoratori assunti in sostituzione di altri lavoratori.

Saranno inoltre esclusi dall'applicazione della contribuzione addizionale i lavoratori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, valutando, eventualmente, anche quanto sinora previsto dai contratti e accordi collettivi.

L'aliquota aggiuntiva non si applicherà inoltre agli apprendisti (in quanto contratti di lavoro a tempo indeterminato).

Con riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% sarà compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota di cui all'articolo 12, comma 1, del D.Lgs. 276/2003.

In caso di trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato si avrà una **restituzione** pari all'aliquota aggiuntiva versata, con un massimo di 6 mensilità; la restituzione avviene al superamento del periodo di prova, ove previsto.

Sarà 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); si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni (si applica anche nel caso di recesso alla fine del periodo di apprendistato).

La contribuzione sopra descritta sostituirà le seguenti aliquote oggi a carico dei datori di lavoro:

Disoccupazione involontaria	1,31
Aliquota aggiuntiva per disoccupazione nel settore edile	0,80
Mobilità	0,30

¹ Restano pertanto in vigore le eventuali riduzioni del costo del lavoro operate dalla legge n. 388/2000 (art. 120) e 266/2005 (art. 1, comma 361) nonché le misure compensative di cui al D.L. 203/2005.

4.4 Abrogazioni

La riforma comporterà l'abrogazione delle seguenti norme:

- Indennità di mobilità (L. 223/1991, artt. da 4 a 7; l'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis e l'art. 5, commi da 1 a 5, vanno ripresi e inseriti nell'articolo 24);
- Incentivi per iscritti nelle liste di mobilità (art. 8 e art. 25, comma 9);
- Disoccupazione nei casi di sospensione (D.L. 185/2008, art. 19, comma 1, lett. a) e b));
- Disoccupazione per apprendisti (D.L. 185/2008, art. 19, comma 1, lett. c);
- Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato (art. 13 D.Lgs. 276/2003)

4.5 Cassa Integrazione Straordinaria

La necessità di eliminare, a decorrere dal 2014, i casi in cui la CIGS copre esigenze non connesse alla conservazione del posto di lavoro induce a ritenere necessaria l'eliminazione della causale per procedura concorsuale con cessazione di attività (art. 3, L. 223/1991).

4.6 Addizionale comunale sui diritti di imbarco

A decorrere dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme di cui all'articolo 6-quater, comma 3, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43 sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno dell'Inps, a parziale ristoro degli incrementi di spesa derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

4.7 ASPi - Transizione

4.7.1 Importo

Subito a regime

4.7.2 Durata

Crescente negli anni secondo lo schema seguente.

	2013	2014	2015	2016
<i>fino a 50</i>	8	8	10	a regime (12)
<i>50-54</i>	12	12	12	a regime (12)
<i>55 e oltre</i>	12	14	16	a regime (18)

4.8 Assicurazione sociale per l'impiego - trattamenti brevi (Mini-ASpI) - Transizione

Già dal 2013 calcolata con il nuovo metodo, anche con riferimento ai periodi 2012 (l'anno mobile al 1° gennaio 2013 riguarda tutto l'anno 2012).

4.9 Indennità di mobilità

4.9.1 Durata

Durate massime decrescenti in base all'anno di liquidazione, secondo il seguente prospetto:

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

4.9.2 Importo

Secondo le regole oggi vigenti

4.10 Contributo di finanziamento

Nuove regole sin dal 2013 (compresa la maggiorazione per il tempo determinato ed il contributo di licenziamento)

5 ESTENSIONE DELLE TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

5.1 Previsione di fondi di solidarietà bilaterali per la tutela in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti dagli interventi di integrazione salariale

Allo scopo di estendere le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori oggi non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, rispettando al contempo le specificità settoriali, si propone l'introduzione di una cornice giuridica per l'istituzione, presso l'Inps, di fondi di solidarietà. I fondi saranno volti a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Una particolare modalità di assicurare la suddetta tutela è derivabile dai contratti di solidarietà, difensivi ed espansivi.

Resta impregiudicata l'attuale normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria (salvo quanto previsto al punto 4.5.) e quella relativa ai contratti di solidarietà ex L. 863/1984.

5.1.1 Procedura di istituzione dei fondi

I fondi di solidarietà saranno istituiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente rappresentative a livello nazionale ed avranno validità *erga omnes*.

L'accordo determinerà l'ambito di applicazione del fondo con riferimento al settore ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verificherà mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

5.1.2 Funzionamento fondi

- Obbligo di bilancio in pareggio (compresi i costi di amministrazione),
- Impossibilità di erogare prestazioni in carenza di risorse
- Modifiche al regolamento in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze sulla base di una proposta del comitato amministratore
- Determinazione (o modifica) dell'aliquota di contribuzione in maniera da assicurare il pareggio sulla base di bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico del MFF
- In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, i Ministeri vigilanti possono adeguare l'aliquota contributiva anche in mancanza di proposta del comitato amministratore
- Contribuzione a carico del datore di lavoro e dei lavoratori (2/3 e 1/3)

5.1.3 *Obblighi*

L'istituzione dei fondi deve essere obbligatoria per tutti i settori, anche attraverso formule intersettoriali, in relazione alle imprese sopra i 15 dipendenti. Ove già esistenti, verrà stabilito un termine per il loro eventuale adeguamento ai criteri stabiliti con decreto. Per le imprese sotto i 15 dipendenti, saranno stabiliti, sentite le Parti Sociali, criteri di estensione dell'istituto in parola e modalità di promozione, anche in considerazione delle esperienze ad oggi osservabili.

Per i settori per i quali non siano stipulati accordi collettivi volti all'attivazione del fondo di solidarietà viene istituito, con decreto interministeriale, un fondo di solidarietà residuale, con le seguenti regole:

- prestazione di importo pari all'integrazione salariale
- contribuzione a carico del datore di lavoro e dei lavoratori (2/3 e 1/3)
- durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile
- causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria

5.2 *Fondi interprofessionali per la formazione continua*

Gli accordi possono prevedere la riconversione dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

In tal caso il gettito dello 0,30% viene devoluto al fondo di solidarietà, con obbligo di vincolarne una quota parte al finanziamento di formazione continua durante i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

5.3 *Messa a regime della Cassa Integrazione Straordinaria per alcuni settori*

Vengono portate a regime le estensioni dell'ambito della Cassa Integrazione Straordinaria rimosse annualmente:

- imprese del commercio tra 50 e 200 dipendenti
- agenzie di viaggio sopra i 50
- imprese di vigilanza sopra i 15

Si estende a tali settori la contribuzione dello 0,9%.

Viene inoltre confermata a regime l'applicazione della normativa CIGS ai settori del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali.

5.4 *Indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali.*

Messa a regime

- Messa a regime dell'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali (da ultimo contenuta nell'art. 19, comma 12, D.L. 185/2008).
- Obbligo, per le società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, di versare una contribuzione in misura pari a quella prevista per la CIGS (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).

6 PROTEZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI

6.1 Tutela addizionale in caso di perdita del posto di lavoro. Cornice giuridica

Creazione di una cornice giuridica per gli esodi con costi a carico dei datori di lavoro, sulla falsa riga di quanto previsto dai fondi di solidarietà ex L. 662/1996.

Facoltà delle aziende di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, finalizzati ad incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

6.1.1 Requisiti dei lavoratori

Lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento nei successivi 4 anni, sulla base della normativa vigente.

6.1.2 Requisiti aziendali

Presentazione di idonee garanzie da parte dell'azienda (es. fidejussione bancaria)

6.1.3 Procedura

Domanda da presentare all'Inps, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro;

6.1.4 Contribuzione

Obbligo dell'azienda a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

6.1.5 Prestazione

Prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti.

6.1.6 Contribuzione

Contribuzione IVS parametrata sulla retribuzione media degli ultimi 5 anni.

6.1.7 Transizione

Per gli esodi fino al 2016 il primo periodo può essere coperto (per i lavoratori licenziati con procedura di mobilità) dall'indennità di mobilità, fermo restando il requisito di 4 anni dal momento dell'esodo a quello del pensionamento.

6.1.8 Istituzione di fondi per interventi complementari

Contestualmente alla progressiva riduzione dell'indennità di mobilità e della corrispondente aliquota, sarà previsto che la parte di tale aliquota via via liberata possa essere destinato, previo accordo tra le parti, ad un fondo di solidarietà per il finanziamento parziale di prestazioni complementari all'ASpI. Resta ferma la condizionalità della fruizione dell'ASpI e delle altre prestazioni di sostegno al reddito. Analogamente potrà essere disposta in relazione all'indennità di disoccupazione speciale in edilizia

7 INTERVENTI PER UNA MAGGIORE INCLUSIONE DELLE DONNE NELLA VITA ECONOMICA

Si prevedono interventi che favoriscono la maggiore inclusione delle donne in contesti caratterizzati da una limitata partecipazione delle stesse rispetto agli uomini e donne, con l'obiettivo di diminuire il divario particolarmente ampio nel Mezzogiorno e tra le fasce meno qualificate, ma che risulta presente anche tra le fasce qualificate e nelle posizioni di vertice.

Nella convinzione che la mancanza e il costo elevato dei servizi di supporto nelle attività di cura rappresentano un ostacolo per il lavoro a tempo pieno e per l'ingresso nel mercato del lavoro per migliaia di donne, si introducono misure atte a garantire maggiori servizi e una organizzazione del lavoro tali da consentire ai genitori una migliore assistenza dei propri figli, rafforzando contestualmente la tutela della genitorialità.

7.1 Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco

Si introduce, a favore di tutti i lavoratori, per quanto il fenomeno riguardi prevalentemente le lavoratrici, la disposizione volta a contrastare la pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco", con modalità semplificate rispetto a quelle previste dalla abrogata L. 188/2007, e senza oneri per il datore di lavoro e il lavoratore. Inoltre, viene rafforzato il regime della convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri.

In particolare, la prima sezione della norma estende la convalida anche all'ipotesi della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che precedentemente veniva utilizzata per aggirare la disciplina delle dimissioni.

Si estende da uno a tre anni di vita del bambino (con corrispondenti adeguamenti per l'ipotesi di adozione o affidamento, anche internazionale) il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro per poter acquisire efficacia.

Rimane inalterato, invece, il periodo coperto dal divieto di licenziamento, nonché il periodo, che è sempre di un anno dalla nascita del bambino, previsto dall'art. 55 comma 1 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, entro il quale le dimissioni, se rese dalla lavoratrice o dal lavoratore che fruisca del congedo di paternità, danno luogo alla spettanza delle indennità previste per il caso di licenziamento, cioè in pratica all'indennità sostitutiva del preavviso, come se si tratti di dimissioni rese per giusta causa.

La seconda parte della disposizione comporta, ai fini dell'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale, che la volontà risolutoria venga espressa attraverso modalità comunque volte ad accertare l'autentica genuinità e contestualità della manifestazione di volontà del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro. Ciò avverrà tramite modalità alternative tra loro. Una prima modalità contempla che le parti possano rivolgersi al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per la convalida. Una seconda modalità è la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore è già tenuto ad inviare al Centro per l'impiego ai sensi dell'art. 21 della legge n. 264/1949; con la

precisazione che, effettuandosi tale comunicazione in forma telematica, lo scarico della ricevuta di trasmissione non comporta tempi di ulteriore attesa. La nuova procedura, che si estrinseca in fasi ben determinate, tutela sia la posizione del lavoratore sia quella del datore di lavoro. Infatti, la norma, nel dare contezza degli effetti derivanti da ciascun comportamento che il prestatore di lavoro pone in essere, da un lato tutela la libertà della lavoratrice/lavoratore, in quanto prova l'autentica volontà degli stessi di dimettersi o di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, dall'altro, tutela l'affidamento del datore di lavoro conseguente ai comportamenti del lavoratore. Altre modalità, sempre funzionali alla semplificazione, potranno essere individuate con decreto ministeriale anche in funzione dell'evoluzione dei mezzi tecnologici e informatici.

In ogni caso è prevista una sanzione amministrativa qualora risulti l'abuso del foglio firmato in bianco, fermo restando l'eventuale applicazione della sanzione penale, ove possano riscontrare gli estremi di reato.

Qualora emerga evidenza di dimissioni in bianco, le dimissioni sono da considerarsi licenziamento discriminatorio con tutte le conseguenze che questo comporta.

7.2 Conciliazione e disciplina del congedo di paternità obbligatorio

Per favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'intero della coppia, si sono previste alcune modifiche al T.U. sulla maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio, in linea con quanto previsto in altri paesi e con la Direttiva 2010/18/EU.

In particolare, il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto al padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio e per un periodo pari a tre giorni continuativi.

Agli oneri derivanti da tali interventi, si provvederà con l'utilizzo parziale delle risorse di cui fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (comma 27, art. 24, L. 214/11).

7.3 Misure volte a favorire la conciliazione vita - lavoro

Al fine di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, si intende disporre l'introduzione di voucher per la prestazione di servizi di baby-sitting. Le neo mamme avranno diritto di chiedere la corresponsione di detti voucher dalla fine della maternità obbligatoria per gli 11 mesi successivi in alternativa all'utilizzo del periodo di congedo facoltativo per maternità. Il voucher è erogato dall'INPS. Tale cifra sarà modulata in base ai parametri ISPE della famiglia. Le risorse a sostegno di questo intervento saranno reperite nell'ambito del già citato fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne.

8 EFFICACE ATTUAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Al fine di favorire maggiormente l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro di categorie svantaggiate quali i disabili, sono previsti interventi che incidono sulla vigente normativa (L. 68/99), estendendone il campo di applicazione.

In particolare, si intende includere nel numero di lavoratori utilizzato quale base per il calcolo della quota di riserva per l'assunzione dei disabili tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione, con l'esclusione di alcune tipologie (i disabili già in forza, i dirigenti, i soci delle cooperative, i contratti di reinserimento, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i lavoratori interinali occupati presso l'impresa utilizzatrice, i lavoratori socialmente utili assunti, i lavoratori a domicilio, lavoratori che aderiscono al programma di emersione)

E' inoltre necessario contrastare l'abuso dell'istituto degli esonerati, totale o parziale, che nella normativa vigente permette ad alcuni datori di lavoro che operano in particolari settori, per le speciali condizioni della loro attività e per determinate mansioni, l'esclusione dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità.

Conseguentemente, il rispetto della previsione di un numero garantito di posti di lavoro per disabili, di cui all'art.3 della legge 68/99, richiede maggiori e più incisivi controlli da parte dell'Ispettorato del ministero del lavoro, finalizzati a verificare la correttezza dei prospetti informativi delle quote di riserva cui sono tenute le aziende pubbliche e private.

9 INTERVENTI VOLTI AL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE DEGLI IMMIGRATI

Per evitare che la crisi economica determini l'irregolarità dei lavoratori stranieri che abbiano perso il posto di lavoro, occorre adottare misure che ne facilitino il reinserimento nel mercato, favorendo l'offerta che provenga dal bacino di immigrati già all'interno del paese piuttosto che ricorrendo a nuovi flussi dall'estero.

Pertanto, la perdita del posto di lavoro non può comportare la revoca del permesso di soggiorno del lavoratore extracomunitario e dei suoi familiari, ma occorre prolungare il periodo in cui lavoratore può essere iscritto nelle liste di collocamento, estendendolo anche a tutto il periodo in cui sia ammesso a una prestazione per disoccupazione. In tal senso, si intende intervenire nel concerto con il Ministero dell'Interno.

10 POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO

10.1 Obiettivi

Una ulteriore area di intervento riguarda le politiche attive e i servizi per l'impiego. In questa area, che prevede un forte concerto fra Stato e Regioni, ci si propone di rinnovare le politiche attive, adattandole alle mutate condizioni del contesto economico e assegnando loro il ruolo effettivo di accrescimento dell'occupabilità dei soggetti e del tasso di occupazione del sistema mediante:

- attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o soprattutto beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione
- qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro
- formazione nel continuo dei lavoratori
- riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento
- collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità.

Occorre altresì creare, attraverso le politiche attive, canali di convergenza tra l'offerta di lavoro (nuova o connessa a perdita del posto di lavoro) e la domanda (valutazione dei fabbisogni delle imprese e coerenza dei percorsi formativi dei lavoratori e delle professionalità disponibili), in un'ottica di facilitazione del punto di incontro tra chi offre lavoro e chi lo domanda. Gli interventi di attivazione devono sottendere un patto di mutua responsabilità/obbligazione tra enti che offrono servizi per il lavoro, lavoratori, datori di lavoro.

La presenza d'un regime di sussidi di disoccupazione rafforza la necessità di tener conto d'una finalità particolare dell'intervento pubblico: al generico "aiuto" ai soggetti deboli ed a rischio di emarginazione si aggiunge infatti l'esigenza di contrastare abusi e disincentivi connessi con l'operare dei sussidi. Questa esigenza implica che in molti casi non ci si limiterà a "mettere a disposizione" servizi (che altrimenti la logica di mercato potrebbe non fornire o non fornire a tutti a condizioni adeguate), ma si arriverà a voler "imporre" determinati interventi concreti, in una logica tutoria e di prevenzione, rispetto a possibili abusi e derive di emarginazione.

10.2 Principi generali

Ferme restando le competenze concorrenti, occorre concretizzare un accordo puntuale, per target, finalità e tempi e nel rispetto dei ruoli tra Stato, Regioni, Partì Sociali in ordine a meccanismi, anche di riforma istituzionale, che permettano una gestione sinergica delle politiche di attivazione, formazione e di sostegno del reddito, sulla base di una comune identificazione delle platee di beneficiari. **I punti essenziali di questo accordo saranno inseriti nel testo di riforma, suggellati da una loro condivisione da parte del Governo e delle Regioni, e rinverranno alle sedi istruite dalla conferenza Stato-Regioni.**

10.3 Il ruolo dei servizi per l'impiego e delle strutture che li offrono

Un intervento fondamentale in questo quadro riguarda il rinnovamento del ruolo dei servizi per l'impiego e la riorganizzazione delle strutture che li offrono. Occorre definire una governance del sistema, attraverso, in primis, standard nazionali di riferimento.

Per i centri per l'impiego, è necessario individuare Livelli Essenziali di Servizio omogenei. I centri possono erogare direttamente o esternalizzare ad agenzie private i servizi in parola. Vanno definite premialità e sanzioni per incentivare l'efficienza dei servizi per il lavoro e per spingere a comportamenti virtuosi sia i soggetti che erogano i servizi, sia le persone/lavoratori che beneficiano dei servizi e dei sussidi.

Occorre prevedere un accordo fra Stato e Regioni (con la condivisione delle Parti Sociali) per la piena realizzazione di una dorsale informativa unica e l'utilizzo dei flussi congiunti, per testa, provenienti non solo dalla banca dati percettori, ma soprattutto dai sistemi informativi lavoro delle Regioni. Il sistema informativo unico, caratterizzato da codifiche uniformi e da standard statistici condivisi, è condizione essenziale per il corretto ed efficace utilizzo dei flussi e, di conseguenza, per realizzare la convergenza tra politiche passive e attive.

Un primo passo deve consistere nell'accelerazione del processo di informatizzazione dei servizi per il lavoro (rilascio delle certificazioni, istituzione del fascicolo personale web).

Per rafforzare la governance del sistema e garantire la effettività ed efficacia dei servizi, si intendono approfondire alcune ipotesi di intervento emerse in sede di confronto con le Regioni. In particolare, si tratterà di valutare la creazione di una sede unica, localmente insediata, per accedere a politiche passive e attive (accordo Inps e enti coinvolti nella gestione dei servizi per l'impiego. Da questo punto di vista, l'attuale quadro istituzionale prevede che le politiche attive siano assegnate alla competenza legislativa concorrente di Stato e Regioni (rientrano nella nozione di "tutela e sicurezza del lavoro"), mentre quelle passive (rientrando nella nozione di "previdenza sociale"), sono di competenza esclusiva dello Stato.

Lo Stato e le Regioni concordano sulla opportunità di attivare un percorso che, sulla base degli obiettivi e dei principi generali enunciati, consenta di pervenire alla stipula di un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni entro il 30 giugno 2012, che identifichi le linee di indirizzo della riforma e gli eventuali riassetti di enti ed organismi ritenuti necessari, ivi inclusa la proposta del governo di creare una Agenzia unica nazionale per la gestione in forma integrata delle politiche attive e dell'ASpl, partecipata da Stato, Regioni e Province autonome e caratterizzata da forte autonomia territoriale.

10.4 Interventi per l'apprendimento permanente

Nell'ambito della riforma, in modo condiviso con il competente Ministero (MIUR), saranno previste norme generali sull'apprendimento permanente, intese a definire il diritto di ogni persona all'apprendimento permanente e collegarlo, in modo sistemico, alle strategie per la crescita economica, accesso al lavoro dei giovani, riforma del welfare, invecchiamento attivo, esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. A tal fine, in particolare, saranno individuate linee guida per la costruzione, in modo condiviso con le Regioni e nel confronto con le parti sociali, di sistemi integrati territoriali, caratterizzati da flessibilità organizzativa e di funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone.