

La riforma del lavoro



DOMANI CON IL SOLE
Il testo della legge commentato
articolo per articolo

Il Sole
24 ORE

Via libera definitivo della Camera con 393 voti favorevoli, 74 contrari e 46 astensioni - Barroso: dall'Italia forte segnale di determinazione

Art. 18 e contratti, la riforma è legge

Per il licenziamento economico reintegro non automatico - Accordi a termine più facili

Via libera definitivo al disegno di legge di riforma del mercato del lavoro dopo gli ultimi due voti di fiducia di ieri alla Camera: 393 sì, 74 i contrari e 46 le astensioni. Immediato il commento positivo del presidente della Commissione Ue, José Manuel Barroso, che ha riconosciuto il «forte segnale di determinazione dell'Italia» per una riforma che era stata sollecitata proprio dall'Europa lo scorso mese di agosto con una lettera della Bce. Da Bruxelles Mario Monti ha ringraziato le Camere

per lo sforzo fatto per l'approvazione definitiva, mentre il ministro Elsa Fornero ha confermato gli impegni del Governo per le «tempestive modifiche» chieste dai principali partiti della maggioranza. Tante le novità che sono contenute nel provvedimento. Il testo interviene sulla flessibilità in uscita prevedendo, in primo luogo, che in caso di licenziamento economico nullo non sia sempre obbligatorio il reintegro del lavoratore. A questo si aggiungono le novità sulla flessibilità in entrata:

spazio, per esempio, all'utilizzo del contratto a termine per 12 mesi senza obbligo di indicare la causale. Limiti più rigidi, invece, per il ricorso alle partite Iva. Nel progetto del Governo c'è poi la riforma degli ammortizzatori sociali che dovrebbe partire con l'introduzione dell'Aspi dal gennaio del 2013. Fra gli obiettivi del Governo anche quello di aumentare le garanzie per i lavoratori per le dimissioni volontarie, per esempio, sarà necessaria la convalida del lavoratore stesso.



ALL'INTERNO

LE MISURE DELLA LEGGE
Voce per voce tutte le novità introdotte dalla riforma

» pagine 12 e 13

TIROCINIO
L'apprendistato guadagna terreno: tre «posti» ogni due lavoratori

» pagina 16

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA
Limiti più stretti contro l'uso illegittimo delle partite Iva

» pagina 17

FLESSIBILITÀ IN USCITA/1
Non scatta il reintegro se il licenziamento economico è nullo

» pagina 18

FLESSIBILITÀ IN USCITA/2
Il licenziamento disciplinare «guidato» dai patti collettivi

» pagina 19

AMMORTIZZATORI
Dal 2013 debutta l'Aspi con l'obiettivo di tutele più ampie

» pagina 20

FINE DEL RAPPORTO
Le dimissioni volontarie richiedono la convalida

» pagina 21

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamento nullo senza reintegro

Giampiero Palazzo » pagina 18

24

MASSIMO DI FLESSIBILITÀ CHE IL GIUDICE PUÒ ORDINARE PER RISARCIRE IL LAVORATORE

«Il lavoro non è un diritto», polemica su Fornero. Poi precisa

Dai partiti un sì obbligato ora tutti pronti a cambiare Squinzi: subito miglioramenti

Mentre si votava la fiducia alla riforma sul lavoro Elsa Fornero si è trovata al centro di una nuova polemica scatenata dalla sua intervista al Wall Street Journal. «Il lavoro non è un diritto ma qualcosa che si conquista» aveva detto al Journal, una frase poi precisata con il riconoscimento del diritto sancito in Costituzione. Dal partito è arrivato un sì obbligato al Ddl con molte astensioni e voti contrari nel Pdl. Ora tutti si dicono pronti alle correzioni. E il presidente di Confindustria, Giorgio Napolitano, insiste subito i miglioramenti

DIRITTI E CHIACCHIERE

Una giornata passata a discutere se il lavoro è un diritto, se lo è il lavoro non il posto di lavoro, se la Costituzione garantisce quel diritto e, se sì, come lo garantisce. Una giornata infernale. Quella giornata in cui il dibattito politico-giornalistico italiano si è dato davvero il meglio di sé. L'Italia è in balla dei mercati ed oggi c'è il vertice decisivo per la tenuta dell'euro. Eppure per tanti campioni della discussione

pubblica nostrana non c'è stato niente di meglio che gettarsi in questa altissima (si fa per dire) disputa tutta ideologica. Abbiamo così finanche potuto arricchirci della convinta difesa della Costituzione fatta da ferventi e raffinati giuristi leghisti. È il gran Paese delle chiacchiere. Intanto la disoccupazione continua ad aumentare e nessuno che si preoccupi di come creare un posto di lavoro che sia uno. (fabrizio forquet)

Chi guadagna e chi perde con le nuove norme

1. APPRENDISTATO

Diventa il canale principale di assunzione. L'apprendistato sarà il contratto principale con cui i giovani entreranno nel mercato del lavoro, con una durata non inferiore a sei mesi

IL GIUDIZIO DEL SOLE

TUTELA DEL LAVORATORE EFFICIENZA PER L'IMPRESA

AUMENTA AUMENTA

2. TEMPO DETERMINATO

Aumenta il costo per le imprese, «causalismo» escluso per un anno. Per i contratti a tempo, è previsto un contributo aggiuntivo dell'1,4% ma passato da sei mesi a un anno la deroga per l'indicazione della causale

DIMINUISCE DIMINUISCE

3. PARTITE IVA

Presunzione di lavoro subordinato, più rischi per le imprese. Più facile dimostrare la presunzione di lavoro subordinato per le partite Iva: più tutele per i lavoratori, più rischi per le imprese

AUMENTA DIMINUISCE

4. CONTRATTI A PROGETTO

Strumento ridimensionato, resta solo per casi specifici. Il contratto è riconducibile solo a progetti specifici, e questi non possono essere solo la mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente

AUMENTA DIMINUISCE

5. LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

La «tipizzazione» riduce la discrezionalità del giudice. Nei casi di licenziamenti disciplinari illegittimi il reintegro potrà essere scelto dal giudice solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi

DIMINUISCE AUMENTA

6. LICENZIAMENTI ECONOMICI

Una modifica ridimensionata per l'articolo 18. È previsto il reintegro per manifesta insussistenza delle ragioni che hanno portato al licenziamento per motivi economici

DIMINUISCE AUMENTA

7. ASPI

Nasce l'ammortizzatore universale, durerà 18 mesi. Ogni tipo di tutela della disoccupazione confluisce nell'Aspi, con durata minima di 12 mesi (fino a 54 anni) e massima di 18 mesi (oltre i 55 anni)

AUMENTA DIMINUISCE

8. AMMORTIZZATORI PER CO.CO.CO.

Una tantum fino a 5 mila euro. Si rafforza, dal 2013, l'attuale una tantum per i collaboratori in regime di monocommittenza: chi ha lavorato sei mesi avrà 6 mila euro

AUMENTA DIMINUISCE

9. FONDI DI SOLIDARIETÀ

Fondi ad hoc nei settori senza cassa integrazione. Obbligo di costituzione di fondi di solidarietà per le aziende con più di 15 addetti nei settori non coperti dalla cassa integrazione

AUMENTA DIMINUISCE

10. TIROCINIO

Una congrua indennità per gli stagisti. Previste azioni di contrasto dell'uso distorto dell'istituto, con l'obbligo di una congrua indennità agli stagisti. E sanzioni per i trasgressori

AUMENTA DIMINUISCE

MASTER24 IN MARKETING E COMUNICAZIONE DIGITALE. PIANIFICARE UNA STRATEGIA DI MARKETING DIGITALE



11ª USCITA

DA MARKETING DI PRODOTTO A MARKETING DELL'ESPERIENZA

PROGRAMMA

- LA DIGITAL STRATEGY
 - La definizione di un piano strategico digitale
 - La flessibilità allocativa dei diversi canali
 - Evoluzione del marketing team e le certificazioni a supporto
- IL PIANO DI MARKETING DIGITALE
 - Analisi del contesto e definizione degli obiettivi
 - Scelta degli strumenti e dei canali digitali
 - Tempi di realizzazione e definizione del budget
- SOCIAL MEDIA MARKETING E BRAND STRATEGY
 - Pianificare una comunicazione digitale "su misura"
 - Social Customer Relationship Management
 - Buzz e Viral marketing
- SOCIAL MEDIA COMMUNICATION
 - Come cambia la creatività sul web per targetizzare la comunicazione
 - Advertising sui social media: gli step per la creazione di una campagna
 - Digital PR: coinvolgere gli influencers come "ambasciatori" del brand
 - Le tecniche di coinvolgimento in un'operazione di Digital PR

L'11ª uscita fa parte del 3° modulo "Marketing Digitale". Consulta il programma completo dei moduli su www.ileo24ore.com/master24digitale

DOCENTI E TESTIMONIANZE

- Karen Nahum**
Direttore Digital Publishing
Area Digital Gruppo 24 ORE
- Mario Corsaro**
Fondatore e Managing Director
77Agency
- Sandro Marchetti**
Amministratore Delegato
IAKI
- Alessio Jacona**
Giornalista
Consulente di Comunicazione
on line e blogger
- Ugo Benini**
Partner
The Vortex



Da mercoledì 27 giugno in edicola l'11ª uscita a 12,90€.

LA RIFORMA DEL LAVORO Tutte le nuove misure

Contratti, ammortizzatori e licenziamenti: si cambia

Addio al reintegro obbligatorio - L'Aspi al posto dei sussidi di disoccupazione

PAGINE A CURA DI
Davide Colombo
Andrea Gagliardi
Andrea Marini
Claudio Tucci

Cambia, dopo oltre 40 anni, l'articolo 18 (lo Statuto dei lavoratori è datato 1970), con la limitazione nei licenziamenti illegittimi per motivi economici della reintegrazione nel posto di lavoro. Che d'ora in avanti non sarà più automatica. Ma potrà essere accordata (al posto del riconoscimento di un'indennità

NUOVI COSTI E VINCOLI

Per i contratti a tempo previsto un contributo dell'1,4% che servirà a finanziare l'Aspi Partite Iva non fittizie se hanno un reddito di almeno 18mila euro

tarisarcatoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità solo nelle ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto alla base dell'atto di recesso.

È questa, politicamente e simbolicamente, la modifica principale introdotta dalla riforma del lavoro targata Elsa Fornero, approvata ieri definitivamente dalla Camera, e che il premier, Mario Monti, potrà far valere oggi a Bruxelles davanti agli altri leader europei, dopo i ripetuti richiami all'Italia, anche da parte della Bce ad agosto 2012, a modificare le regole del nostro mercato del lavoro, compresa la flessibilità in entrata.

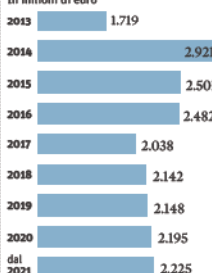
Nel corso dell'esame parlamentare (il provvedimento è stato varato dal Consiglio

dei ministri il 23 marzo) è stata attenuata anche la discrezionalità del giudice nello stabilire il reintegro del lavoratore nel caso di licenziamento disciplinare illegittimo. Con l'eventuale ritorno in azienda del dipendente che potrà essere stabilito solo in base alle "tipizzazioni" previste nei contratti collettivi e nei codici disciplinari (e non più quindi in base alle previsioni di legge). Resta sempre nulla, invece, il licenziamento discriminatorio, infamato per esempio per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Mentre prima di procedere a un licenziamento per motivi economici bisognerà esperire (in via obbligatoria) il tentativo di conciliazione che, dopo una correzione al Senato, non potrà più essere invalidato (e con esso l'atto di recesso) da una finta malattia del lavoratore. Uniche eccezioni ammesse: maternità o infortunio sul lavoro.

La riforma Fornero interviene pure sugli ammortizzatori sociali, puntando ad avvicinare la pur timidamente Italia al sistema di "flexicurity" vigente in Danimarca, dove è tutelato in via diretta il lavoratore, e non il posto di lavoro. Nel 2013 (e se non ci saranno ulteriori allentamenti) arriverà l'Aspi, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego, che sostituirà a regime, nel 2017, l'indennità di mobilità e quella di disoccupazione. Ne potranno usufruire oltre ai lavoratori dipendenti anche gli apprendisti e gli artigiani e sarà possibile trasformare l'Aspi in liquidazione per poter avviare un'impresa. Per chi non è tutelato dall'Aspi, ci sarà la mini-Aspi. Mentre se il lavoratore rifiuta un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20% rispetto all'indennità che percepisce perderà il sussidio.

I costi e le coperture

GLI ONERI DELLA RIFORMA
In milioni di euro



LE COPERTURE

Due le forme di copertura previste dalla legge. La prima punta sulle maggiori entrate sui risparmi di spesa derivanti dalle misure in tema di deducibilità del reddito fiscale. La seconda sulla razionalizzazione organizzativa di Impi e Inail. La seconda sulla riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa "Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta" del Mef. Ma c'è anche una clausola salvaguardia: in caso di scostamenti di spesa il Mef provvederà a ulteriori tagli lineari sulle spese rimodulabili di parte corrente.

DURATA MINIMA

L'apprendistato dovrà proseguire per almeno sei mesi, fatte salve le attività stagionali

LA QUOTA

50%

Per assumere nuovi apprendisti bisognerà stabilizzare la metà di quelli già dipendenti dallo stesso datore di lavoro

CAMBIANO LE PROCEDURE

Nei licenziamenti economici è obbligatoria la conciliazione prima di arrivare all'eventuale risoluzione del rapporto

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Apprendistato

Diventa il contratto d'ingresso ordinario

Per combattere la precarietà di chi si affaccia per la prima volta nel mercato del lavoro, l'apprendistato diventa il canale d'ingresso principale dei giovani. Tuttavia, arrivano una serie di paletti per evitare gli abusi. Prima di tutto, per le assunzioni dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra apprendisti e professionisti non può superare quello di 1 a 1 per le aziende con meno di 10 dipendenti. Negli altri casi il numero di apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2. È previsto poi che, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla

prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (il limite che scende al 30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge). Infine, si richiede che la durata minima del rapporto di apprendistato sia non inferiore a sei mesi (fatte salve tutte le attività stagionali).



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Tempo determinato

Cresce il costo contributivo per le imprese

Passa da sei mesi a un anno la durata del primo contratto a tempo determinato per il quale si può ottenere il cosiddetto "causale". Il contratto a tempo determinato cesserà poi per le imprese l'1,4% in più di contributi (per finanziare l'Aspi) e si modificano pure le pause obbligatorie fra un contratto a tempo e l'altro, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto. I contratti collettivi possono prevedere anche la riduzione di tali intervalli di tempo (fino a 30 giorni in caso di contratti fino a sei mesi, fino a 90 giorni per contratti di durata superiore). Le nuove norme escludono poi il requisito della sussistenza di

ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. E nel limite complessivo di 36 mesi (superato il quale scatta la stabilizzazione) si tiene conto anche dei periodi di missione in somministrazione.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Partite Iva

Presunzione di lavoro subordinato

Per evitare che una partita Iva nasconda in realtà un rapporto di lavoro subordinato, vengono stabiliti nuovi vincoli. Queste forme di lavoro autonomo sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti. Prima di tutto, quando la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare. Quando poi il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi l'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno

solare. Quando, infine, il prestatore abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente. Non si può avere una scrivania insomma, ma un cellulare aziendale sì. Le partite Iva che hanno un reddito annuo lordo di almeno 18mila euro si considerano vere, come quelle svolte da professionisti iscritti agli ordini.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Cocopro

Contratto solo per progetti specifici

Anche per questo capitolo, l'intervento è stato effettuato per evitare che il contratto a progetto nasconda un rapporto di lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto è riconducibile solo a progetti specifici (e non più anche a "programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi", come previsto finora) e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta deve esserci anche il risultato finale che si

intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto e il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività. I contratti a progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato quando l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Voucher

Buoni lavoro numerati e datati

I buoni lavoro (o voucher) sono uno strumento ideato per il pagamento di prestazioni occasionali, accessorie, introdotto dalla Legge Biagi. Sempre per evitare abusi, i buoni ora devono essere orari, numerati progressivamente e datati. In sede di adozione del decreto ministeriale che aggiorna periodicamente il valore nominale dei buoni si deve tener conto delle "risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali". Nel settore agricolo, in particolare, è stato previsto che il ritorno al voucher potrà essere libero al di sotto di 7 mila euro di fatturato, mentre sopra tale soglia, sarà consentito solo per i pensionati

e studenti sotto i 25 anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi di ogni ordine e grado o ad un ciclo di studi universitari. Non più quindi per le casalinghe. Una norma transitoria stabilisce che resta ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Lavoro intermittente

Introdotta la comunicazione preventiva

I nuovi limiti alla flessibilità in entrata, per evitare che essa nasconda un rapporto subordinato, colpiscono anche il lavoro intermittente (il cosiddetto lavoro a chiamata o job on call). In questo caso si tratta di appostamenti burocratici. Si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro, con modalità semplificate (sms o fax), alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso ad una prestazione lavorativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di inadempimento è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria. È introdotta pure una modifica ai limiti di età

del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso: il limite minimo viene abbassato da 25 anni (come attualmente previsto) a 24 anni (ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il 25° anno), mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni (come attualmente) a 55 anni.



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Associazioni in partecipazione

Limite di tre associati per attività

L'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale 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. Anche in questo caso, per evitare abusi, sono stati introdotti nuovi vincoli. Il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associati (a meno che gli associati siano legati da rapporto consanguineo 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 rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In caso di rapporti di associazione senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente.



TUTELE DEI LAVORATORI

Previsti i congedi di paternità obbligatori e un giro di vite sul fenomeno delle dimissioni in bianco

LE MENSILITÀ

24

Quelle massime che il lavoratore potrà ottenere dal giudice a titolo di risarcimento

TUTELE PER LA DISOCCUPAZIONE

Previsto a regime dal 2017 un ammortizzatore unico: l'Aspi sostituirà mobilità e indennità di disoccupazione

IL REDDITO MASSIMO

20mila euro

Quello lordo conseguito l'anno precedente per accedere all'Aspi o al coccò

LE TIPIZZAZIONI

Per i licenziamenti disciplinari illegittimi il reintegro sarà possibile sulla base dei casi previsti nei contratti collettivi

LE SETTIMANE

13

Quelle di contribuzione negli ultimi dodici mesi per accedere alla mini Aspi

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti discriminatori

Rientro automatico in azienda

Il reintegro automatico si applica al licenziamento discriminatorio (per ragioni di credo politico o fede religiosa, di discriminazione razziale, lingua o sesso), a meno che il lavoratore non opti per un indennizzo. La nuova disciplina dell'articolo 18, sul punto, conferma la normativa vigente. A prescindere dal numero di dipendenti (e dalla motivazione addotta per il licenziamento), il datore di lavoro, nel caso il giudice annulli il licenziamento perché discriminatorio, è infatti obbligato a reintegrare il lavoratore e a pagargli un'indennità commisurata

all'ultima retribuzione maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (non inferiore a 5 mensilità). Al dipendente, in alternativa al reintegro, è tuttavia concessa la facoltà di chiedere il pagamento di 15 mensilità, con la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro.

TUTELA PER IL LAVORATORE	STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	STABILE

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti disciplinari

Meno discrezionalità per i giudici

Nel caso di licenziamento per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, rispetto alla disciplina vigente, che prevede in ogni caso l'obbligo di reintegrazione del lavoratore nelle imprese oltre i 15 dipendenti, si introduce un doppio regime sanzionatorio. Se il fatto non sussiste, o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore sulla base delle previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari (e non anche delle previsioni di legge, come inizialmente previsto) il giudice dispone il reintegro del lavoratore e riconosce

un'indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mensilità. In tutti gli altri casi, scatta solo il pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività).

TUTELA PER IL LAVORATORE	DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti economici

Articolo 18, ridotti i casi di reintegro

Il nuovo articolo 18 riduce i casi di reintegro per motivi economici, estendendo l'indennizzo. Tuttavia la riforma prevede ancora la possibilità di annullare il licenziamento e applicare la disciplina per il licenziamento discriminatorio - reintegro e risarcimento massimo di 12 mensilità - nel caso in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico). In tutti gli altri casi non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro (attualmente prevista dalla normativa vigente nelle imprese sopra i 15 dipendenti) e

il giudice riconosce un'indennità fissata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale. In tale caso il giudice, al fine della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

TUTELA PER IL LAVORATORE	DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Conciliazione

Niente stop se la malattia è fittizia

Nel licenziamento per motivi economici torna, obbligatoria, la conciliazione, che va esperita davanti alla commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro. Si configura quindi come "condizione di procedibilità" del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. È previsto che nel corso della procedura le parti (datore di lavoro e lavoratore) possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati, consulenti del lavoro. Il comportamento complessivo delle parti, in tale sede, è valutato dal giudice al fine della determinazione dell'indennità

risarcitoria (e dell'eventuale condanna alle spese). Nel corso dell'esame parlamentare è stata introdotta una norma che evita che una malattia fittizia del lavoratore possa inficiare la procedura di conciliazione (e quindi il licenziamento). Uniche eccezioni ammesse: maternità e infortunio sul lavoro.

TUTELA PER IL LAVORATORE	DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	AUMENTA



FLESSIBILITÀ IN USCITA

Rito del lavoro

Udienza preliminare in 40 giorni

Per le controversie sull'impugnazione dei licenziamenti previsti dal nuovo articolo 18 viene introdotto dalla riforma un rito snello. Il procedimento si svolge essenzialmente in due fasi. Una prima fase, necessaria, volta ad assicurare una tutela urgente del lavoratore e che si conclude con una rapida decisione di accoglimento o meno della domanda. Una seconda fase, eventuale, che prende avvio con l'opposizione tramite ricorso avverso la decisione di accoglimento o rigetto (strutturata sul giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro, già previsto dal codice di procedura civile). La fase della tutela urgente - che è quella che

costituisce la maggiore novità della procedura - si apre con il ricorso al Tribunale del Lavoro, con il quale il lavoratore può opporsi alla decisione del datore di lavoro. In questo caso il giudice è tenuto a fissare l'udienza preliminare entro 40 giorni dal deposito del ricorso (ora il termine è di 60 giorni).

TUTELA PER IL LAVORATORE	AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	AUMENTA

AMMORTIZZATORI

Cigs

Per le cessazioni niente cassa speciale

Cassa integrazione ordinaria e contratti di solidarietà non cambiano disciplina. Mentre per quanto riguarda la cassa integrazione straordinaria, mantenuta per i casi di ristrutturazione e crisi aziendale, viene meno la facoltà relativa alla cassa integrazione straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 2013. Viene

messi a regime l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle compagnie portuali come trasformate dalla legge 84/1990, già prevista in via straordinaria dal Digs 185/2008, con contribuzione pari a quella prevista per la Cigs (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).

TUTELA PER IL LAVORATORE	STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	DIMINUISCE

AMMORTIZZATORI

Aspi

L'indennità durerà fino a 18 mesi

Ogni tipo di tutela della disoccupazione confluirà nell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), con il graduale superamento dell'indennità di mobilità (la fase transitoria si completerà nel 2017). Il sussidio è esteso ad apprendisti, artisti e dipendenti a termine della Pa. I requisiti di accesso sono: anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio. L'Aspi durerà da 12 mesi fino ai 54 anni e 18 mesi da 55 anni in poi. L'importo massimo è 1.190,33 euro. Previsto un abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 10% dopo altri 6 mesi. In via sperimentale dal 2013 al 2015, il lavoratore

potrà incassare l'indennità in un'unica soluzione al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o imprenditoriale. Per chi non ha i requisiti per l'Aspi è introdotta la mini Aspi, che può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi. L'indennità è di pari importo a quella dell'Aspi.

TUTELA PER IL LAVORATORE	AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	DIMINUISCE

AMMORTIZZATORI

Fondi di solidarietà

Nei settori senza «cassa» arriva il fondo

Obbligo di istituzione di appositi fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (cassa ordinaria o straordinaria), nelle aziende con più di 15 dipendenti. L'obiettivo è assicurare ai lavoratori interessati una tutela nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Prevista l'istituzione di un fondo di solidarietà residuale, con apposito decreto non regolamentare in materia di attuazione, per i settori in cui non siano stati attivati, entro il 31 marzo 2013, i fondi di solidarietà bilaterali. Entrambi i fondi hanno obbligo di bilancio in

pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziarie. È prevista, infine, la possibilità di adeguamento dell'aliquota in caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare.

TUTELA PER IL LAVORATORE	AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	DIMINUISCE

LE ALTRE NOVITÀ

Tirocini

Congrua indennità per gli stagisti

È stato stipulato tra Governo e Regioni, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento. Per i tirocini è stata esclusa l'ipotesi della delega legislativa, ma il ruolo delle Regioni è stato rafforzato con la previsione di un accordo per la definizione di linee-guida condivise tra Stato e Regioni in sede di Conferenza unificata. Previsto, inoltre, azioni di prevenzione e contrasto dell'uso distorto dell'istituto, con l'obbligo di corrispondere una congrua indennità agli

stagisti. La mancata corrispondenza dell'indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di mille a un massimo di 6 mila euro.

TUTELA PER IL LAVORATORE	AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	DIMINUISCE

LE ALTRE NOVITÀ

Monitoraggio

Analisi d'impatto per le correzioni

Non è la prima volta che in una norma complessa si prevedano misure specifiche per il monitoraggio sulla sua attuazione. Il Ddl fissa nei commi da 2 a 6 dell'articolo 1 le norme per questa cabina di regia, cui parteciperanno tecnici del Ministero del Lavoro, dell'Istat e dell'Inps e a cui concorreranno esponenti delle parti sociali. Inps e Istat, in particolare, dovranno organizzare due banche dati informatizzate anonime (contenenti i dati individuali sui fruitori degli ammortizzatori sociali), aperte ad enti di ricerca e università. Il sistema di monitoraggio prevede la produzione di rapporti annuali sullo stato

di attuazione delle norme, da cui potranno essere ricavati elementi per eventuali correzioni. Vale ricordare che anche l'articolo 17 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (Legge Biagi) prevedeva un sistema di monitoraggio ma è rimasto del tutto inattuato e nessun Rapporto annuale è mai stato presentato al Parlamento.

TUTELA PER IL LAVORATORE	STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	STABILE

LE ALTRE NOVITÀ

Dimissioni in bianco

Abusi sanzionati fino a 30mila euro

L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è condizionata alla validità secondo modalità che dovranno essere individuate con decreto del ministero del Welfare. Tra le misure previste, l'estensione (da uno ai primi tre anni di vita del bambino della durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie. In alternativa alla convalida, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Per

combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco, è poi prevista una disciplina sanzionatoria ad hoc. Il datore di lavoro che lavoratrice al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto sarà punito con la sanzione da 5 mila a 30 mila euro. Previsti congedi di paternità obbligatori.

TUTELA PER IL LAVORATORE	AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA	STABILE

LA RIFORMA DEL LAVORO Le parti sociali

Squinzi: ora i miglioramenti

Il presidente di Confindustria: l'approvazione entro il 28 chiesta dall'Europa

Nicoletta Piccolo
ROMA

Dopo l'approvazione, le modifiche. È questa la posizione di Confindustria sulla riforma del mercato del lavoro. Il governo si era posto l'obiettivo di approvare la prima del vertice Ue di oggi e domani, per portarla come risultato ai partner europei. Una decisione che da parte del mondo imprenditoriale non è stata contestata: «Anche nei momenti più vivaci della polemica avevo detto che la riforma andava comunque approvata entro il 28 giugno, se questo lo chiedeva l'Europa», è stato il commento di Ieri di Giorgio Squinzi, numero uno di Confindustria.

Resta il fatto però che la riforma non funziona, come lo stesso Squinzi ha anche sempre dichiarato: riduce la flessibilità in entrata senza modificare in modo adeguato quella in uscita. Quindi, è da rivedere. E ieri è tornato su questo punto: «Terminato il procedimento sulla fiducia bisognerà cominciare a pensare come migliorarla e a pensare che le modifiche vadano nella direzione giusta».

Una posizione su cui insiste anche il presidente dei Giovani Imprenditori di Confindustria, Jacopo Morelli: «Non è la riforma che speravamo. Al momento sembra un compromesso al ribasso che non soddisfa nessuno. Adesso dobbiamo pensare a correttivi e modifiche soprattutto sui costi della flessibilità in entrata». L'attenzione di Morelli

va in particolare alle nuove generazioni: «L'emergenza vera è l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e la qualità dell'occupazione. Questa riforma non dà le risposte giuste». Non solo: «È necessario che le politiche tributarie siano maggiormente legate alla produttività per sostenere la domanda interna. Ci auguriamo che queste modifiche possano essere recepite al più presto».

Negli obiettivi del mondo imprenditoriale c'è una revisione delle norme del contratto a termine in particolare si punta a ridurre i periodi di sospensione tra un rinnovo e l'altro. La preoccupazione è che la legge irrigidisca la flessibilità in entrata, aumentando costi e vincoli, con il rischio di aumentare il sommerso e frenare l'occupazione. Una situazione non bilanciata dalle norme sui licenziamenti: in particolare rispetto alla versione iniziale in cui per i licenziamenti economici era previsto solo l'indennizzo, il governo alla fine ha introdotto il reintegro in caso di manifesta insussistenza del fatto, con il rischio di riaprire la porta alle interpretazioni dei giudici. Altro tema su cui intervenire, visto il perdurare della recessione che ancora non allenta la morsa: si vorrebbe prosciogliere l'entrata in vigore dell'Aspi. Un obiettivo su cui gli imprenditori potrebbero trovarsi in sintonia con i sindacati.

LA GRANDE CRISI
I temi dell'economia raccontati dalle firme del Sole 24 Ore. Capire che cosa succede, decidere che cosa fare. Domani in edicola il primo volume della nuova collana: "FATE PRESTO!" di Roberto Napolitano.

In vendita a 0,50 euro oltre al prezzo del quotidiano

Le obiezioni degli industriali

Contratti a termine gravosi
Secondo Confindustria il primo punto su cui bisogna correggere la flessibilità in entrata è l'eccessivo irrigidimento normativo di alcuni contratti. Quelli a tempo determinato, per esempio, costeranno un po' di più alle aziende: un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile al fine previdenziale (che servirà a finanziare i nuovi ammortizzatori). Troppi poi i paletti normativi sulle collaborazioni e le partite Iva. Sul copro, per esempio, le associazioni dei call center hanno chiesto meno vincoli, altrimenti di rischia di perdere 35 mila posti di lavoro. Confindustria lamenta anche la difficoltà nella flessibilità in uscita (vale a dire le modifiche alle norme sui licenziamenti) e la carenza di politiche attive.

Le obiezioni degli industriali

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

AMMORTIZZATORI

LE PRIORITÀ

Pause più brevi tra contratti a termine e revisione dell'articolo 18. Rinvio per l'introduzione dell'Aspi

L'OCCUPAZIONE

-0,4%
Calo nel primo trimestre del 2012: -0,3 nel Nord, -0,7 al Centro e -0,2 nel Sud

MORELLI

Il leader dei giovani industriali: nessuna risposta su ingresso nel mondo del lavoro e qualità dell'occupazione

Palazzo Koch. «Al Sud ristagnano Pil e occupazione, male i consumi»

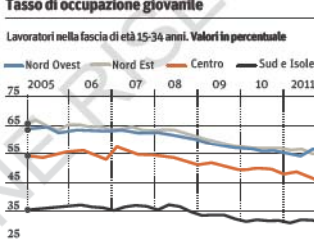
L'allarme di Bankitalia: giovani senza opportunità

Rossella Bocciarelli
ROMA

Che in Italia sia il "polo Sud" ad entrare per primi in sofferenza quando l'economia va male sembra quasi una non notizia. Purtroppo, però, ci stiamo assuefacendo quasi a un altro dato critico che riassume la Banca centrale italiana non smettono di segnalare: si tratta della costante tendenza al peggioramento delle opportunità di lavoro per i più giovani, in tutto il paese. Come dire che se si parla di prospettive il futuro appare più fosco per tutti purché si sia under 35. Il quadro non certo roseo dovuto a questa sommatoria di mali antichi e tempeste congiunturali questa volta ci viene offerto dalla sintesi dei rapporti sulle economie regionali realizzati dalla filial della Banca d'Italia e rielaborati dal servizio studi di via Nazionale. Nel rapporto si afferma che le opportunità di lavoro per le fasce di età più giovani continuano a deteriorarsi in tutte le regioni: nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione delle persone con meno di 30 anni è oltre il doppio di quello complessivo.

Nel 2011, sottolinea la Banca d'Italia, «la quota di occupati sul totale della popolazione con meno di 35 anni è calata di un punto percentuale nel Nord e 1,8 al Centro; quella di occupati con 35-64 anni è cresciuta rispettivamente di 2,2 e 0,8 punti, anche in effetto del progressivo innalzamento dell'età di pensionamento». Secondo l'Istituto di Via Nazionale, nel Mezzogiorno «le differenze per classe d'età appaiono mitigate». Inoltre, il rapporto ricorda che, in base ai dati della rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, «tra i giovani occupati più istruiti, una quota elevata possiede mansioni il cui profilo qualitativo è relativamente scarso: tra il terzo trimestre

Tasso di occupazione giovanile



del 2008 e il secondo del 2011, circa un quarto degli occupati tra i 15 e i 34 anni in possesso di almeno una laurea triennale svolgeva un lavoro a bassa o nessuna qualifica; la quota era più alta al centro e nel nord est (rispettivamente il 38,7 e il 25,3%) rispetto al nord ovest (35,9) e al mezzogiorno (32,6). Il 54,1% dei giovani occupati laureati svolgeva inoltre un lavoro che non rifletteva l'ambito tematico del corso di studi di provenienza (il 27,7% nel mezzogiorno, a fronte di oltre il 30% nel centro nord). Nel 2011 in generale la dinamica dell'occupazione (0,4% in Italia) è stata più debole nel Centro-Sud rispetto al Nord, dove è cresciuta in particolare nel Nord-Est. Le differenze territoriali riflesse l'andamento dell'occupazione nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni, dove è proseguito il forte calo del numero di occupati, a fronte di un aumento omogeneo nei servizi.

La percentuale degli occupati nei primi tre mesi dell'anno è calata dello 0,4% nella media italiana, ma il dato si scompone in un -0,3% nel Nord, -0,7% al Centro Italia e -0,2% nel sud. Via Nazionale avverte inoltre che secondo l'indagine Invid le imprese prevedono per l'intero 2012 un calo degli occupati più forte del Mezzogiorno (-1,2%) e al Centro (-1,4%) rispetto al Nord (-1,0) e al Nord-Est (-0,7). La dinamica dell'occupazione, del resto, segue da vicino la dinamica dualistica dell'economia italiana. Il rapporto ricorda infatti che il 2011 è stato un anno di crescita debole per l'Italia (-0,4%) ma nel Mezzogiorno è andata peggio rispetto al resto del paese, con una crescita pari a zero. Anche al Centro il Pil ha avuto un andamento pressoché piatto (0,1%), mentre è cresciuto a un tasso leggermente superiore a quello medio nazionale nel Nord-ovest (0,6%) e a un ritmo nettamente superiore nel Nord-est (0,9%). Il Sud, rispetto alle altre aree, «è stato caratterizzato da un andamento particolarmente sfavorevole dei consumi, in presenza di una più debole dinamica dell'occupazione e delle retribuzioni. Anche il traino della domanda estera è stato più contenuto».

Rapporto Welfare

«A tempo il 60% delle assunzioni»

Claudio Tucci
ROMA

Circa il 60-70% delle assunzioni che annualmente vengono effettuate sono a tempo determinato. E riguardano qualifiche professionali di medio-basso livello e a carattere stagionale, prevalentemente braccianti agricoli, manovali, commessi, collaboratori domestici.

La fotografia è contenuta nel primo «Rapporto sulle comunicazioni obbligatorie», presentato ieri a Roma dal ministero del Lavoro. I dati si riferiscono al triennio 2009-2011, un periodo che copre «l'anno degli effetti della crisi, con naturali ripercussioni sul mercato del lavoro», è scritto nello studio. L'obbligo per il datore di lavoro di comunicare ai Centri per l'impiego la costituzione, proroga, trasformazione o cessazione di un rapporto di lavoro (dipendente o parasubordinato) è stato introdotto da una legge del 1949, ma finora non c'è stata una rilevazione ufficiale su tali dati. Ebbene, dal 2009 al 2011 è emerso, anche, come circa il 30% dei contratti cessati presenti una durata inferiore al mese (il 19% ha una durata addirittura pari a un giorno). Tra i motivi di cessazione spicca il peso considerevole di quelle richieste dal lavoratore, pari a circa il 70-75% del totale dei rapporti cessati, che hanno interessato, nel 2011, 1,6 milioni di lavoratori.

Da segnalare poi come, nel caso degli stranieri, la quota di assunzioni a tempo determinato sia «rilevante», mentre il numero di contratti attivati per le donne è considerevolmente più alto rispetto agli uomini, a indicare storie occupazionali caratterizzate da una maggiore discontinuità contrattuale.

CHIA LAGUNA RESORT
Sud Sardegna



Nella baia di Chia, uno dei tratti più belli dell'incontaminata Costa Sud della Sardegna, la tua collezione di Hotel e Ville di prestigio.

Scopri lo:

www.chialagunaresort.com

Per informazioni: +39 070 9239431 - info@chialagunaresort.com

Fronte sindacale unito. Cgil: la partita non è chiusa

Sindacati insoddisfatti: aspettiamo le modifiche

Giorgio Pogliotti
ROMA

Il fronte sindacale è compatto nell'esprimere un giudizio negativo sul Ddl di riforma del mercato del lavoro, considerato come una «occasione perduta». Le modifiche apportate dal governo - rispetto alla versione originariamente definita con le parti sociali - frutto delle mediazioni con i partiti della maggioranza, lasciano insoddisfatti Cgil, Cisl, Uil, Confal e Ugl. L'attenzione è rivolta alle novità che dovrebbero essere introdotte dal governo (si veda l'articolo a pagina 22), dopo che il premier Monti si è detto disponibile ad accogliere «tempestivamente» le proposte dei partiti della maggioranza. Anche se Raffaele Bonanni teme che, con le correzioni, il testo possa peggiorare.

Per la Cgil «la partita non è chiusa»: il sindacato guidato da Susanna Camusso non ha organizzato mobilitazioni in tutta Italia, la Fiom in una sessantina di aziende. Nel presidio che si è svolto di fronte alla Camera - caratterizzato da momenti di tensione con i manifestanti dell'Usb e del Cobas - il segretario confederale Serena Sorrentino ha spiegato che la Cgil «non si rassegna e si sta in campo, con questo e i prossimi governi, per ottenere i cambiamenti radicali del Ddl. Attraverso le modifiche, ha ribadito Sorrentino, occorre avviare

un «vero contrasto alla precarietà e un effettivo universalismo degli ammortizzatori sociali», due aspetti «cruciali che il Ddl disattende». Non sono i propositi iniziali del governo. Per l'esponente Cgil il ddl è «dannoso e preoccupante», perché «aumenterà i contenziosi e le incertezze, giuridici e beneficiari saranno i consulenti del lavoro».

Le annunciate correzioni all'articolo preannunciano il leader della Cisl, Raffaele Bonanni: «Solo sul tema degli ammortizzatori sociali bisognerebbe allungare i tempi per utilizzare il nuovo ammortizzatore dell'Aspi, per non creare difficoltà ai lavoratori - afferma -. Sul resto, meno si tocca e meglio è, d'altronde il ministro Fornero vuol toccare solo per peggiorare». Per Bonanni le misure del Ddl non avranno impatto sull'occupazione, «il rilancio della Camusso e peggioreremo meno le tasse, meno l'energia, se avremo più infrastrutture». Per la Cisl non mancano aspetti positivi segnalati dal segretario generale aggiunto Giorgio Santini, come «il superamento del contratto dominante per l'accesso all'occupazione e il contrasto degli abusi nella flessibilità», tuttavia «il voto di fiducia ha impedito ai nostri migliori sostenitori di chiedere che «vanno recuperati al più presto, a partire da un prolungamento della transizione ver-

so il nuovo regime degli ammortizzatori sociali».

Del tutto negativo il giudizio della Uil: «Ci saremmo aspettati una sfida sulla piano della crescita e della produttività bilanciata da maggiori tutele per i lavoratori più deboli del nostro sistema produttivo - afferma Guglielmo Loy -. Ci saremmo aspettati la costru-

LE CRITICHE

Bonanni: allungare i tempi dell'Aspi, per il resto meno si tocca e meglio è. Uil: non c'è nulla su crescita e produttività

zione di un sistema di protezione sociale plasmato sia sulle nuove regole pensionistiche che su una fase di grande difficoltà della nostra economia, ma così non è stato, si è persa un'occasione». Giovanni Centrella (Ugl) definisce il Ddl «inutile e dannoso», l'augurio è che «il sacrificio imposto ai lavoratori di oggi e di domani sia utile almeno a salvare l'Europa da un tracollo». Per Marco Paolo Nigi (Confal) «la riforma è confusa, non incisiva e forse inutile», la «complessità della struttura e la scarsa chiarezza della disciplina potrebbero provocare un vasto contenzioso».

LA RIFORMA DEL LAVORO Il Governo e i partiti

Monti ringrazia il Parlamento ma all'appello manca metà Pdl Cicchitto: è l'ultima fiducia - Berlusconi assente

DAVIDE COLOMBO
ROMA

Applausi e fischi, com'era inevitabile per un tema così divisivo qual è il diritto del lavoro in Italia, hanno accompagnato ieri la visita del ministro del Lavoro Elsa Fornero agli Stati generali del sociale organizzati dal Campidoglio. I manifestanti, appartenenti al Cobas, hanno lanciato uova. Poi si sono spostati verso piazza Montecitorio, dove era in corso un sit-in autorizzato (foto).



Elsa Fornero, ministro del Lavoro

«Continuo a considerare questa riforma una buona riforma», aveva detto in mattinata il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, confermando l'impegno del Governo alle «tempestive modifiche» chieste dai due partiti maggiori sulle regole per la flessibilità in entrata e gli ammortizzatori sociali, accompagnate dalle garanzie di copertura per il pensionamento della nuova platea di esodati.

I mal di pancia in Aula, dopo le due fiducie del mattino (447 e 498 sì), si sono visti soprattutto nel Pdl. Ottantasette deputati su 209 hanno fatto mancare, a vario titolo, il loro sostegno al governo, e contro il provvedimento hanno votato sette esponenti del Popolo della libertà, mentre in 34 si sono astenuti. Tra gli altri, hanno votato contro Guido Crosetto e Renato Brunetta. Astenuti il relatore del Ddl, Giuliano Cazzola, mentre tra i nomi degli assenti spiccava quello di Silvio Berlusconi. «Diciamo al governo che è l'ulti-

Il giudizio delle agenzie di rating ha aggravato la situazione dell'Italia?

LA GRANDE CRISI
I temi dell'economia raccontati dalle firme del Sole 24 Ore. Capire che cosa succede, decidere che cosa fare. Domani in edicola il primo volume della nuova collana: «FATE PRESTO» di Roberto Napolitano.

In vendita a 0,50 euro oltre al prezzo del quotidiano

ma volta che cala la marmitta della fiducia che impedisce al Parlamento di poter lavorare» ha intonato il capogruppo Fabrizio Cicchitto rivolgendosi al ministro Fornero, alla quale ha ricordato come le richieste avanzate dalla Bce lo scorso mese di agosto erano ben diverse dal Ddl che alla fine è stato votato.

Alla coerenza e alla responsabilità si sono invece appellati i deputati del Pd per motivare la loro approvazione al testo. «Abbiamo ascoltato - spiega Cesare Damiano - la richiesta del premier e ci rendiamo perfettamente conto dell'enorme situazione di difficoltà economica e sociale che sta attraversando l'Europa. Abbiamo altresì preso atto della disponibilità e della capacità d'ascolto del presidente del Consiglio che ancora ieri ha ribadito nell'aula di Montecitorio la volontà di realizzare tempestivamente gli impegni assunti con i partiti della maggioranza». Una posizione in linea a quella dell'Udc, che con Gianluca Galletti ha tuttavia ricordato anche il contesto di «emergenza economica» in cui s'è svolto l'iter di un provvedimento complesso che il Governo aveva inviato al Senato lo scorso 5 aprile. Durissime, invece, le critiche delle opposizioni, con il leader dell'Italia dei Valori, Antonio Di Pietro, che ha annunciato la raccolta di firme per un referendum contro la riforma mentre Massimiliano Fedriga, capogruppo leghista in Commissione Lavoro ha bollato la riforma come un «episodio che colpisce i lavoratori e le imprese».

IL PD

«Si consapevole della difficoltà che attraversa l'Europa, ma anche dell'impegno del governo sulle correzioni»

IL VOTO

393 sì
Sono stati 74 i no e 46 gli astenuti ieri alla Camera sul voto al ddl lavoro

BARROSO

«Un forte segnale sulla determinazione in corso in Italia per risolvere i seri problemi strutturali»

Manifestanti del Cobas

Contestazioni al ministro, tensione a Roma

Momenti di alta tensione ieri a Roma per la visita del ministro del Lavoro Elsa Fornero agli Stati generali del sociale organizzati dal Campidoglio. I manifestanti, appartenenti al Cobas, hanno lanciato uova. Poi si sono spostati verso piazza Montecitorio, dove era in corso un sit-in autorizzato (foto).



Il caso. Prima dice che «va guadagnato» poi corregge: «Parlo del posto» - Monti conferma la fiducia

«Il lavoro non è un diritto» È polemica su Fornero

ROMA

Mentre si votava la fiducia alla riforma sul lavoro che porterà il suo nome, Elsa Fornero si è trovata ieri al centro di una nuova furiosa polemica mediatica scatenata dalla traduzione, forse troppo sintetica, di una sua intervista al Wall Street Journal. Nel testo si affermava che per il ministro «il lavoro non è un diritto». In realtà era più articolato il pensiero di Elsa Fornero: anche i giovani devono sapere, aveva detto che «a job isn't something you obtain by right but something you conquer». Ovvero: «Un lavoro non è qualcosa che spetta per diritto ma qualcosa che si conquista». Un lavoro, non «il lavoro», ma tanto è bastato a far esplodere le polemiche.

Immediata le proteste di varie parti politiche che si richiamavano fra l'altro al primo articolo della Costituzione («L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro»). Mentre le strade del centro di Roma erano percorse dai manifestanti che cercavano di raggiungere Montecitorio per protestare contro la riforma, Lega e Idv non hanno perso l'attimo: «Napolitano richiami al suo dovere il ministro del Lavoro», ha tuonato il senatore della Lega Nord, Giovanni Vacca. Sulla stessa linea Antonio Di Pietro: «Prima di capovolgere così il principio fondamentale della Repubblica, non sarebbe opportuno che i professori Monti e Fornero consultassero gli italiani per capire se sono d'accordo?».

Così il ministro ha dovuto precisare: il diritto al lavoro non è mai messo in discussione, è riconosciuto dalla nostra Costituzione e nell'intervista si faceva riferimento «alla tutela del lavoratore nel mercato e non a quella del singolo posto di lavoro». Insomma la legge intende tutelare il diritto al lavoro ma non quello al singolo impiego.

Da Bruxelles il premier Mario Monti, interpellato dai giornalisti, ha confermato la sua piena fiducia nel ministro per ammettendo di non aver letto l'intervista sul Wj. Ma la nuova occasione polemica non mancherà di pesare mercoledì 4 luglio, data fissata dalla capogruppo della Camera per l'esame delle mozioni di sfiducia individuali Elsa Fornero presentate proprio da Lega e Idv.

Il nuovo episodio polemico generato dalle riflessioni pubbliche del ministro ieri è stata associata ai diversi altri «incidenti» di comunicazione che l'hanno vista protagonista in questi sette mesi di incarico. Lo scorso dicembre, con il varo della riforma delle pensioni, furono le sue lacrime in conferenza

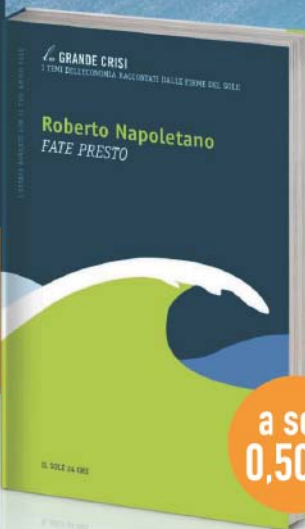
za stampa a fissare la prima immagine di un ministro diverso da molti suoi predecessori: una istantanea di umanità, in contrasto con un'immagine di freddezza, che le resterà polincolata addosso come un marchio indelebile.

Nell'infinito dibattito sulla riforma del lavoro è una parola stonata, rispondendo sul tema delle risorse da quantificare per il nuovo sistema di ammortizzatori sociali, ad alzare il polverone: fin quando il sindacato resta in trincea sul no - disse - «perché dovremmo mettere una paccata di miliardi». A seguire gli «incidenti» si sono rincorsi l'uno dopo l'altro: dal «non ci sono totem» pronunciato presentando i ritocchi all'articolo 18 ai recenti scontri sulle cifre degli esodati. Per Elsa Fornero il ragionamento viene prima di tutto, anche della presunta «opportunità politica» di pronunciare in pubblico. E in molti non lo sopportano. Ieri, dopo la lettura del Wall Street Journal, persino «Famiglia Cristiana» s'è chiesta: «Ma lo sa il ministro che esiste una disciplina che si chiama Diritto del Lavoro, con dei Tribunal chiamati a emettere sentenze?».

D.Col.

© SPADINCHI/AGF

L'ONDA DELLA CRISI SUL LAVORO E SUL RISPARMIO. PER AFFRONTARLA BISOGNA CAPIRLA.



a soli
0,50€*

Quest'estate Il Sole 24 ORE racconta l'anno che ha cambiato la vita degli italiani con un doppio appuntamento settimanale.

OGNI VENERDÌ "LA GRANDE CRISI",
i temi dell'economia raccontati dalle firme del Sole 24 ORE.

OGNI MARTEDÌ "LA TUA ECONOMIA",
i consigli degli esperti per affrontare e superare la grande crisi.



www.ilsole24ore.com/estate

Solo domani: 1° uscita "FATE PRESTO".

Con il contributo di: ING Direct, L'Automatizza

LA RIFORMA DEL LAVORO

Flessibilità in entrata/1

Contratti a termine senza causale

L'alleggerimento opera per gli accordi che hanno una durata non superiore ai 12 mesi

Enzo De Fusco

Il primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, diventa nei fatti una "prova" tra imprese e lavoratori. La possibilità di non indicare più una causale che giustifica il termine. Però una sola volta la parte senza la possibilità di prorogare il contratto. È forse questa la vera novità per i datori di lavoro per la parte relativa alla flessibilità in entrata.

L'assenza di una motivazione che giustifica l'apposizione del termine vale anche per la prima missione a termine nell'ipotesi di sottoscrizione di un contratto di somministrazione e vale per qualunque mansione assegnata al lavoratore.

In alternativa al limite dei 12 mesi i contratti collettivi (di qualsiasi livello) potranno prevedere l'esclusione della motivazione, anche per contratti di durata superiore, purché nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

A fronte di questa importante novità, il contratto a termine ha subito una serie di modifiche che irriducono il rapporto. Vediamole nel dettaglio.

Il lavoratore può continuare a svolgere la prestazione anche oltre il termine fissato dal contratto purché entro i nuovi limiti di trenta giorni per il contratto di durata inferiore ai sei mesi, e di cinquanta giorni per i contratti di durata superiore. In questo caso, tuttavia, la norma

prevede che prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro faccia una comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, con modalità fissate dal ministero del Lavoro mediante decreto non regolamentare. Si ritiene che la mancata comunicazione da parte del datore di lavoro non dia luogo a sanzioni.

Le ripetizioni del contratto a termine con lo stesso lavoratore possono essere effettuate a condizione che ci sia un'interruzione minima di 60 giorni (per i

contratti inferiori a sei mesi) e di 90 giorni (per i contratti superiori).

I contratti collettivi (di qualsiasi livello) possono prevedere una riduzione del termine, rispettivamente, a 20 e 30 giorni. Ai fini del raggiungimento del tetto del 36 mesi si computano anche i contratti di somministrazione a termine fino a ora esclusi.

In questo contesto è stato previsto anche un aumento contributivo dell'1,4%, che, tuttavia, decorrerà dai periodi contributivi successivi al 1° gennaio 2013. Laddove si faccia una questio-

ne sulla nullità del termine apposto al contratto, il datore di lavoro faccia una comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, con modalità fissate dal ministero del Lavoro mediante decreto non regolamentare. Si ritiene che la mancata comunicazione da parte del datore di lavoro non dia luogo a sanzioni.

Particolarmente rilevante è la novità di cui al comma 5, laddove si introduce un'interpretazione autentica dell'articolo 32, comma 5, della legge 183/2003 secondo cui l'indennità risarcitoria, prevista nella misura compresa tra un minimo di 1,2 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostruzione del rapporto di lavoro.

Si pongono infine, due problemi applicativi: 1) se debba essere considerato primo contratto a termine privo di causale quello stipulato dopo l'entrata in vigore della legge oppure valgono anche i contratti già stipulati tra le parti in passato; 2) se il computo dei contratti di somministrazione riguardi anche i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma.

In ambedue i casi si ritiene che eventuali contratti già avviati in passato tra le parti perdurino nella nuova possibilità fornita dalla legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RINNOVO

Necessaria un'interruzione da 60 a 90 giorni a seconda della durata dei patti-base

L'ONERE

1,4%

L'aumento contributivo a carico dei datori che decorrerà dal 2013

L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA

L'indennità risarcitoria in caso di ricostruzione del rapporto può andare da 2,5 a 12 mensilità

L'ANALISI

Carlo Dell'Aquila

Una porta di ingresso a un prezzo ancora alto

La flessibilità in entrata, per lo meno quella riferita al lavoro di carattere subordinato, è stata al centro delle riforme degli anni Novanta e Duemila (Treu e Biagi). Conosciamo anche l'effetto principale di quelle riforme: quello di aver creato qualche milione di posti di lavoro aggiuntivi, un successo che la nostra economia non sperimenterà da decenni.

La riforma attuale non poteva che riconfermare l'impianto di quelle misure. Contratto di lavoro a tempo determinato e apprendistato sono stati, per certi aspetti, rafforzati. Viene certamente rafforzato il contratto a termine laddove viene abolita la "causale", sia pure per il solo primo contratto e solo per un periodo limitato di tempo. Ma si apre la porta a una modifica sostanziale del nostro diritto del lavoro. Si apre un varco fondamentale verso un uso filosofico e "normale" del contratto a termine.

Viene anche rafforzato l'apprendistato e vi è solo da sperare che la riforma attuale, che segue a distanza di pochi mesi un importante accordo tra le parti sociali sulla stessa materia, porti a compimento il lungo percorso di rivisitazione di questo contratto che dura ormai da quasi dieci anni. Dalla legge Biagi in poi è stato un susseguirsi di leggi, nazionali e regionali, e di contratti collettivi di lavoro, nessuno dei quali è stato sufficiente per dare certezza di diritto a tutte le imprese che avrebbero voluto utilizzare in misura maggiore questa importante modalità di assunzione di giovani lavoratori. Speriamo che sia la volta buona.

Si sa, infatti, che le Regioni e le parti sociali siano in grado di creare l'ambiente utile per sfruttare al massimo le potenzialità di questa porta di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Immagino che attraverso la creazione di quella attività di formazione che sia veramente orientata al fabbisogno professionale delle imprese.

In questo modo anche il nostro apprendistato potrà dare i frutti sperati, simili a quelli prodotti in quei Paesi - Germania, Austria, Olanda - dove esso funziona egregiamente e dove la disoccupazione giovanile è ai livelli più bassi tra tutti i Paesi più sviluppati, a livelli non molto diversi da quelli della disoccupazione adulta negli stessi Paesi. Esattamente il contrario di quello che succede da noi.

La riforma interviene, però, anche su alcuni aspetti di questi due contratti che ne fanno aumentare i costi monetari e i costi burocratici. Si possono capire le buone intenzioni del legislatore, che vuole rendere complicata la vita alle imprese nell'utilizzo di questi contratti, per impedire loro di farne un uso eccessivo e, soprattutto, di farne un uso non finalizzato alla trasformazione in un contratto a tempo indeterminato. Ma di buone intenzioni, si dice, sono lustrate le vie dell'inferno. Incentivi e disincentivi in questa delicata materia vanno ben bilanciati, perché il pericolo di buttar via il bambino con l'acqua sporca è elevatissimo. Le modifiche introdotte al Senato vanno però più nella giusta direzione. Qualche ulteriore aggiustamento può rendersi necessario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL QUADRO

PRIMO CONTRATTO

È possibile non indicare alcuna causale per il primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, stipulato tra le parti. Se le parti hanno sottoscritto già un contratto alla data di entrata in vigore della legge, non possono avvalersi di questa disposizione. È ammesso per un solo contratto e non è prevista la proroga.

LIMITI DEL 6%

In alternativa alla durata di 12 mesi, solo un contratto collettivo può prevedere una eliminazione totale della causale del contratto a termine ma nel limite del 6% della forza lavoro presente nell'unità produttiva.

ESTENSIONE DEL CONTRATTO

Il lavoratore può continuare a svolgere la prestazione anche oltre il termine fissato dal contratto purché entro i nuovi limiti di 30 giorni per il contratto di durata inferiore a sei mesi; di 50 giorni per i contratti di durata superiore. È prevista tuttavia una comunicazione preventiva al Centro per l'impiego.

REPETIZIONE DEL CONTRATTO

Le ripetizioni dei contratti a termine con lo stesso lavoratore possono essere effettuate a condizione che ci sia un'interruzione minima di 60 giorni (per i contratti inferiori a sei mesi) e di 90 giorni (per i contratti superiori).

superiori). I contratti collettivi (di qualsiasi livello) possono prevedere una riduzione dei termini, rispettivamente, fino a 20 e 30 giorni.

LIMITI DEI 36 MESI

Al fine del raggiungimento del tetto dei 36 mesi si computano anche i contratti di somministrazione a termine finora esclusi.

CONTRIBUTO PREVIDENZIALE

È stato previsto anche un aumento contributivo dell'1,4% che decorre dai periodi con tributi successivi al 1° gennaio 2013.

IMPUGNATIVA

Il contratto a termine può essere impugnato dal lavoratore entro 120 giorni dalla scadenza del contratto. Le nuove disposizioni decorrono dalle cessazioni successive al 1° gennaio 2013.

RISARCIMENTO

L'indennità risarcitoria, tra un minimo di 1,2 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostruzione del rapporto di lavoro.

L'attività «intermittente». Nuovo obbligo

L'azienda deve comunicare l'avvio

Scatta una sanzione da 400 a 2.400 euro nel caso in cui il datore di lavoro dimentichi di effettuare la comunicazione di avvio della «chiamata» per il lavoro intermittente, con questa disposizione, la legge punta a limitare l'utilizzo distorto di questo tipo di contratto. In realtà, la versione iniziale del ddl aveva sostanzialmente abrogato il modello contrattuale lasciando la possibilità di avvio solo alle ipotesi previste dal contratto collettivo.

Con le correzioni approvate dalla Commissione lavoro del Senato si è fatto un deciso passo indietro ripristinando la piena operatività del contratto. Anche a seguito della riforma è possibile avviare il contratto rispettando almeno una delle seguenti condizioni:

• con soggetti con più di 55 anni e con soggetti con meno di 24 anni (23 anni e 364 giorni), fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il quinquennio di età (25 anni e 364 giorni);

• per prestazioni discontinue previste dal contratto collettivo (indipendentemente dall'età);

• per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (indipendentemente dall'età e dal tipo di prestazione);

• sulla base della tipologia di prestazioni previste dal Dm 23 ottobre 2004 che rinvia alle tipologie di attività elencate nella tabella allegata al Regio decreto 2657/23.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione trova applicazione la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

In aggiunta a ciò, non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

E. D. F.

Tirocinio. Limiti più ampi per le imprese con oltre nove dipendenti

Possibili tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati

Nevio Bianchi

Un pacchetto di interventi di manovra per il contratto di apprendistato ad appena due mesi dall'entrata in vigore definitiva del decreto legislativo 167/2011.

La previsione di una durata minima del contratto di apprendistato, già fissata in due anni dall'articolo 49 del Dlgs 276/2003, era già stata eliminata nel 2008, con il decreto legge 12/2008 e non era stata riproposta nel Testo unico, che si limitava a fissare la durata massima di tre anni o cinque per le professionalità artigiane. Adesso viene stabilito che il contratto non può avere una durata inferiore a sei mesi, salvo il caso in cui si stipuli un contratto a tempo determinato per attività stagionali, che quindi può avere anche una durata inferiore.

Quanto al preavviso, durante il periodo si continua ad applicare la disciplina del contratto di apprendistato. Fino a oggi, se il preavviso viene lavorato, e si colloca dopo la scadenza dell'apprendistato, il rapporto (retribuzione, contributi) deve essere gestito, sia pure per brevissimo tempo, come per un lavoratore "normale". Con la modifica restano invece inalterati gli aspetti contrattuali e previdenziali.

Aumenta, dal 1° gennaio 2013

il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti. Da sempre il rapporto è di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, con esclusione delle imprese artigiane e limitatamente ai datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti. Per i datori di lavoro che occupano

DURATA MINIMA

Il provvedimento stabilisce che non è possibile assumere queste figure per un periodo inferiore a sei mesi.

Da quattro a 9 dipendenti resta confermato il rapporto 1/1, così come resta confermato che possono assumere non più di tre apprendisti, i datori di lavoro che non hanno in forza lavoratori qualificati o ne hanno meno di tre. Le società di somministrazione non possono assumere apprendisti con contratto a tempo determinato per attività stagionali.

Inoltre, i datori di lavoro con più di 9 dipendenti non potranno stipulare nuovi contratti di apprendistato se nei tren-

tati mesi precedenti non hanno confermato in servizio almeno il 30% dei contratti di apprendistato scaduti. La percentuale sale al 40% dopo 36 mesi dalla data di entrata in vigore della legge. Il Testo unico, all'articolo 1, comma 2, lettera D, già prevedeva che i contratti collettivi potevano prevedere forme di assunzione per la conferma in servizio al termine del periodo di apprendistato e diversi contratti avevano già introdotto limitazioni rispetto a nuove assunzioni se non si rispettavano determinate percentuali di conferma. Adesso il vincolo viene inserito direttamente nella norma. Dal computo degli apprendisti non confermati vengono esclusi i rapporti cessati per mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Se non si rispetta questa percentuale, oppure non è stato confermato nessun apprendista nei trentasei mesi precedenti, è comunque possibile assumere almeno un apprendista.

Le conseguenze del mancato rispetto della norma sono pesanti: sono considerati normali lavoratori subordinati tutti gli apprendisti assunti in eccedenza rispetto ai limiti stabiliti dalla legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE
Cattedra di Diritto Tributario

Reclamo e mediazione tributaria Tavola rotonda

Dott. Vincenzo Busa

Direttore Centrale Affari legali e Contenzioso
Agenzia delle Entrate

Prof. Avv. Marco Miccinesi

Ordinario di Diritto Tributario
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Prof. Avv. Augusto Chizzini

Ordinario di Diritto Processuale Civile
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Prof. Avv. Francesco Pistolesi

Ordinario di Diritto Tributario
Università degli Studi di Siena

Dott. Ugo Pollice

Segretario del Consiglio
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano

Giovedì 5 luglio 2012, ore 15.00 • Aula degli Atti Accademici "Pio XI"
UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE DI MILANO • LARGO GEMELLI 1

INCONTRO GRATUITO APERTO AL PUBBLICO

Evento formativo in corso di accreditamento presso:



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

Ordine degli Avvocati di Milano
Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

Per info: tel. 345 30 20 343 • email: marco.miccinesi@unicatt.it

La mappa delle novità

	Legge Biagi	Testo unico	Riforma Fornero
Durata minima	2 anni (poi abolita)	Non prevista	6 mesi
Durata massima	6 anni	3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato)	3 anni (5 per i profili professionali caratterizzati dalla figura dell'artigianato)
Conferma vincolante per le nuove assunzioni	Non prevista	Rimessa alla contrattazione collettiva	50% (30 per i primi tre anni)
Numero massimo apprendisti	1 apprendista ogni lavoratore qualificato (100%)	1 apprendista ogni lavoratore qualificato (100%)	3 apprendisti ogni due lavoratori qualificati per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti

LA RIFORMA DEL LAVORO Flessibilità in entrata/2

ELEMENTI-SPIA

Monocommittenza, presenza di una postazione fissa e rapporto di 8 mesi fanno ritenere il contratto fasullo

LA QUOTA

80%

La misura dei ricavi che fa ritenere che il rapporto sia esclusivo

GARANZIE DI PAGAMENTO

Il compenso ai co.co.pro. non potrà essere inferiore ai minimi per prestazioni equivalenti dei dipendenti

Più limiti alle partite Iva

La presenza degli indici presuntivi può costare la subordinazione

PAGINA A CURA DI
Maria Rosa Ghidoni

Il comma 26 dell'articolo 1 della legge di riforma sancisce che in presenza di alcuni elementi le prestazioni rese da titolari di partita Iva sono da considerarsi rapporti di collaborazione a progetto, mentre se mancano anche i requisiti richiesti per quella tipologia contrattuale subentra la presunzione di subordinazione.

Il rapporto di lavoro autonomo è ricondotto, salvo prova contraria fornita dal committente, ad un contratto di collaborazione a progetto con applicazione di tutte le regole che lo caratterizzano, se sono presenti almeno due delle seguenti condizioni: la durata della

collaborazione supera gli 8 mesi nell'anno solare; il ricavo del corrispettivo dal collaboratore nello stesso anno solare supera la misura dell'80% del corrispettivo complessivamente percepiti dal collaboratore nello stesso anno solare; il prestatore ha la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

Più volte la Cassazione ha affermato che qualsiasi attività lavorativa può essere svolta sia in regime di subordinazione, sia come lavoro autonomo. Tuttavia, quello che conta sono le effettive modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, che per essere considerata autonoma devono essere contrarie all'autonomia del prestatore.

rispetto all'ingerenza del committente. Nulla vieta che nell'ambito di questa attività si operi in regime di monocommittenza, ma è indubbio che in questa ipotesi possa verificarsi un atteggiamento delle parti che si traduce, di fatto, in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che è pur sempre una fattispecie di lavoro autonomo. La rilevanza percentuale del ricavo lascia, pertanto, un po' perplessi e diventa un dato che può essere di difficile rilevazione nell'ipotesi, prevista dalla legge, che la fatturazione non sia indirizzata al singolo committente bensì ad una pluralità di soggetti fra loro collegati, quali le società apparte-

nenti ad un gruppo come civilisticamente definito. La configurazione del rapporto come co.co.pro. comporta la disciplina propria di quel contratto, compreso il regime contributivo, se vi sono i presupposti. Applicazione dell'articolo 69 del Dlgs 276/2003, ossia la presunzione assoluta di subordinazione in mancanza del progetto. Le nuove disposizioni valgono per i rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della riforma, mentre i contratti in corso potranno essere rivisti o adattati alle nuove regole entro 12 mesi dalla stessa data. La presunzione che si tratti non di partita Iva, ma di rapporto di lavoro a progetto, non opera quando la prestazione lavorativa

sia connotata da competenze tecniche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, o da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, e sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 23/1990 relativo alla gestione dei commercianti. Questo importo è pari, nel 2012, a 14.930 euro il che porterebbe a un reddito annuo minimo da lavoro autonomo di 18.665 euro.

DI FEDERICA BERNARDI

IN SINTESI

%

PARTITE IVA

L'utilizzo di partite Iva nei rapporti di lavoro viene frenato. L'articolo 1 comma 26 della legge di riforma sancisce, infatti, che in presenza di alcuni sintomi le prestazioni rese da titolari di partita Iva sono da considerarsi rapporti di collaborazione a progetto e che in caso di assenza anche dei requisiti richiesti del co.co.pro. scatta la presunzione di rapporto di lavoro subordinato.

Si presuma co.co.pro. se la partita Iva se ricorre almeno uno dei seguenti presupposti: la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'anno solare; il corrispettivo della collaborazione costituisca più dell'80% del corrispettivo percepiti dal collaboratore nell'anno solare; il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

La presunzione di co.co.pro. non opera qualora la prestazione lavorativa sia connotata da competenze tecniche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, oppure venga svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali.

IN SINTESI

%

CONTRATTO A PROGETTO

Viene modificato in senso restrittivo. Si stabilisce che può essere ricondotto esclusivamente a un progetto specifico e non più a programmi di lavoro o a fasi di esso, non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o riguardare compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Nel contratto va indicato il risultato che si intende conseguire.

Sul fronte dei compensi, il corrispettivo, oltre che proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati in base ai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative.

Oltre che per giusta causa, il committente potrà recedere anticipatamente dal contratto quando il collaboratore si riveli professionalmente inadeguato per il raggiungimento del risultato finale. In questo caso la riforma recepisce un principio stabilito dal codice civile (articolo 1463 e seguenti) in caso di risoluzione di un contratto a prestazioni corrispettive per inadempimento attribuibile a una delle parti.

L'ANALISI

Maria Rosa Ghidoni

Opportuna una chance per mettersi in regola

Il contrasto alla flessibilità cattiva, quella che mantiene i lavoratori in perenne stato di subalternità, dà un lavoro, in cambio di poche tutele - è un obiettivo che va a vantaggio delle aziende (oltre che dei lavoratori). Se ci sono forme esclusive, danneggiate nella competizione sono le imprese che rispettano le regole. Un mercato del lavoro trasparente è una necessità bipartisan, dei lavoratori come del sistema imprenditoriale. Sgombrato il campo da possibili equivoci su questo punto, dobbiamo però far tesoro dell'esperienza. Senza andare nei tecnicismi, indici presuntivi in base ai quali un rapporto di lavoro autonomo viene ricondotto come rapporto subordinato possono essere una semplificazione necessaria per fare pulizia. Tuttavia, il legislatore ha dimenticato di abbinare, alla cruda lezione di diritto, la possibilità di regolarizzazione. Con un premio per chi vuole rispettare le norme. In un momento di crisi, la lezione di educazione civica sarebbe stata attuabile.

DI FEDERICA BERNARDI

Interpretazione autentica. La prestazione non può coincidere con l'oggetto sociale del committente

Collaboratori solo con progetto

La riforma impone limiti alla stipula e allo svolgimento dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per evitare l'uso improprio. In essi il progetto deve essere determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore, seppure funzionalmente inserito nella realtà aziendale.

La prestazione dedotta nel progetto non potrà essere del tutto coincidente con l'oggetto sociale del committente, né

comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il compenso deve essere rapportato alla qualità e quantità della prestazione, ma non potrà essere inferiore ai minimi salariali applicati nel settore alle mansioni "equiparabili" svolte dai lavoratori subordinati, dai

contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

Oltre che per giusta causa, il committente potrà recedere anticipatamente dal contratto quando il collaboratore si riveli professionalmente inadeguato per il raggiungimento del risultato finale.

Attenzione merita l'interpretazione autentica contenuta nel comma 27 del richiamato articolo 1, secondo cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati con soggetti iscritti in un Albo professionale non hanno bisogno del progetto solo se riguardano attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione all'Albo. Nulla vieta che il contratto riguardi attività diverse da queste, ma in tal caso la collaborazione coordinata e continuativa dovrà essere ricondotta a un progetto specifico.

tuzione del rapporto.

Una ulteriore norma di interpretazione autentica è contenuta nel comma 27 del richiamato articolo 1, secondo cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati con soggetti iscritti in un Albo professionale non hanno bisogno del progetto solo se riguardano attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione all'Albo.

Nulla vieta che il contratto riguardi attività diverse da queste, ma in tal caso la collaborazione coordinata e continuativa dovrà essere ricondotta a un progetto specifico.

DI FEDERICA BERNARDI

PRELIOS
AGENCY

THE REAL POTENTIAL OF REAL ESTATE.

CASH & CARRY PORTFOLIO

Opportunità di investimento

Per informazioni: T 02 6281 4200 - agency@prelios.com - preliosagency.com

È UNA PROPRIETÀ DI

olinda
PRELIOS SR



Torino

Via Amedeo Di Francesco
Da Settignano 13

Grande superficie di circa 6.890 mq di SLU oltre a 4.890 mq di parcheggio esterno

Classe C 35,10 kWh/m²a



Reggio Emilia

Via Danubio 8

Grande superficie di circa 4.575 mq di SLU oltre a parcheggio di circa 3.350 mq

Classe D 35,04 kWh/m²a

Burolò (TO)

SS 228 Del Lago Di Viverone

Grande superficie di circa 7.240 mq di SLU oltre a 995 mq di parcheggio esterno

Classe C 39,10 kWh/m²a



Nichelino (TO)

Via XXV Aprile 206

Grande superficie di circa 11.340 mq di SLU oltre a parcheggio di circa 4.100 mq

Classe C 32,50 kWh/m²a



Vado Ligure (SV)

Via Galileo Ferraris 137

Grande superficie di circa 6.500 mq di SLU oltre a parcheggio di circa 1.950 mq

Classe E 13,85 kWh/m²a



Novara

Corso Vercelli 91

Grande superficie di circa 4.980 mq di SLU oltre a parcheggio di circa 3.240 mq

Classe C 32,38 kWh/m²a



LA RIFORMA DEL LAVORO

Flessibilità in uscita/1

Licenziamento nullo senza reintegro

Il giudice può ordinare un risarcimento al lavoratore per un massimo di 24 mensilità

Giuseppe Falasca

► I licenziamenti per motivi economici sono intimati per un giustificato motivo oggettivo e, cioè, per ragioni connesse all'andamento economico dell'impresa oppure al suo assetto organizzativo.

Nella nuova versione dell'articolo 18, se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, non è più tenuto a riconoscere il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro.

Con la sentenza che annulla il licenziamento, infatti, il giudice dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro dalla data del recesso, ma riconosce al lavoratore il diritto di ottenere il pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva di importo variabile tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre ai contributi previdenziali.

L'importo di questa indennità deve essere determinato dal giudice tenendo conto di alcuni parametri: l'anzianità del lavoratore, il numero di dipendenti occupati dalla data di lavoro, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti, le iniziative

assunte dal lavoratore per trovare lavoro. Per evitare che l'utilizzo di tali criteri sia trascurato, la legge impone al giudice di motivare l'applicazione di tali criteri.

Il regime cambia se il giudice ritiene che il licenziamento sia «manifestamente infondato». In tal caso, il dipendente avrà diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro, oltre a un'indennità di importo non superiore alle 12 mensilità, e al pagamento dei contributi previdenziali.

IL DISCRIMINE
Il rientro del lavoratore può essere ordinato solo quando la decisione del datore appare «manifestamente infondata».

denità di importo non superiore alle 12 mensilità, e al pagamento dei contributi previdenziali.

La nozione di «manifestamente infondata» è destinata a creare molti problemi interpretativi, in quanto non sarà agevole stabilire quando un licenziamento è «soltanto» infondato e quando si applica esclusivamente la sanzione economica, o-

pure è «manifestamente» infondata (e quindi c'è anche la reintegrazione). È probabile che ci vorranno alcuni anni prima che si formino indirizzi giurisprudenziali stabili al riguardo, con la conseguenza che i licenziamenti saranno sempre assistiti da un notevole grado di incertezza circa il regime sanzionatorio applicabile.

La legge non riforma solo le conseguenze del licenziamento invalido, ma introduce una nuova procedura di conciliazione preventiva, obbligatoria per le aziende soggette all'articolo 18 che vogliono intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In questi casi, il datore di lavoro deve inviare una comunicazione preventiva alla direzione territoriale del Lavoro competente per territorio, con la quale comunica l'intenzione di procedere al licenziamento, indicando le ragioni e illustra le eventuali misure di ricollocazione. Sono previsti termini molto stringenti per l'avvio e la conclusione della procedura in cui le parti possono farsi assistere da un avvocato, da un consulente del lavoro o da altri rappresentanti sindacali do-

po aver ricevuto la comunicazione, è previsto l'obbligo per la direzione di convocare le parti entro un termine perentorio di sette giorni, e la procedura deve comunque concludersi entro 20 giorni dalla data di invio della convocazione. Al termine della procedura il datore di lavoro può intimare il licenziamento, se il tentativo di conciliazione fallisce.

Il licenziamento in tal caso ha efficacia dal giorno di avvio della procedura stessa, salvo il diritto al preavviso o all'indennità sostitutiva, ma i giorni di lavoro svolti si considerano come preavviso lavorato.

Se la conciliazione ha esito positivo, le parti possono raggiungere in accordo che preveda la risoluzione consensuale del rapporto; a fronte di tale accordo, il lavoratore ha diritto di accedere all'Aspi, il nuovo ammortizzatore sociale che ingloba la mobilità e il trattamento di disoccupazione. La legge prevede anche che le parti possono concordare l'attivazione di misure di outplacement, ma questo inciso non viene applicato a misure specifiche di incentivazione.

G. FALASCA

torio, quindi è sanzionato con la reintegrazione e il pagamento di un risarcimento pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate dal recesso sino alla ripresa del lavoro.

Invece, in caso di violazione dei criteri di scelta, si applica il regime del licenziamento disciplinare con reintegrazione, e quindi il lavoratore ha diritto di ottenere la riammissione nel posto di lavoro, sia il pagamento di un'indennità di importo non superiore a 12 mensilità. Meno rigida è la sanzione per i casi in cui il licenziamento sia viziato a causa del mancato rispetto di una o più procedure di licenziamento collettivo; in tale ipotesi, si applica il regime del licenziamento disciplinare senza reintegrazione, e quindi al lavoratore spetta solo un'indennità risarcitoria omnicomprensiva di importo variabile tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale indennità viene determinata calcolando l'anzianità del lavoratore, il numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

La riforma Fornero, inoltre, coordina alcune norme della legge 223/1991 con il nuovo regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti individuali. Viene precisato che il licenziamento intimato, all'esito di una procedura di riduzione del personale, senza forma scritta è soggetto alle regole del licenziamento discriminatorio, quindi è sanzionato con la reintegrazione e il pagamento di un risarcimento pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate dal recesso sino alla ripresa del lavoro.

Invece, in caso di violazione dei criteri di scelta, si applica il regime del licenziamento disciplinare con reintegrazione, e quindi il lavoratore ha diritto di ottenere la riammissione nel posto di lavoro, sia il pagamento di un'indennità di importo non superiore a 12 mensilità. Meno rigida è la sanzione per i casi in cui il licenziamento sia viziato a causa del mancato rispetto di una o più procedure di licenziamento collettivo; in tale ipotesi, si applica il regime del licenziamento disciplinare senza reintegrazione, e quindi al lavoratore spetta solo un'indennità risarcitoria omnicomprensiva di importo variabile tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale indennità viene determinata calcolando l'anzianità del lavoratore, il numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

G. FAL.

G. FALASCA

L'AVVIO DELL'ITER

L'intenzione di recedere dal contratto va comunicata in via preventiva alla Dpl

IL PROCESSO

60 giorni

Il termine per ricorrere in Cassazione dopo la notifica della sentenza di appello

FASE OBBLIGATORIA

Con la conciliazione si tenta un'intesa. La risoluzione consensuale dà diritto all'Aspi

L'iter

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVENTIVA PER I LICENZIAMENTI ECONOMICI

FINALITÀ

Il licenziamento "economico" deve essere preceduto da una comunicazione preventiva alla Dtl dove ha sede l'unità produttiva, con la quale il datore di lavoro:

- comunica l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo
- indica i motivi del licenziamento
- illustra le eventuali misure di ricollocazione

SVOLGIMENTO E TERMINI

Dopo la comunicazione, la Dtl convoca le parti entro un termine perentorio di 7 giorni (l'invio è valido se giunge al domicilio indicato nel contratto di lavoro o comunicato al datore di lavoro, oppure se consegnato a mani).

Durante l'incarico presso la Dtl le parti, con l'eventuale assistenza delle rispettive associazioni sindacali, o di un avvocato o di un consulente del lavoro, esaminano eventuali soluzioni alternative al recesso.

- La procedura si conclude entro 20 giorni dalla data di invio della convocazione a opera della Dtl, salvo il caso in cui le parti non chiedano una proroga per arrivare ad un accordo.
- Se il lavoratore ha un legittimo impedimento, la procedura può essere sospesa fino a 15 giorni.

eventuali soluzioni alternative al recesso.

- È fatto salvo l'effetto sospensivo delle norme sulla maternità e paternità e quello dovuto agli infortuni sul lavoro.
- Il comportamento tenuto dalle parti in sede di procedura è valutato dal Giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore e al fine della quantificazione delle spese legali.

PRESUPPOSTI PER L'ANNULLAMENTO

Il Giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo.

SANZIONE APPLICABILE NELLA GENERALITÀ DEI CASI

- pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva di importo variabile tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto
- l'indennità viene determinata considerando
- l'anzianità del lavoratore
- il numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro

- le dimensioni dell'attività economica
- il comportamento e le condizioni delle parti;
- le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione
- il comportamento tenuto dalle parti nell'ambito della conciliazione preventiva

SANZIONE APPLICABILE IN CASO DI "MANIFESTA INFONDEZZA" DEL LICENZIAMENTO

- reintegro sul posto di lavoro (ma il lavoratore può chiedere in alternativa il pagamento di 15 mensilità, se si aggiunge all'indennità risarcitoria)
- in aggiunta alla reintegrazione, pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, di importo non superiore a 12 mensilità, detratto quanto il lavoratore ha percepito per altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire cercando con diligenza una nuova occupazione
- il datore di lavoro deve pagare i contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali ma senza applicazione di sanzioni per omissione o ritardo contributivo, per un importo pari al differenziale contributivo tra la contribuzione che sarebbe stata versata se il rapporto fosse proseguito e quella che è stata già accreditata al lavoratore per le svolgimenti di altre attività (se le gestioni previdenziali sono diverse, i contributi sono accreditati alla gestione cui era iscritto il lavoratore licenziato, con addebito dei costi a carico del datore di lavoro).

licenziamento fino a quello di effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali ma senza applicazione di sanzioni per omissione o ritardo contributivo, per un importo pari al differenziale contributivo tra la contribuzione che sarebbe stata versata se il rapporto fosse proseguito e quella che è stata già accreditata al lavoratore per le svolgimenti di altre attività (se le gestioni previdenziali sono diverse, i contributi sono accreditati alla gestione cui era iscritto il lavoratore licenziato, con addebito dei costi a carico del datore di lavoro).

SANZIONE APPLICABILE IN CASO DI ACCERTAMENTO DELLE RAGIONI DISCRIMINATORIE O DISCIPLINARI

Se durante il giudizio emerge che il licenziamento era determinato da ragioni discriminatorie (rispetto alle

quali la riforma non cambia il quadro esistente) o disciplinari, si applicano i relativi regimi sanzionatori.

La procedura «collettiva». Il regime

Sulle riduzioni del personale vizi sanabili tramite accordo

► I licenziamenti dovuti a motivi economici non sono intimati per un giustificato motivo oggettivo, ma per ragioni connesse all'andamento economico dell'impresa oppure al suo assetto organizzativo.

In primo luogo, viene precisato che gli eventuali vizi della comunicazione preventiva (la lettera con cui il datore di lavoro annuncia alle organizzazioni sindacali l'intenzione di procedere alla riduzione di personale e illustra le ragioni di tale scelta) possono essere sanati mediante accordo collettivo, si-

giato in corso di procedura. Questa precisazione è molto importante, perché spedisce la comunicazione di avvio della procedura di riduzione di personale e soggetta a contestazioni che possono invalidare l'intera procedura e con l'attuale disciplina la giurisprudenza ha

IL TERMINE
Dalla data di comunicazione dell'annuncio dell'andamento dell'azienda avrà sette giorni per inviare la lista degli addetti interessati

più volte messo in dubbio la possibilità che tali vizi possano essere sanati da un accordo con i sindacati.

L'impatto sulla validità della procedura dei vizi meramente formali dovrebbe essere ridotto anche dalla norma che modifica i tempi di invio, all'ufficio

pubblico del lavoro, della lista dei lavoratori licenziati. Attualmente tale lista deve essere inviata alla fine della procedura e contestualmente al momento in cui sono comunicati i licenziamenti. Il requisito della contestualità è inteso in maniera rigorosa dalla giurisprudenza, con il risultato che una sfasatura di pochi giorni può invalidare tutta la procedura. La nuova norma assegna all'impresa un termine di sette giorni dalla data di comunicazione del licenziamento per inviare la lista dei lavoratori licenziati.

La riforma Fornero, inoltre, coordina alcune norme della legge 223/1991 con il nuovo regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti individuali. Viene precisato che il licenziamento intimato, all'esito di una procedura di riduzione del personale, senza forma scritta è soggetto alle regole del licenziamento discriminatorio, quindi è sanzionato con la reintegrazione e il pagamento di un risarcimento pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate dal recesso sino alla ripresa del lavoro.

La tutela. I ricorsi

Impugnativa senza formalità. Ordinanza in tempi stretti

Giuseppe Falasca

► Con la riforma Fornero le controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa del licenziamento individuale o collettivo, a cui si applica l'apparato sanzionatorio dell'articolo 18 della legge 300/70, è dedicata una corsia privilegiata sul piano processuale. Si dovrebbe così consentire la definizione della causa, sia in fase sommaria che nel giudizio di merito e di legittimità, in tempi più contenuti rispetto all'ordinario andamento del processo del lavoro.

L'utilizzo del nuovo strumento processuale è riservato alle sole domande che hanno ad oggetto l'impugnativa del licenziamento e l'eventuale concessione di qualificazione formale del rapporto di lavoro sottostante, restando escluse, viceversa, tutte le domande che abbiano un con-

tento diverso e che non siano fondate sugli stessi fatti costitutivi. A seguito del deposito del ricorso introduttivo del giudizio, per il quale non è richiesto di osservare i requisiti e le formalità di cui all'articolo 414 del Codice di procedura civile, il giudice invia l'ordinanza di accoglimento o di rigetto. L'ordinanza di accoglimento è immediatamente esecutiva e non può essere sospesa o revocata fino alla conclusione dell'eventuale giudizio oppositivo.

CORSIA VELOCE
L'udienza di comparizione delle parti viene fissata entro 40 giorni dal deposito dell'atto introduttivo

ferire a cinque giorni per la costituzione della parte resistente. All'esito dell'udienza, per la quale si prevede che, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, il giudice provvede unicamente agli atti di istruttoria ritenuti indispensabili alla definizione della causa, viene emessa l'ordinanza di accoglimento o di rigetto. L'ordinanza di accoglimento è immediatamente esecutiva e non può essere sospesa o revocata fino alla conclusione dell'eventuale giudizio oppositivo.

Con l'ordinanza di accoglimento o di rigetto può essere proposta opposizione entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento stesso, o dalla sua comunicazione se anteriore, mediante ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del Codice di procedura civile, da

depositare nella cancelleria del Tribunale che ha emesso il provvedimento impugnato. Anche in questa fase, è previsto che il giudice ometta ogni formalità non essenziale al contraddittorio e proceda nel modo che ritiene più opportuno all'attività di istruttoria probatoria. Risulta così eliminato quel passaggio del procedimento ordinario del lavoro per il quale, nel primo grado di giudizio, il giudice interroga liberamente le parti e svolge un previo tentativo di conciliazione, potendo derivare dalla condotta delle parti medesime elementi valutabili ai fini della decisione.

Il giudizio si conclude con la sentenza, senza che sia prevista la previa lettura del dispositivo, che deve essere depositata contestualmente alla motivazione entro 10 giorni dall'udienza di

discussione, con evidente abbattimento dei tempi processuali rispetto ai 60 giorni previsti per il deposito della sentenza motivata nel procedimento ordinario del lavoro.

Avverso quest'ultima sentenza si ammette il ricorso in Corte d'appello, anch'esso da depositare, a pena di decadenza, nel termine di 30 giorni dalla notificazione della sentenza, se anteriore, ovvero dalla sua comunicazione. Si prevede, peraltro, che, in caso di omessa notifica o comunicazione della sentenza, il reclamo possa essere proposto nel termine decadenza di 12 mesi dalla pubblicazione della sentenza medesima, non diversamente da quanto avviene nel giudizio ordinario. La sentenza della Corte d'appello, a sua volta, è ricorribile per Cassazione entro 60 giorni dalla sua notificazione o dalla sua comunicazione.

Le nuove disposizioni sul processo del lavoro in materia di impugnativa del licenziamento in regime di tutela reale si applicano alle controversie in corso da quelle iniziali, presso il Tribunale, al ricorso presso la Corte d'appello e la Cassazione

LA PAROLA CHIAVE
Regole processuali

Il lavoratore destinatario del licenziamento può impugnare la decisione del datore di lavoro e fare ricorso contro il provvedimento

Il ricorso, però, finora risente dei tempi mediamente lunghi del sistema giudiziario italiano e per questo motivo la sentenza può arrivare anche con ritardo consistente rispetto ai fatti

Per cercare di porre rimedio a questa situazione la riforma del lavoro introduce un percorso agevolato per le cause relative a licenziamenti all'eventuale concessione qualificazione formale del rapporto di lavoro sottostante

Tempi ridotti sono previsti per tutte le fasi processuali da quelle iniziali, presso il Tribunale, al ricorso presso la Corte d'appello e la Cassazione

IN SINTESI

FASE SOMMARIA
Dopo il deposito del ricorso, l'udienza deve essere fissata non oltre 40 giorni. La notifica del ricorso non può essere inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e la costituzione del convenuto a 5 giorni.

OPPOSIZIONE
Può essere proposta entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento. L'udienza deve essere fissata non oltre 60 giorni

RECLAMO E CASSAZIONE
In Corte d'appello il reclamo va presentato entro 30 giorni. L'udienza non può essere inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e la costituzione del convenuto a 5 giorni.

Per cercare di porre rimedio a questa situazione la riforma del lavoro introduce un percorso agevolato per le cause relative a licenziamenti all'eventuale concessione qualificazione formale del rapporto di lavoro sottostante

Tempi ridotti sono previsti per tutte le fasi processuali da quelle iniziali, presso il Tribunale, al ricorso presso la Corte d'appello e la Cassazione

L'ANALISI

Franco Toffoletto

Scelette ben motivate per «vincere» l'articolo 18

Con l'espressione «licenziamento economico» si è etichetta la fattispecie descritta dall'articolo 3 della legge 604/66 e relativa al licenziamento individuale determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Dunque non necessariamente occorre che si verifichi una situazione di crisi del mercato e dell'azienda per giustificare questo licenziamento. Esso è valido anche qualora l'azienda produca notevoli profitti ma abbia deciso di attuare una modifica organizzativa che determini la soppressione di quel posto di lavoro. Ad esempio: cambio una macchina in produzione che non necessita più di dieci persone ma soltanto di due. Oppure: l'azienda decide di affidare in appalto i servizi di pulizia, e così via.

L'onere della prova è a carico del datore di lavoro che deve provare che: (a) ha realmente soppresso quel posto di lavoro; (b) non ha assunto altri lavoratori al suo posto; (c) non esistono altri mansioni equivalenti disponibili.

Questa è la disciplina fin dal 1966 e che la riforma non ha toccato. Le modifiche apportate dalla riforma tendono a rendere più oneroso il licenziamento sia invalido. Fino a oggi, se il datore di lavoro non riusciva a provare anche solo uno dei fatti sopra indicati (a, b, c), perdeva la causa con la conseguente reintegrazione del lavoratore. Domani non sarà più così. Credo si possa pensare che la reintegrazione resti soltanto se il datore di lavoro non riesce a provare la reale soppressione del posto di lavoro (a), perché, per esempio, immediatamente dopo ha assunto qualcun altro con mansioni e qualifiche uguali a quelle del lavoratore licenziato. Altrimenti, e cioè se mancano le prove delle circostanze b e c, il giudice dovrà limitarsi a riconoscere al lavoratore non ha diritto a un'indennità compressa tra un minimo di 12 e un massimo di 24. Come prima, se invece il datore di lavoro vince la causa, il lavoratore non ha diritto a nulla se non al preavviso.

Questo tipo di licenziamento individuale dovrà essere preceduto da una procedura di conciliazione, la cui violazione, sempre che sussista la soppressione del posto di lavoro, comporterà la condanna a un risarcimento del danno inferiore di un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità. La procedura si avvia con una comunicazione alla direzione territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore, in cui il datore di lavoro annuncia l'intenzione di procedere al licenziamento dovendo indicare anche, con precisione alquanto misteriosa, due eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore. L'ufficio pubblico deve rispondere entro 7 giorni convocando le parti. Il procedimento deve terminare entro 30 giorni dalla comunicazione della convocazione e l'efficacia dell'eventuale licenziamento retroagisce alla prima comunicazione del datore di lavoro. Se le parti non raggiungono un accordo, il lavoratore ha diritto all'Aspi.

G. FALASCA

LA RIFORMA DEL LAVORO Flessibilità in uscita/2

Il contratto giudica la giusta causa

Licenziamenti disciplinari con reintegro se per i patti collettivi la condotta è sanabile

Angelo Zambelli

Sono significative le modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) con riferimento ai licenziamenti disciplinari, ovvero motivati da una condotta del lavoratore che configuri un'ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso. Nulla cambia dal punto di vista procedurale, perché continueranno a trovare applicazione le garanzie di cui all'articolo 7 della legge 300/1970.

Ciò che invece muta profondamente è, da un lato, l'attribuzione di un valore dirimente alle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo soggettivo contenute nella contrattazione collettiva (ovvero nei codici disciplinari aziendali) e, dall'altro lato, l'apparato sanzionatorio previsto in ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo.

Con riferimento al primo aspetto, si prevede che nelle ipotesi in cui il giudice accerti che il fatto posto alla base del recesso non sussiste o non è imputabile al lavoratore, ovvero che la contrattazione collettiva o il codice disciplinare aziendale applicabile punisce tale fatto con una sanzione conservativa, oltre a disporre la reintegrazione del lavoratore, dovrà condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno retributivo e contributivo patito dal lavoratore entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione (e dedotto, per legge, quanto percepito o percepibile dal medesimo nel periodo intercorso tra la data di licenziamento e quella di reintegrazione).

A tale riguardo, non può non sottolinearsi come l'assurgere delle tipizzazioni contrattuali a criterio legale di valenza dirimente ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento disciplinare appaia fuorviante non poche difficoltà applicative: è evidente, infatti, che il rinvio alla fattispecie di giusta causa e giustificato motivo soggettivo di licenziamento eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva non potrà costituire sempre e in ogni caso un parametro oggettivo idoneo ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento, dato che il giudice (anzi pensare all'ipotesi in cui la contrattazione collettiva non individui, nemmeno in via esemplificativa, alcuna condotta disciplinatamente rilevante). Sino a oggi, del resto, le tipizzazioni contenute nella contrattazione collettiva

to disciplinare appaia fuorviante non poche difficoltà applicative: è evidente, infatti, che il rinvio alla fattispecie di giusta causa e giustificato motivo soggettivo di licenziamento eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva non potrà costituire sempre e in ogni caso un parametro oggettivo idoneo ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento, dato che il giudice (anzi pensare all'ipotesi in cui la contrattazione collettiva non individui, nemmeno in via esemplificativa, alcuna condotta disciplinatamente rilevante). Sino a oggi, del resto, le tipizzazioni contenute nella contrattazione collettiva

RIPARAZIONE

Quando l'addebito non sussiste il datore deve pagare anche un'indennità fino a 12 mesi di retribuzione

erano considerate mere esemplificazioni dei comportamenti disciplinatamente rilevanti, rispetto alle quali il giudice non doveva ritenersi vincolato.

In relazione, invece, al profilo sanzionatorio, deve essere anzitutto evidenziato che la nuova normativa individua una soglia massima di indennità risarcitoria (pari, come detto, a 12 mensilità di retribuzione), mentre scompare il limite minimo di 6 mensilità fissato dalla norma previgente: la norma è di indubbio favore per le imprese che non si troveranno più esposte al rischio di corrispondere risarcimenti "pluriennali" a causa delle lungaggini processuali.

Ciò osservato, il provvedimento prosegue prevedendo che «nelle altre ipotesi» di illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice non dovrà disporre la reintegrazione, bensì potrà condannare, dichiarando comunque risolto il rapporto di lavoro, il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità risarcitoria determinata, tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità di retribuzione, considerati l'anzianità del lavoratore, il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

La norma non chiarisce quali siano le «altre ipotesi» cui si riferisce: una interpretazione sistematica porta a ritenere che, laddove l'addebito contestato risulti accertato come esistente (quasi sempre a livello processuale) e le norme applicabili al rapporto di lavoro risolto non contengano previsioni circa la necessaria "proporzionalità" della sanzione concretamente irrogata, in questi residui casi il giudice potrà solo condannare il datore di lavoro a una somma risarcitoria. Diversamente, non è dato comprendere quali possano essere le «altre ipotesi».

V'è da precisare, infine, che nell'ipotesi in cui il licenziamento venga dichiarato inefficace per carenza di motivazione, ipotesi peraltro remota nella fattispecie disciplinare, o per violazione della procedura, il nuovo apparato sanzionatorio prevede la condanna del datore di lavoro al pagamento in favore del lavoratore di un'indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità di retribuzione: tuttavia, laddove venga accertata, oltre alla mera violazione procedurale, anche il difetto di giustificazione del licenziamento, prevale il ruolo sopra illustrato.

Non ci sono sostanziali modifiche alla disciplina prevista in ipotesi di licenziamento discriminatorio. A fronte di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del lavoratore i licenziamenti continueranno a essere considerati nulli.

INOVITÀ E CONFERME

LE MODIFICHE

Il provvedimento di riforma del mercato del lavoro, per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari non comporta novità dal punto di vista procedurale, mentre introduce cambiamenti sensibili per quanto riguarda le tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo soggettivo da un lato, e per l'apparato sanzionatorio dall'altro.

Non ci sono novità sostanziali nemmeno per quanto riguarda i licenziamenti discriminatori.

TIPEZZAZIONI

Le tipizzazioni contrattuali assumono valore dirimente ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento disciplinare.

Ciò, però, potrebbe costituire un elemento non idoneo in quanto la contrattazione collettiva potrebbe non individuare condotte disciplinari da

ILLEGITTIMITÀ

In altre ipotesi il giudice potrà disporre un risarcimento al posto del ritorno al lavoro

COMPENSAZIONE

5

Scompare il valore minimo di 5 retribuzioni per l'indennità a favore del lavoratore

LO SCHEMA

L'onere della prova di comportamenti fondati su pregiudizi è a carico del dipendente

sanzionare con il licenziamento. Finora le tipizzazioni avevano valore esemplificativo e non esecutivo. Di conseguenza il giudice non doveva ritenersi vincolato a esse.

SANZIONI

Per l'indennità risarcitoria a beneficio del lavoratore viene introdotto un tetto massimo pari a 12 mensilità. Ciò limita l'esborso da parte delle aziende anche a fronte del protrarsi dei tempi processuali.

Per l'indennità risarcitoria a beneficio del lavoratore viene introdotto un tetto massimo pari a 12 mensilità. Ciò limita l'esborso da parte delle aziende anche a fronte del protrarsi dei tempi processuali.

INEFFICACIA

Se il licenziamento viene dichiarato inefficace per carenza

di motivazione o per violazione della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, è prevista la condanna del datore di lavoro al pagamento di un risarcimento al lavoratore compreso tra 6 e 12 mensilità di retribuzione. In realtà, se oltre a irregolarità di procedura vengono verificate anche difetti di giustificazione ricorrono le tutele più ampie previste sempre per i licenziamenti disciplinari.

DISCRIMINATORIO

Se viene accertato che il licenziamento è di tipo discriminatorio (per motivi sindacali, religiosi, politici, razziali, di lingua, età, sesso, handicap, convinzioni personali, orientamento sessuale), il giudice stabilirà il reintegro del lavoratore e un'indennità risarcitoria. L'onere della prova continua a spettare al lavoratore.

L'ANALISI

Giampiero Falasca

Un dedalo di regole di difficile gestione

In attesa di capire se la riforma dell'articolo 18 renderà più dinamico ed efficiente il nostro mercato del lavoro, è possibile pronosticare da subito un forte incremento di lavoro per due categorie professionali ben precise: gli avvocati giudiziari e i giudici del lavoro. La nuova normativa, infatti, compie un tentativo di superare la regola della reintegrazione sul posto di lavoro, ma il concreto funzionamento della riforma potrà essere compreso solo dopo una lunga fase di approfondimento tecnico e una altrettanto lunga fase di interpretazione giudiziale. Chi vorrà sperimentare da subito la nuova disciplina dovrà munirsi di una buona dose di coraggio, in quanto si troverà di fronte a un dedalo di norme in cui è oggettivamente molto difficile orientarsi. Il primo problema con cui bisognerà fare i conti è quello della moltiplicazione dei regimi di invalidità del licenziamento. Nel nuovo testo dell'articolo 18 è possibile identificare ben sette tipologie di licenziamenti invalidi, ciascuna delle quali è collegata a un proprio sistema di sanzioni discriminatorie (comma 1), invalido a causa di vizi formali (comma 6), di tipo economico (comma 7), compreso all'indennità fisica o psichica del lavoratore (comma 7) e, infine, di tipo collettivo

(comma 7 e legge 229/1990). Il problema della nuova normativa non è, tuttavia, solo quantitativo, ma anche e soprattutto interpretativo. I diversi regimi sanzionatori sono caratterizzati da un altissimo livello di complessità concettuale, che ne renderà molto incerta l'applicazione. Esemplificativo a tale riguardo è il criterio previsto dal comma 1 e 5 per distinguere i casi in cui il licenziamento disciplinare è assistito dalla reintegrazione rispetto alle ipotesi in cui spetta solo l'indennità economica. La reintegrazione, secondo la nuova normativa, è garantita solo se il fatto contestato è punibile dai contratti collettivi con una sanzione meno grave del licenziamento, oppure se il giudice accerta l'insussistenza del fatto. Se non ricorrono queste ipotesi, ma il giudice accetta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, allora spetta solo l'indennità risarcitoria. Qualunque farà il tentativo di provare a tradurre questi concetti astratti in casi concreti, potrà verificare che il confine tra le varie situazioni è molto labile. Il giudizio sulla nuova disciplina non può tuttavia fermarsi ai soli problemi tecnici, pure rilevanti, ma deve tenere conto della grande valenza, anche simbolica, che assume la messa in discussione di un meccanismo, la reintegrazione sul posto di lavoro, che troppo spesso è stato presentato come un diritto intangibile. Come dimostra l'esperienza internazionale, la tutela più efficace e più diffusa contro i licenziamenti ingiustificati è di tipo economico, e finalmente questo concetto entra anche nel nostro ordinamento, c'è da sperare che la rottura del tabù culturale consentirà di fare altri passi nel breve e nel medio periodo verso una modernizzazione sostanziale delle regole del lavoro.

DISCIPLINA INVARIATA

Niente perdono contro gli atti discriminatori

Non ci sono sostanziali modifiche alla disciplina prevista in ipotesi di licenziamento discriminatorio. A fronte di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali del lavoratore i licenziamenti continueranno a essere considerati nulli.

A seguito dell'accertamento della nullità, il giudice continuerà a condannare il datore di lavoro, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati, alla reintegrazione del dipendente (anche se dirigente) e alla corresponsione in suo favore di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dalla data del recesso sino a quella dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito nel frattempo in virtù di altra attività lavorativa (in misura comunque non inferiore a 5 mensilità).

Anche l'onere della prova della natura discriminatoria

del recesso rimarrà in capo al lavoratore. Si sottolinea che, per quanto la disciplina del licenziamento discriminatorio non sia stata, di fatto, oggetto di modifiche, alla luce di una lettura d'insieme della riforma del lavoro appare probabile che la tutela prevista in ipotesi di licenziamento discriminatorio, certamente la più "forte" rispetto ad altre, comporterà un sensibile incremento del contenzioso teso all'accertamento di presunti profili discriminatori nei licenziamenti di volta in volta impugnati.

A. Zam.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NAVIGA NEL LUSSO. SEI CAPITALI EUROPEE A BORDO DELL'ESCLUSIVA COSTA neoROMANTICA.

COSTA ROMANTICA
LE SEI CITTÀ CAPITALI
9 GIORNI

da
€ 1.090* p/p
VOLI COSTA INCLUSI
DA MILANO E ROMA



Agenzie di Viaggi
848-505050**
costacrociera.it/
neoromantica

Costa
CROCIERE

Un viaggio indimenticabile a bordo della nave più chio della nostra flotta: la nuova Costa neoROMANTICA, creata per esaudire i desideri anche dei viaggiatori più esigenti. Non perdetevi un fantastico itinerario tra le sei più belle capitali d'Europa: Parigi, Londra, Amsterdam, Copenaghen, Oslo e Amburgo. Questo è il nuovo orizzonte del lusso.



* Prezzo speciale p/p in cabina doppia categoria interna (40 posti disponibili) valido per le partenze C. neoROMANTICA di luglio. Volo A/R Milano o Roma - Amsterdam incluso. Escluse tasse portuali (€ 125 p/p) e quota di servizio (€ 56 p/adulto). Disponibilità limitata, non retroattiva.

**Costo di una telefonata urbana da rete fissa.

LA RIFORMA DEL LAVORO Ammortizzatori

L'«Aspi» promette una tutela più ampia Dal 2013 sostituirà mobilità e disoccupazione

Antonio Canello
Giuseppe Maccaroni

La revisione dell'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive diventa uno degli obiettivi più qualificanti dell'impianto complessivo della riforma sul lavoro e risente, più di altri, del restyling normativo voluto dal governo.

La sua disciplina è in larga parte declinata all'interno dell'articolo 3 del provvedimento e il suo cuore è costituito dal nuovo strumento introdotto contro la disoccupazione involontaria, che - nelle intenzioni - si prefigge di assicurare una tutela più universalizzata.

La nuova misura di sostegno al reddito - denominata Aspi (assicurazione sociale per l'impiego) - è destinata a sostituire, a regime, le diverse forme di tutela oggi esistenti: indennità di mobilità e disoccupazione (ordinaria non agricola - compresa quella nei casi di sospensione e quella in deroga agli apprendisti - con requisiti ridotti); indennità di disoccupazione speciale edile.

Dal 1° gennaio 2013, interesserà tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (compresi gli apprendisti e i soci di cooperative), nonché quelli delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

Sempre in tema di ammortizzatori, la riforma non modifica l'integrazione salariale ordinaria (Cigo); qualche variante, invece, si registra sul fronte della straordinaria. Dal 1° gennaio 2013, va, infine, a regime la cassa per taluni settori (commercio con + 50 addetti; vigilanza con più di 15 dipendenti) per i quali, da 20 anni, ha operato un regime "transitorio", annualmente prorogato; la definitiva estensione dell'intervento straordinario riguarda anche le imprese del trasporto aereo nonché quelle del settore aeroportuale. Stabilizzato anche il trattamento di sostegno del reddito in favore dei lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro portuale temporaneo a tempo indeterminato, e dei lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali.

INTERVENTI FUTURI

Entro sei mesi dovranno essere costituiti fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dall'integrazione salariale

In materia di integrazione salariale straordinaria va, altresì, segnalata la scomparsa - dal 1°

gennaio 2013 - dell'intervento previsto dall'articolo 3 della legge 225/01 in caso di procedure concorsuali.

Con il chiaro intento di gestire le possibili criticità connesse, sia alla definizione della crisi economica, che al passaggio tra due diversi sistemi di tutela, permane, invece, fino al 2016, la possibilità di fare ricorso agli ammortizzatori in deroga, nei limiti delle risorse disponibili. Sulla medesima falsariga si colloca, infine, anche il transitorio mantenimento dell'indennità di mobilità che, tuttavia, fino alla sua definitiva scomparsa (31 dicembre 2016), subisce un sensibile ridimensionamento nei suoi termini di durata massima.

Datori di lavoro e lavoratori non tutelati dalla cassa integrazione saranno chiamati a finanziare lo strumento che gli permetterà, in caso di necessità, di usufruire di un sostegno al reddito. La riforma del mercato del lavoro prevede che, entro 6 mesi, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, stipulino intese, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. I fondi hanno la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in

costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le stesse cause di intervento oggi previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. I fondi verranno istituiti, entro i successivi 3 mesi, presso l'Inps, con un decreto ministeriale e saranno obbligatori per tutti i settori non coperti dalla Cig, limitatamente alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti. La verifica dimensionale avverrà mensilmente, con riferimento alla media del semestre precedente.

In via alternativa, nei settori in cui sono operanti consolidati sistemi di bilateralità (come l'artigianato), la norma consente il loro adeguamento, al fine di prevedere tutele in favore dei lavoratori; l'adattamento delle fonti istitutive deve avvenire entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge. Se, entro il 31 marzo 2013 le parti non avranno istituito il fondo di solidarietà bilaterale ordinario di settore ovvero non avranno adeguato i regolamenti dei fondi bilaterali già esistenti, si provvederà - ope legis - a costituire un fondo di solidarietà residuale, che opererà per i datatori di lavoro con oltre 15 dipendenti, esclusi dall'intervento della Cig.

L'AVVIO

Nei primi due anni l'assicurazione per l'impiego sarà modulata in base all'età del lavoratore

CONTRIBUZIONE

1,31%

Il contributo per l'Aspi a carico delle aziende per i contratti a tempo indeterminato

PERIODO DI PASSAGGIO

Resta possibile fino al 2016 fare ricorso agli strumenti in deroga entro le risorse disponibili

L'Identikit

QUANDO SI APPLICA	Stati di disoccupazione involontaria dal 1° gennaio 2013
COSA SOSTITUISCE	L'indennità di disoccupazione (non agricola) ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti, la disoccupazione speciale edile e la mobilità (che resta ancora per 4 anni ma si riduce il periodo)
BENEFICIARI	Lavoratori dipendenti (tutti, apprendisti compresi), lavoratori a domicilio, soci di cooperative (subordinati), pubblici dipendenti con contratto a termine, impiegati del settore agricolo nonché il personale artistico, teatrale e cinematografico (subordinati)
REQUISITI	Status di disoccupato, 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contributi nei 2 anni precedenti
ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO	L'Aspi è esente dal contributo del 5,84% a carico del lavoratore
MASSIMALE	L'Aspi viene erogata entro un tetto massimo pari al massimo di Cig
FINANZIAMENTO DELL'ASPI	Contratti a tempo indeterminato: l'azienda paga 1,31% (stesso contributo oggi versato per la Ds) Contratti a termine: l'azienda paga oltre al 1,31% anche un contributo aggiuntivo pari a 1,4% che potrà recuperare in caso di stabilizzazione
CONTRIBUTO PER LA CESSAZIONE DEI RAPPORTI	Dal 1° gennaio 2013 in tutti i casi di interruzione di rapporti a tempo indeterminato (con esclusione delle dimissioni) è dovuto un contributo all'Inps pari al 50% del trattamento iniziale di Aspi (al massimo, quindi, una volta e mezzo). Dalla lettura della norma sembra che il contributo si debba versare anche in caso di decesso del lavoratore. Il nuovo contributo non è dovuto se si versa il contributo di ingresso alla mobilità (fino al 31 dicembre 2016). Sono esentati i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto se seguiti da riassunzioni per continuità occupazionale e quelli a seguito della chiusura dei cantieri edili
SOPPRESSIONE DI CONTRIBUTI	Dal 1° gennaio 2017 non saranno più dovuti: • il contributo di ingresso alla mobilità • il contributo per la mobilità (0,30%) • il contributo per la disoccupazione speciale del settore edile
DURATA A REGIME (dal 1/1/2016)	• 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 55 anni • 18 mesi per lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni (non superiore, comunque, al numero di settimane di contribuzione versata nei due anni precedenti) • si deve anche tenere conto dei periodi di mini Aspi
PERIODO TRANSITORIO	Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 è previsto un periodo transitorio in cui l'Aspi sarà modulata in funzione dell'età del lavoratore

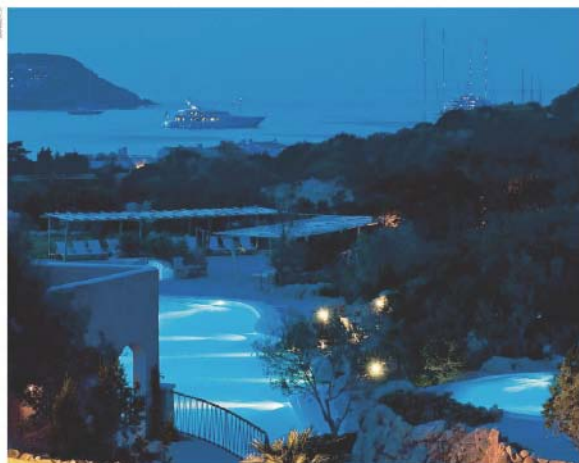
L'ANALISI

Giuseppe Maccaroni

Ma rimane il rischio della coperta troppo corta

Dopo molti anni si è avuto finalmente il coraggio di dichiarare apertamente che la cassa integrazione guadagni è stata utilizzata male. Per troppo tempo sui tavoli di trattativa, costituiti presso le organizzazioni sindacali o presso le aziende, sono stati firmati verbali di ricorso all'integrazione salariale anche quando il datore di lavoro aveva apertamente dichiarato che l'azienda avrebbe chiuso i battenti. Un segno tangibile del cambio di rotta è rappresentato dall'abolizione dell'intervento in caso di procedure concorsuali. Meno condivisibile appare il metodo di estensione delle tutele che in alcuni settori prevede un autofinanziamento delle parti. È evidente che una riforma degli ammortizzatori doveva essere realizzata avendo a disposizione maggiori risorse economiche. In fase di crisi la coperta è troppo corta: se si copre una parte, ne resta scoperta l'altra. Peccato che, spesso, chi resta privo di copertura è proprio chi dovrebbe essere più tutelato.

A un'ora dal paradiso... Costa Smeralda, Colonna Pevero Hotel.
Io scelgo il benessere, l'eleganza, la privacy.



* Canale sportivo con terrazza vista mare • Suite per famiglie • Cinque piscine con cascate d'acqua immensa nel parco di cui una idromassaggio • Breakfast, lunch e cocktail bar a bordo piscina • Ristorante gastronomico "ZAFFERANO" che propone sapori di alta tradizione ligure, prodotti e profumi del territorio, la migliore tradizione della cucina mediterranea • Esercizio con particolare selezione di prestigiose carte locali e serate di degustazione • Area dedicata al benessere in collaborazione con COMFORTONE • Navetta da/per il centro di Porto Cervo • Colazione e pranzo buffet/gli italiani nel prezzo della camera • Spiaggia attrezzata • Wifi libera

Verifica immediatamente le disponibilità, contattaci o visita il nostro sito www.colonnapeverohotel.it digitando lo **special code**: PROMOSOL avrai uno **speciale sconto** su tutti i servizi del Hotel.

COLONNA PEVERO HOTEL
PORTO CERVU

your exclusive stay

Golfo Pevero - Costa Smeralda - Italy ph +39 0789.907009 fax +39 0789.92064
www.colonnapeverohotel.it - info@colonnapeverohotel.it

Seminari formativi gratuiti

Le discipline strumentali all'esercizio della professione forense



Le recenti proposte di revisione delle discipline ordinarie e deontologiche della professione hanno consentito l'ingresso negli studi professionali delle tematiche di organizzazione, qualità, marketing e comunicazione attraverso nuove strumentazioni informatiche che trovano la loro disciplina anche in talune previsioni del Codice di deontologia forense (cfr. art. 17, 17-bis e 18 CDF).

I **Seminari Formativi gratuiti** organizzati dal Gruppo 24ORE aprono un dibattito su costi e benefici connessi al proficuo utilizzo di strumenti operativi altamente efficaci, anche in contesti organizzativi e di sviluppo della professione di dimensioni medio-piccole.

DATE E CITTÀ

10 Luglio Milano
11 Luglio Roma
12 Luglio Napoli
17 Luglio Vicenza
18 Luglio Bologna
19 Luglio Webinar Live

Interverrà **Giovanna Raffaella Stumpo** Avvocato del Foro di Milano esperta in organizzazione, qualità e marketing legale.

Per iscrizioni e maggiori informazioni www.softlab.it

Numero Verde
800.462.223

easylex

MEDIA PARTNER
legalcommunity

LA RIFORMA DEL LAVORO La fine del rapporto

LA REVOCA

Il lavoratore ha il diritto di ripensarsi entro 7 giorni dall'invito a recarsi a confermare la scelta

LA SANZIONE

30 mila euro
La punizione (massima) per il datore di lavoro che abusa delle «dimissioni in bianco»

NIENTE STIPENDIO

Dal momento del recesso all'annullamento il dipendente non matura alcun diritto retributivo

Dimissioni volontarie da convalidare

Efficace anche la controfirma alla lettera di licenziamento

Gabriele Fava

La risoluzione consensuale del rapporto e le dimissioni presentate dal lavoratore o dal lavoratore devono essere convalidate affinché siano efficaci.

È questo, in sintesi, il principio introdotto con la riforma Fornero che si propone di arginare il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Nel nuovo reticolato normativo, infatti, la convalida viene effettuata presso la Direzione territoriale per il lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente ovvero, ancora presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali del lavoro. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto.

L'idea non finisce qui: il rapporto si intende comunque risolto qualora il lavoratore non aderisca, entro sette giorni, all'invito del datore di lavoro a presentarsi di fronte a una delle sedi indicate ovvero qualora non apponga idonea dichiarazione sulla comunicazione di cessazione. Tale invito si considera effettuato quando è stato recapitato al domicilio del lavoratore o quando lo stesso gli sia stato consegnato mediante mani.

Entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale, in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad essere quello normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione delle eventuali patrimoniali esso connesse con obbligo del lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito.

Le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto durante il periodo di gravidanza o i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Lavoro e delle politiche sociali competenti per territorio. In altre parole, l'unica possibilità offerta alla lavoratrice madre è quella di presentarsi davanti alle predette sedi per poter convalidare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le dimissioni, inoltre, sono prive di effetto qualora, in mancanza di convalida o della sottoscrizione della comunicazione di cessazione, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito a presentarsi entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale.

Infine, è previsto che il datore di lavoro che abusi del foglio firmato "in bianco" al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, sia punito con la sanzione amministrativa da 5 a 30 mila euro.

I PUNTI CHIAVE

DIMENSIONI DI LAVORATORI IN GRAVIDANZA O MADRI E/O PADRI LAVORATORI
Dopo aver presentato la richiesta di dimissioni o aver sottoscritto la risoluzione consensuale la parti devono convalidare l'atto di fronte al

Servizio ispettivo del ministero del Lavoro

DIMENSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE DI TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICI
Dopo aver presentato le dimissioni o aver sottoscritto la

risoluzione consensuale le parti devono convalidare presso la Direzione territoriale del lavoro o Centro per l'impiego o presso le sedi individuate dai Contratti collettivi nazionali
In alternativa, l'efficacia di tali atti può essere ottenuta

attraverso la sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione apposta in calce alla comunicazione di cessazione
Entro 30 giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale, il datore di lavoro

deve invitare il lavoratore a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego o presso le sedi di cui al Contratto collettivo nazionale di lavoro per convalidare l'atto ovvero invitare il lavoratore a

sottoscrivere la dichiarazione sulla comunicazione di cessazione
Il lavoratore può:
1) aderire all'invito formulato;
2) non aderire agli inviti;
3) revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale

L'ANALISI

Nervio Bianchi

Si spara nel mucchio e il colpevole la fa franca

Errare è umano, perseverare è diabolico. Il governo ripropone, rivista e corretta, la disposizione relativa alla convalida delle dimissioni del lavoratore e della lavoratrice dal rapporto di lavoro dipendente con il dichiarato intento di contrastare una pratica, ritenuta diffusa, della lettera di dimissioni in bianco richiesta dal datore di lavoro prima dell'assunzione. Una pratica di cui nessuno conosce le reali dimensioni ma che sicuramente è deprecabile e va efficacemente combattuta.

Il problema è individuare qual è il modo più efficace e al tempo stesso più semplice per contrastarla e combatterla. Riproporre l'obbligo della convalida delle dimissioni, cambiando però le modalità rispetto alla precedente normativa, sembra tanto la scelta di sparare nel mucchio, senza però avere la certezza di colpire il colpevole.

In termini di efficacia, sicuramente era più affidabile la procedura individuata dalla legge 188/2007, che prevedeva la sottoscrizione di moduli che riportavano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, e avevano una validità di 15 giorni dalla data di emissione. Era un documento non "retrodatabile" e quindi difficilmente falsificabile. Ma sappiamo tutti come è andata. Caos negli uffici del personale, caos per le direzioni provinciali del lavoro, dubbi, incertezze, disagi, lavoratori che sparivano e necessità di chiudere i rapporti con chi non presentava i "fatti conclusivi". La legge ha avuto vita brevissima.

Adesso viene riproposta, e ci si interroga nuovamente su quale effettivamente il rapporto costo-benefici. I disagi per i datori di lavoro e per gli stessi lavoratori sono certi e non da poco. Bisognerebbe avvisare i lavoratori, inseguirli, pressarli, firmare moduli e aspettare. Perché fino a quando la procedura non si esaurisce le dimissioni non sono efficaci.

Ma proprio per evitare le complicazioni vissute in occasione della legge 188/2007, i tempi e le procedure individuate nella riforma sono meno rigide, in parte definite, in parte rinviate a un successivo decreto ministeriale o ad accordi tra le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Se sono meno rigide sono però più facilmente eludibili, nel senso che se c'è qualche datore di lavoro disonesto è verosimile pensare che non si farà a scappare da queste misure. Troverà comunque il modo per raggiungere i suoi obiettivi. E a chi dovrà gestire queste procedure rimarrà la sensazione, purtroppo ricorrente, di dedicare tempo ad adempimenti di scarsa, anzi scarsissima efficacia. Non è possibile pensare che questo sia l'unico modo per evitare il peggio, in un paese che si considera civile, questa assurda pratica.




Honda Jazz 5 porte da
€ 9.990
mini rate mensili da
€ 99*

Honda CR-V 4x4 da
€ 22.900
mini rate mensili da
€ 199**

FINALMENTE UNA MANOVRA CHE TI CONVIENE.

HONDA
The Power of Dreams

SUPER FORMULA RELAX

LA SOLUZIONE PER RIPARTIRE CON LA CONVENIENZA HONDA.

• Minirate • Anticipo minimo • Finanziamento con "Sicuro!" • Super Ecobonus

Honda vuol dire idee, tecnologia e innovazione per il tuo domani, ma soprattutto per il tuo presente. Ecco perché Honda ha creato: "Super Formula Relax", la soluzione pensata per aiutarti a realizzare i tuoi sogni, in tutta serenità. Riparti con la flessibilità di Jazz, la piccola, grande star di casa Honda, sempre pronta a darti ancora più praticità e sicurezza con la nuova versione 1.2 Trend equipaggiata con VSA, ABS, 8 Airbag, climatizzatore e Radio MP3. Prova il piacere della sicurezza di Honda CR-V, oggi con un equipaggiamento ancora più ricco e raffinato nella Nuova Edizione Esclusiva con interni in Alcantara/Stoffa, vetri posteriori oscurati, sensori di parcheggio posteriori e anteriori e tutti i più avanzati sistemi di sicurezza. Una risposta alla crisi? Honda te ne dà due: Jazz e CR-V.

Honda Jazz 5 porte 1.2 Trend		Honda CR-V 4x4 Nuova Edizione Esclusiva 2.2 Elegance Diesel		Navigatore Pioneer Avic-FB40BT e Interni in pelle in omaggio	
Prezzo di listino	€ 14.000	Prezzo versione 2011	€ 32.600		
Prezzo promozionato	€ 10.990	Prezzo versione 2012	€ 28.950		
Super Ecobonus	€ 3.010	Prezzo promozionato	€ 24.900	Valore navigatore	Valore interni in pelle
		Super Ecobonus	€ 11.000	€ 1.200	€ 2.100

Offerta valida per le vetture disponibili in stock



GUIDARE E RITIRARE IL SIMPATICO OMAGGIO.

www.honda.it



Ritrova il sereno con l'offerta anti-crisi Honda.
Approfitta dello sconto fino al 20% sui ricambi originali Honda.

Consumi gamma CR-V, urbano/extraurbano/combinato l/100km da 8,0 a 11,1 / da 5,6 a 6,9 / da 6,5 a 8,4; CO₂ da 171 a 195 g/km. Consumi gamma Honda Jazz, urbano/extraurbano/combinato l/100km da 4,6 a 6,9 / da 4,6 a 4,9 / da 5,3 a 5,8; CO₂ da 123 a 128 g/km. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: CR-V Nuova Edizione Esclusiva 2.0 Elegance Benzina (Esclusa IPT prezzo di listino € 22.900,00. CR-V Nuova Edizione Esclusiva 2.2 Elegance Diesel (Esclusa IPT) prezzo promozionato € 24.900,00 con navigatore e interni in pelle inclusi nel prezzo. **Esempio finanziamento CR-V da € 24.900,00: anticipo € 6.900, 36 rate mensili da € 199,00, TAN fisso 3,9%, TAEG 4,93%. Durata del contratto 37 mesi. Importo Massimale: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rata € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finalizzata); importo totale dovuto € 21.064,48. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 8.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.900, 36 rate mensili da € 98,00 TAN fisso 1,90%, TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo Massimale: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rata € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 8.106,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finalizzata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative disponibili a richiesta. Salvo approvazione Fidelity Spa. Per le condizioni contrattuali si veda il documento denominato "Informazioni europee di base sul credito ai consumatori" presso le concessionarie aderenti all'iniziativa. Offerta valida fino al 30 giugno 2012. I Servizi Finanziari Honda Finystem sono gestiti da Fidelity Spa. Honda opera quale intermediario del credito in regime di esclusiva con Fidelity Spa. Offerte valide per le concessionarie che aderiscono all'iniziativa fino al 30 giugno 2012 sulle vetture disponibili in rete. Ulteriori dettagli su tutte le offerte in concessionaria.

LA RIFORMA DEL LAVORO Le correzioni richieste

In agenda flessibilità e ammortizzatori

Otto proposte di modifica presentate dal Pdl - Il Pd: fondamentale la soluzione sugli esodati

Giorgio Pogliotti
ROMA

■ Maggiore estensione degli ammortizzatori sociali, riduzione dei vincoli per la flessibilità in entrata, ampliamento della platea di esodati da salvaguardare.

È in questa direzione che vanno le proposte di modifica presentate dal partito della maggioranza al Ddl di riforma del mercato del lavoro su cui il governo è disponibile ad introdurre «tempestive» correzioni. Lo strumento potrebbe essere il

SUGLI AUTONOMI

Cazzola (Pdl): criteri più adeguati per le partite Iva
Damiano (Pdl): stop all'innalzamento dei contributi previdenziali

decreto attuativo, assegnato alla commissione Attività produttive della Camera per la conversione in legge, o un decreto ad hoc. Per i cosiddetti esodati, l'ampliamento del numero dei lavoratori tutelati potrebbe essere assicurato prendendo come riferimento i criteri del Ddl Damiano, che ha il sostegno bipartisan in Commissione lavoro della Camera.

Iniziamo dalle otto richieste del Pdl, contenute in un documento elaborato dal relatore del Ddl Giuliano Cazzola e illustrate ieri in Aula dal capogrup-

po alla Camera, Fabrizio Cicchitto, che propone di rafforzare le norme sulla detassazione dei premi di produttività, di valorizzare la somministrazione a tempo indeterminato eliminando il vincolo dei 60 mesi o il cosiddetto «casualone» per le missioni a termine presso altre aziende. Si propone anche di accorciare il termine tra un contratto a termine e l'altro nel lavoro stagionale e turistico, di adottare «criteri più adeguati» per individuare le vere partite Iva, spalmando il tetto retributivo di 8 mila euro di riferimento su 2 anni. Un'altra richiesta riguarda il call center: «Le aziende hanno minacciato licenziamenti», spiega Cazzola - perché in base alla riforma Fornero rischiano di dover assumere 30 mila persone. Vanno conformati gli attuali assetti, definiti dalle circolari dell'ex ministro Damiano». Il Pdl, infine, propone di non computare nel vincolo del 50 per cento di stabilizzazione per il licenziamento a criteri più restrittivi nel calcolo della platea per l'assunzione degli inattivi, di ripristinare il contratto di inserimento e le agevolazioni per le assunzioni di lavoratori svantaggiati.

Quanto al Pd, per il relatore al Ddl di riforma mercato del lavoro, Cesare Damiano, è «fondamentale la soluzione del problema dei lavoratori rimasti senza stipendio e senza pensione a seguito della riforma della

previdenza, anche attraverso un decreto». Per salvaguardare i cosiddetti esodati - andando oltre la platea di 6 mila che in base al decreto ministeriale potranno andare in pensione con i requisiti pensionistici ante riforma Fornero - una soluzione è rappresentata dal Ddl presentato dallo stesso Damiano, firmato anche da Giuliano Cazzola (Pdl), di cui è relatore Luigi Muro (Pdl). Dopo il coro di critiche il ministro Fornero si è detto disponibile ad allargare la platea di salvaguardati di altre

IN SINTESI

L'ITER
Per il Pd e il Pdl le correzioni devono essere tempestive, dovranno essere affrontate immediatamente anche con un decreto specifico o con il primo provvedimento utile.

GLI STRUMENTI
Possibile strumento il decreto sviluppo che dopo la pubblicazione in Gazzetta ufficiale è stato assegnato alla Commissione Attività

produttive della Camera per la conversione in legge. Per gli esodati invece la strada può essere il Ddl Damiano in esame in commissione lavoro alla Camera.

5 mila unità. La proposta Damiano non prevede numeri, ma fissa criteri più ampi con lo slittamento dal 4 al 31 dicembre della scadenza degli accordi di mobilità (salvaguarda anche i 650 operai di Termini Imerese, essendo l'intesa del 6 dicembre). Il Ddl garantisce il diritto di maturare le vecchie regole pensionistiche a coloro che avrebbero avuto la possibilità di andare in pensione nei 2 anni successivi al 6 dicembre 2012, data della riforma previdenziale. Sul mercato del lavoro il Pd ha avanzato richieste di modifica, a partire dagli ammortizzatori sociali: «chiediamo di posticipare di un anno il decollo della nuova Aspi», aggiunge Damiano - considerato il prolungarsi della crisi e l'esigenza di mantenere le attuali tutele in caso di mobilità». Il Pd propone anche di migliorare la mini Aspi (che sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti), di rendere più facile l'accesso al bonus precari per i lavoratori a progetto licenziati e di affrontare il tema dei contributi figurativi nel lavoro stagionale. Infine le partite Iva: «Se è autentico il lavoro autonomo - continua Damiano - il contributo previdenziale non va aumentato al 33%». Partendo da questi contenuti, conclude Damiano «la nostra battaglia continuerà anche negli ultimi mesi della legislatura, utilizzando le proposte di legge unitarie in via di definizione in commissione Lavoro».

GIORGIO POGGIOTTI

IL GOVERNO

Il premier Monti pronto a introdurre «tempestive» correzioni alla legge Fornero

ESODATI

120 mila
Il ministro Fornero si è detto disponibile ad ampliare la platea di 55 mila lavoratori

SUL TAPPETO

Pressing di Pd e Pdl per estendere gli ammortizzatori e ridurre i vincoli in entrata

Le richieste di Pdl e Pd



MENO VINCOLI IN ENTRATA

Meno vincoli sulla flessibilità in entrata. Il Pdl chiede il rafforzamento delle norme sulla detassazione dei premi di produttività, di accorciare il termine intercorrente tra un contratto a termine e l'altro (innalzato dal Ddl a 60 e 90 giorni) nei settori del lavoro stagionale e turistico.

Si sottolinea la necessità di criteri più adeguati per individuare le partite Iva virtuose. Altra richiesta riguarda i call center: le aziende, spiegano dal Pdl, minacciano licenziamenti perché in base alla riforma rischiano di dover assumere 30 mila persone.



ASPI DAL 2014 E PIÙ ATTENZIONE AI GIOVANI

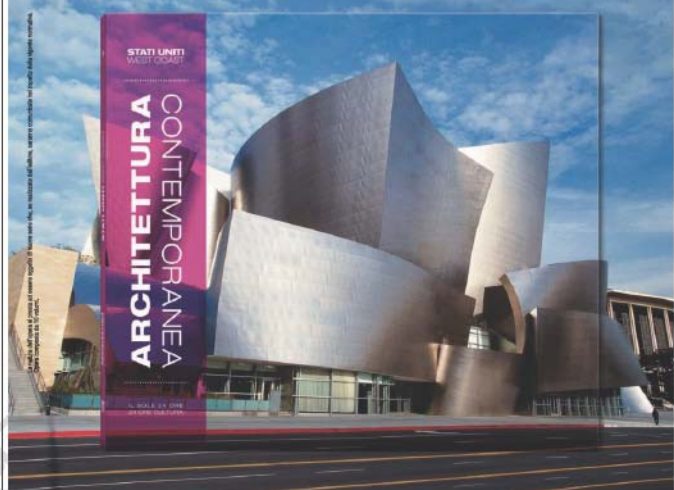
Per il Pd cruciale la soluzione del problema esodati che rischiano di restare senza stipendio e senza pensione. A causa della crisi economica va inoltre posticipato di un anno, al 2014, l'avvio del nuovo sistema di ammortizzatori dell'Aspi previsto dal

Ddl per il 2013. Il Pd propone inoltre di migliorare la mini Aspi. Per quanto riguarda le partite Iva «autentiche» non bisogna procedere all'innalzamento dei contributi previdenziali al 33%.

F. Fer.

GIORGIO POGGIOTTI

ARCHITETTURA CONTEMPORANEA. L'OPERA CHE MANCAVA.



Una collezione di prestigiose monografie sull'architettura mondiale degli ultimi 50 anni.

Dal Sole 24 ORE una lettura di sicuro interesse che vi guiderà alla scoperta degli aspetti più emblematici dell'evoluzione architettonica del secondo dopoguerra ad oggi. Una collezione di monografie suddivisa per Paesi ad un prezzo assolutamente inedito. L'unica che offre una panoramica completa sulla ricerca architettonica mondiale. In ogni numero un rinomato esperto racconterà come è cambiato il volto di ciascun Paese: dal Brasile al Giappone, dal Sud Africa agli Stati Uniti, dall'Olanda alla Finlandia, accompagnandovi nella comprensione delle opere più rappresentative di quella parte del mondo. Un'occasione imperdibile per gli studiosi e appassionati e per chiunque voglia immergersi nella esplorazione di luoghi davvero poco comuni.

Ogni venerdì in edicola.

www.ilsola24ore.com/architetturacontemporanea

COMUNE DI UDINE

AVVISO DI PROCEDURA APERTA
1) ENTE APPALTANTE: COMUNE DI UDINE - Via Lione 1 - 33010 UDINE - tel. 0432/71 - fax 0432/729355.

2) OGGETTO APPALTO: affidamento del Servizio di assicurazione sulla vita in 5 lotti - vedi capitolato speciale d'appalto (cd. capitolato) - Edilità totale: importo complessivo lordo (comprensivo di imposte) a base di lotto di 100.000,00 euro (cento milioni di lire) - Lotti A) RCT € 340.000,00; Lotti B) Incendio € 350.000,00; Lotti C) RCT € 100.000,00; Lotti D) RCT € 100.000,00; Lotti E) RCT € 100.000,00; Lotti F) RCT € 100.000,00; Lotti G) RCT € 100.000,00; Lotti H) RCT € 100.000,00; Lotti I) RCT € 100.000,00; Lotti J) RCT € 100.000,00; Lotti K) RCT € 100.000,00; Lotti L) RCT € 100.000,00; Lotti M) RCT € 100.000,00; Lotti N) RCT € 100.000,00; Lotti O) RCT € 100.000,00; Lotti P) RCT € 100.000,00; Lotti Q) RCT € 100.000,00; Lotti R) RCT € 100.000,00; Lotti S) RCT € 100.000,00; Lotti T) RCT € 100.000,00; Lotti U) RCT € 100.000,00; Lotti V) RCT € 100.000,00; Lotti W) RCT € 100.000,00; Lotti X) RCT € 100.000,00; Lotti Y) RCT € 100.000,00; Lotti Z) RCT € 100.000,00; Lotti AA) RCT € 100.000,00; Lotti AB) RCT € 100.000,00; Lotti AC) RCT € 100.000,00; Lotti AD) RCT € 100.000,00; Lotti AE) RCT € 100.000,00; Lotti AF) RCT € 100.000,00; Lotti AG) RCT € 100.000,00; Lotti AH) RCT € 100.000,00; Lotti AI) RCT € 100.000,00; Lotti AJ) RCT € 100.000,00; Lotti AK) RCT € 100.000,00; Lotti AL) RCT € 100.000,00; Lotti AM) RCT € 100.000,00; Lotti AN) RCT € 100.000,00; Lotti AO) RCT € 100.000,00; Lotti AP) RCT € 100.000,00; Lotti AQ) RCT € 100.000,00; Lotti AR) RCT € 100.000,00; Lotti AS) RCT € 100.000,00; Lotti AT) RCT € 100.000,00; Lotti AU) RCT € 100.000,00; Lotti AV) RCT € 100.000,00; Lotti AW) RCT € 100.000,00; Lotti AX) RCT € 100.000,00; Lotti AY) RCT € 100.000,00; Lotti AZ) RCT € 100.000,00; Lotti BA) RCT € 100.000,00; Lotti BB) RCT € 100.000,00; Lotti BC) RCT € 100.000,00; Lotti BD) RCT € 100.000,00; Lotti BE) RCT € 100.000,00; Lotti BF) RCT € 100.000,00; Lotti BG) RCT € 100.000,00; Lotti BH) RCT € 100.000,00; Lotti BI) RCT € 100.000,00; Lotti BJ) RCT € 100.000,00; Lotti BK) RCT € 100.000,00; Lotti BL) RCT € 100.000,00; Lotti BM) RCT € 100.000,00; Lotti BN) RCT € 100.000,00; Lotti BO) RCT € 100.000,00; Lotti BP) RCT € 100.000,00; Lotti BQ) RCT € 100.000,00; Lotti BR) RCT € 100.000,00; Lotti BS) RCT € 100.000,00; Lotti BT) RCT € 100.000,00; Lotti BU) RCT € 100.000,00; Lotti BV) RCT € 100.000,00; Lotti BW) RCT € 100.000,00; Lotti BX) RCT € 100.000,00; Lotti BY) RCT € 100.000,00; Lotti BZ) RCT € 100.000,00; Lotti CA) RCT € 100.000,00; Lotti CB) RCT € 100.000,00; Lotti CC) RCT € 100.000,00; Lotti CD) RCT € 100.000,00; Lotti CE) RCT € 100.000,00; Lotti CF) RCT € 100.000,00; Lotti CG) RCT € 100.000,00; Lotti CH) RCT € 100.000,00; Lotti CI) RCT € 100.000,00; Lotti CJ) RCT € 100.000,00; Lotti CK) RCT € 100.000,00; Lotti CL) RCT € 100.000,00; Lotti CM) RCT € 100.000,00; Lotti CN) RCT € 100.000,00; Lotti CO) RCT € 100.000,00; Lotti CP) RCT € 100.000,00; Lotti CQ) RCT € 100.000,00; Lotti CR) RCT € 100.000,00; Lotti CS) RCT € 100.000,00; Lotti CT) RCT € 100.000,00; Lotti CU) RCT € 100.000,00; Lotti CV) RCT € 100.000,00; Lotti CW) RCT € 100.000,00; Lotti CX) RCT € 100.000,00; Lotti CY) RCT € 100.000,00; Lotti CZ) RCT € 100.000,00; Lotti DA) RCT € 100.000,00; Lotti DB) RCT € 100.000,00; Lotti DC) RCT € 100.000,00; Lotti DD) RCT € 100.000,00; Lotti DE) RCT € 100.000,00; Lotti DF) RCT € 100.000,00; Lotti DG) RCT € 100.000,00; Lotti DH) RCT € 100.000,00; Lotti DI) RCT € 100.000,00; Lotti DJ) RCT € 100.000,00; Lotti DK) RCT € 100.000,00; Lotti DL) RCT € 100.000,00; Lotti DM) RCT € 100.000,00; Lotti DN) RCT € 100.000,00; Lotti DO) RCT € 100.000,00; Lotti DP) RCT € 100.000,00; Lotti DQ) RCT € 100.000,00; Lotti DR) RCT € 100.000,00; Lotti DS) RCT € 100.000,00; Lotti DT) RCT € 100.000,00; Lotti DU) RCT € 100.000,00; Lotti DV) RCT € 100.000,00; Lotti DW) RCT € 100.000,00; Lotti DX) RCT € 100.000,00; Lotti DY) RCT € 100.000,00; Lotti DZ) RCT € 100.000,00; Lotti EA) RCT € 100.000,00; Lotti EB) RCT € 100.000,00; Lotti EC) RCT € 100.000,00; Lotti ED) RCT € 100.000,00; Lotti EE) RCT € 100.000,00; Lotti EF) RCT € 100.000,00; Lotti EG) RCT € 100.000,00; Lotti EH) RCT € 100.000,00; Lotti EI) RCT € 100.000,00; Lotti EJ) RCT € 100.000,00; Lotti EK) RCT € 100.000,00; Lotti EL) RCT € 100.000,00; Lotti EM) RCT € 100.000,00; Lotti EN) RCT € 100.000,00; Lotti EO) RCT € 100.000,00; Lotti EP) RCT € 100.000,00; Lotti EQ) RCT € 100.000,00; Lotti ER) RCT € 100.000,00; Lotti ES) RCT € 100.000,00; Lotti ET) RCT € 100.000,00; Lotti EU) RCT € 100.000,00; Lotti EV) RCT € 100.000,00; Lotti EW) RCT € 100.000,00; Lotti EX) RCT € 100.000,00; Lotti EY) RCT € 100.000,00; Lotti EZ) RCT € 100.000,00; Lotti FA) RCT € 100.000,00; Lotti FB) RCT € 100.000,00; Lotti FC) RCT € 100.000,00; Lotti FD) RCT € 100.000,00; Lotti FE) RCT € 100.000,00; Lotti FF) RCT € 100.000,00; Lotti FG) RCT € 100.000,00; Lotti FH) RCT € 100.000,00; Lotti FI) RCT € 100.000,00; Lotti FJ) RCT € 100.000,00; Lotti FK) RCT € 100.000,00; Lotti FL) RCT € 100.000,00; Lotti FM) RCT € 100.000,00; Lotti FN) RCT € 100.000,00; Lotti FO) RCT € 100.000,00; Lotti FP) RCT € 100.000,00; Lotti FQ) RCT € 100.000,00; Lotti FR) RCT € 100.000,00; Lotti FS) RCT € 100.000,00; Lotti FT) RCT € 100.000,00; Lotti FU) RCT € 100.000,00; Lotti FV) RCT € 100.000,00; Lotti FW) RCT € 100.000,00; Lotti FX) RCT € 100.000,00; Lotti FY) RCT € 100.000,00; Lotti FZ) RCT € 100.000,00; Lotti GA) RCT € 100.000,00; Lotti GB) RCT € 100.000,00; Lotti GC) RCT € 100.000,00; Lotti GD) RCT € 100.000,00; Lotti GE) RCT € 100.000,00; Lotti GF) RCT € 100.000,00; Lotti GG) RCT € 100.000,00; Lotti GH) RCT € 100.000,00; Lotti GI) RCT € 100.000,00; Lotti GJ) RCT € 100.000,00; Lotti GK) RCT € 100.000,00; Lotti GL) RCT € 100.000,00; Lotti GM) RCT € 100.000,00; Lotti GN) RCT € 100.000,00; Lotti GO) RCT € 100.000,00; Lotti GP) RCT € 100.000,00; Lotti GQ) RCT € 100.000,00; Lotti GR) RCT € 100.000,00; Lotti GS) RCT € 100.000,00; Lotti GT) RCT € 100.000,00; Lotti GU) RCT € 100.000,00; Lotti GV) RCT € 100.000,00; Lotti GW) RCT € 100.000,00; Lotti GX) RCT € 100.000,00; Lotti GY) RCT € 100.000,00; Lotti GZ) RCT € 100.000,00; Lotti HA) RCT € 100.000,00; Lotti HB) RCT € 100.000,00; Lotti HC) RCT € 100.000,00; Lotti HD) RCT € 100.000,00; Lotti HE) RCT € 100.000,00; Lotti HF) RCT € 100.000,00; Lotti HG) RCT € 100.000,00; Lotti HH) RCT € 100.000,00; Lotti HI) RCT € 100.000,00; Lotti HJ) RCT € 100.000,00; Lotti HK) RCT € 100.000,00; Lotti HL) RCT € 100.000,00; Lotti HM) RCT € 100.000,00; Lotti HN) RCT € 100.000,00; Lotti HO) RCT € 100.000,00; Lotti HP) RCT € 100.000,00; Lotti HQ) RCT € 100.000,00; Lotti HR) RCT € 100.000,00; Lotti HS) RCT € 100.000,00; Lotti HT) RCT € 100.000,00; Lotti HU) RCT € 100.000,00; Lotti HV) RCT € 100.000,00; Lotti HW) RCT € 100.000,00; Lotti HX) RCT € 100.000,00; Lotti HY) RCT € 100.000,00; Lotti HZ) RCT € 100.000,00; Lotti IA) RCT € 100.000,00; Lotti IB) RCT € 100.000,00; Lotti IC) RCT € 100.000,00; Lotti ID) RCT € 100.000,00; Lotti IE) RCT € 100.000,00; Lotti IF) RCT € 100.000,00; Lotti IG) RCT € 100.000,00; Lotti IH) RCT € 100.000,00; Lotti II) RCT € 100.000,00; Lotti IJ) RCT € 100.000,00; Lotti IK) RCT € 100.000,00; Lotti IL) RCT € 100.000,00; Lotti IM) RCT € 100.000,00; Lotti IN) RCT € 100.000,00; Lotti IO) RCT € 100.000,00; Lotti IP) RCT € 100.000,00; Lotti IQ) RCT € 100.000,00; Lotti IR) RCT € 100.000,00; Lotti IS) RCT € 100.000,00; Lotti IT) RCT € 100.000,00; Lotti IU) RCT € 100.000,00; Lotti IV) RCT € 100.000,00; Lotti IW) RCT € 100.000,00; Lotti IX) RCT € 100.000,00; Lotti IY) RCT € 100.000,00; Lotti IZ) RCT € 100.000,00; Lotti JA) RCT € 100.000,00; Lotti JB) RCT € 100.000,00; Lotti JC) RCT € 100.000,00; Lotti JD) RCT € 100.000,00; Lotti JE) RCT € 100.000,00; Lotti JF) RCT € 100.000,00; Lotti JG) RCT € 100.000,00; Lotti JH) RCT € 100.000,00; Lotti JI) RCT € 100.000,00; Lotti JJ) RCT € 100.000,00; Lotti JK) RCT € 100.000,00; Lotti JL) RCT € 100.000,00; Lotti JM) RCT € 100.000,00; Lotti JN) RCT € 100.000,00; Lotti JO) RCT € 100.000,00; Lotti JP) RCT € 100.000,00; Lotti JQ) RCT € 100.000,00; Lotti JR) RCT € 100.000,00; Lotti JS) RCT € 100.000,00; Lotti JT) RCT € 100.000,00; Lotti JU) RCT € 100.000,00; Lotti JV) RCT € 100.000,00; Lotti JW) RCT € 100.000,00; Lotti JX) RCT € 100.000,00; Lotti JY) RCT € 100.000,00; Lotti JZ) RCT € 100.000,00; Lotti KA) RCT € 100.000,00; Lotti KB) RCT € 100.000,00; Lotti KC) RCT € 100.000,00; Lotti KD) RCT € 100.000,00; Lotti KE) RCT € 100.000,00; Lotti KF) RCT € 100.000,00; Lotti KG) RCT € 100.000,00; Lotti KH) RCT € 100.000,00; Lotti KI) RCT € 100.000,00; Lotti KJ) RCT € 100.000,00; Lotti KK) RCT € 100.000,00; Lotti KL) RCT € 100.000,00; Lotti KM) RCT € 100.000,00; Lotti KN) RCT € 100.000,00; Lotti KO) RCT € 100.000,00; Lotti KP) RCT € 100.000,00; Lotti KQ) RCT € 100.000,00; Lotti KR) RCT € 100.000,00; Lotti KS) RCT € 100.000,00; Lotti KT) RCT € 100.000,00; Lotti KU) RCT € 100.000,00; Lotti KV) RCT € 100.000,00; Lotti KW) RCT € 100.000,00; Lotti KX) RCT € 100.000,00; Lotti KY) RCT € 100.000,00; Lotti KZ) RCT € 100.000,00; Lotti LA) RCT € 100.000,00; Lotti LB) RCT € 100.000,00; Lotti LC) RCT € 100.000,00; Lotti LD) RCT € 100.000,00; Lotti LE) RCT € 100.000,00; Lotti LF) RCT € 100.000,00; Lotti LG) RCT € 100.000,00; Lotti LH) RCT € 100.000,00; Lotti LI) RCT € 100.000,00; Lotti LJ) RCT € 100.000,00; Lotti LK) RCT € 100.000,00; Lotti LL) RCT € 100.000,00; Lotti LM) RCT € 100.000,00; Lotti LN) RCT € 100.000,00; Lotti LO) RCT € 100.000,00; Lotti LP) RCT € 100.000,00; Lotti LQ) RCT € 100.000,00; Lotti LR) RCT € 100.000,00; Lotti LS) RCT € 100.000,00; Lotti LT) RCT € 100.000,00; Lotti LU) RCT € 100.000,00; Lotti LV) RCT € 100.000,00; Lotti LW) RCT € 100.000,00; Lotti LX) RCT € 100.000,00; Lotti LY) RCT € 100.000,00; Lotti LZ) RCT € 100.000,00; Lotti MA) RCT € 100.000,00; Lotti MB) RCT € 100.000,00; Lotti MC) RCT € 100.000,00; Lotti MD) RCT € 100.000,00; Lotti ME) RCT € 100.000,00; Lotti MF) RCT € 100.000,00; Lotti MG) RCT € 100.000,00; Lotti MH) RCT € 100.000,00; Lotti MI) RCT € 100.000,00; Lotti MJ) RCT € 100.000,00; Lotti MK) RCT € 100.000,00; Lotti ML) RCT € 100.000,00; Lotti MM) RCT € 100.000,00; Lotti MN) RCT € 100.000,00; Lotti MO) RCT € 100.000,00; Lotti MP) RCT € 100.000,00; Lotti MQ) RCT € 100.000,00; Lotti MR) RCT € 100.000,00; Lotti MS) RCT € 100.000,00; Lotti MT) RCT € 100.000,00; Lotti MU) RCT € 100.000,00; Lotti MV) RCT € 100.000,00; Lotti MW) RCT € 100.000,00; Lotti MX) RCT € 100.000,00; Lotti MY) RCT € 100.000,00; Lotti MZ) RCT € 100.000,00; Lotti NA) RCT € 100.000,00; Lotti NB) RCT € 100.000,00; Lotti NC) RCT € 100.000,00; Lotti ND) RCT € 100.000,00; Lotti NE) RCT € 100.000,00; Lotti NF) RCT € 100.000,00; Lotti NG) RCT € 100.000,00; Lotti NH) RCT € 100.000,00; Lotti NI) RCT € 100.000,00; Lotti NJ) RCT € 100.000,00; Lotti NK) RCT € 100.000,00; Lotti NL) RCT € 100.000,00; Lotti NM) RCT € 100.000,00; Lotti NN) RCT € 100.000,00; Lotti NO) RCT € 100.000,00; Lotti NP) RCT € 100.000,00; Lotti NQ) RCT € 100.000,00; Lotti NR) RCT € 100.000,00; Lotti NS) RCT € 100.000,00; Lotti NT) RCT € 100.000,00; Lotti NU) RCT € 100.000,00; Lotti NV) RCT € 100.000,00; Lotti NW) RCT € 100.000,00; Lotti NX) RCT € 100.000,00; Lotti NY) RCT € 100.000,00; Lotti NZ) RCT € 100.000,00; Lotti OA) RCT € 100.000,00; Lotti OB) RCT € 100.000,00; Lotti OC) RCT € 100.000,00; Lotti OD) RCT € 100.000,00; Lotti OE) RCT € 100.000,00; Lotti OF) RCT € 100.000,00; Lotti OG) RCT € 100.000,00; Lotti OH) RCT € 100.000,00; Lotti OI) RCT € 100.000,00; Lotti OJ) RCT € 100.000,00; Lotti OK) RCT € 100.000,00; Lotti OL) RCT € 100.000,00; Lotti OM) RCT € 100.000,00; Lotti ON) RCT € 100.000,00; Lotti OO) RCT € 100.000,00; Lotti OP) RCT € 100.000,00; Lotti OQ) RCT € 100.000,00; Lotti OR) RCT € 100.000,00; Lotti OS) RCT € 100.000,00; Lotti OT) RCT € 100.000,00; Lotti OU) RCT € 100.000,00; Lotti OV) RCT € 100.000,00; Lotti OW) RCT € 100.000,00; Lotti OX) RCT € 100.000,00; Lotti OY) RCT € 100.000,00; Lotti OZ) RCT € 100.000,00; Lotti PA) RCT € 100.000,00; Lotti PB) RCT € 100.000,00; Lotti PC) RCT € 100.000,00; Lotti PD) RCT € 100.000,00; Lotti PE) RCT € 100.000,00; Lotti PF) RCT € 100.000,00; Lotti PG) RCT € 100.000,00; Lotti PH) RCT € 100.000,00; Lotti PI) RCT € 100.000,00; Lotti PJ) RCT € 100.000,00; Lotti PK) RCT € 100.000,00; Lotti PL) RCT € 100.000,00; Lotti PM) RCT € 100.000,00; Lotti PN) RCT € 100.000,00; Lotti PO) RCT € 100.000,00; Lotti PP) RCT € 100.000,00; Lotti PQ) RCT € 100.000,00; Lotti PR) RCT € 100.000,00; Lotti PS) RCT € 100.000,00; Lotti PT) RCT € 100.000,00; Lotti PU) RCT € 100.000,00; Lotti PV) RCT € 100.000,00; Lotti PW) RCT € 100.000,00; Lotti PX) RCT € 100.000,00; Lotti PY) RCT € 100.000,00; Lotti PZ) RCT € 100.000,00; Lotti QA) RCT € 100.000,00; Lotti QB) RCT € 100.000,00; Lotti QC) RCT € 100.000,00; Lotti QD) RCT € 100.000,00; Lotti QE) RCT € 100.000,00; Lotti QF) RCT € 100.000,00; Lotti QG) RCT € 100.000,00; Lotti QH) RCT € 100.000,00; Lotti QI) RCT € 100.000,00; Lotti QJ) RCT € 100.000,00; Lotti QK) RCT € 100.000,00; Lotti QL) RCT € 100.