

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'un tantum per il cocco

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

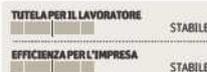
FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti discriminatori

Rientro automatico in azienda

Il reintegro automatico se il licenziamento è riconosciuto come discriminatorio (per ragioni di credo politico o fede religiosa, di discriminazione razziale, lingua o sesso), a meno che il lavoratore non opti per un'indennità. 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.



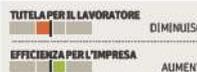
FLESSIBILITÀ IN USCITA

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 in precedenza 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).



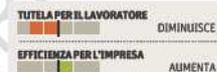
FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamenti economici

Articolo 18, ridotti i casi di reintegro

Il nuovo articolo 18 riduce i casi di reintegro per motivi economici, estendendo l'indennità. Tuttavia la riforma prevede ancora la possibilità di annullare il licenziamento e applicare la disciplina per il licenziamento disciplinare - 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.



FLESSIBILITÀ IN USCITA

Conciliazione

Niente stop se la malattia è fittizia

Nel licenziamenti 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 ai fini 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.



FLESSIBILITÀ IN USCITA

Rito del lavoro

Udienza preliminare in 40 giorni

Per le controversie sull'imputazione 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).



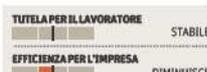
AMMORTIZZATORI

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 fatiscente relativa alle cessazioni di attività in caso di procedura concorsuale. Le forme di finanziamento della cassa integrazione restano sempre basate su criteri mutualistici. È prevista la riconversione ai fondi di solidarietà dei settori già inclusi nell'ambito della cassa integrazione straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 2013. Viene

messa 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 165/2008, con contribuzione pari a quella prevista per la Cigs (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori).



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 fisisti a termine della Pa. I requisiti di accesso sono: anzianità assicurativa di almeno 2 anni e 25 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio. L'Aspi durerà di 12 mesi fino ai 54 anni e 18 mesi da 55 anni in poi. L'importo massimo è 1.190,32 euro. Previsto un abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi. La 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.



AMMORTIZZATORI

Nuove aliquote contributive per contratti a termine

Aliquota contributiva al 33% nel 2018

La riforma Fornero prevede un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata Inps e della corrispondente aliquote per il computo delle prestazioni pensionistiche (nella gestione separata si applica il sistema contributivo integrale ai fini del riconoscimento e del calcolo della pensione). In particolare, si prevede un incremento progressivo delle due aliquote a decorrere dal 2013 fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% (dal 27% attuale) e al 24% (dal 19% attuale) per i casi in cui il soggetto sia iscritto ad altra forma pensionistica obbligatoria o sia già titolare di

un trattamento pensionistico a regime dal 2008. Per gli assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche l'aliquota salirà al 26% nel 2014, al 29% nel 2015, e così di un punto percentuale fino ad arrivare al 33% nel 2018. Anche per i soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche l'aumento avverrà di un punto percentuale ogni anno (fino al 2018).



LE ALTRE NOVITÀ

Tirocini

Congrua indennità per gli stagisti

Sarà stipulato tra Governo e Regioni, entro 180 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 corresponsione 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.



LE ALTRE NOVITÀ

Monitoraggio

Analisi d'impatto per le correzioni

Non è la prima volta che in una norma complessa si prevedono misure specifiche per il monitoraggio sulla sua attuazione. Il Ddl fissato nei commi da 2 a 6 dell'articolo 10 le norme per questa scabina di regia: si parleranno tecnici del Ministero del Lavoro, dell'Istat e dell'Inps e a cui concorreranno esponenti delle parti sociali. In particolare, dovranno organizzare due banche dati informatizzate anonime (contenenti i dati individuali sui fruitori degli ammortizzatori sociali), aperte ad atti 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.



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 convalida secondo modalità che dovranno essere individuate con decreto del ministero del Welfare. Tra le misure previste, l'estensione (da uno ai 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 cui viene 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 abusi del foglio firmato in bianco dalla 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.

