

Ammortizzatori sociali	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Allo stato gli strumenti a sostegno del reddito previsti dall'ordinamento compongono un vero e proprio sistema complesso nel quale sono ricompresi:</p> <p>a) indennità di mobilità (artt. 4 e 7 L. 223/1991);</p> <p>b) incentivi per iscritti nelle liste di mobilità (artt. 8 e 25 L. 223/1991);</p> <p>c) indennità di disoccupazione non agricola ordinaria (R.D.L. 1827/1935);</p> <p>d) indennità di disoccupazione con requisiti ridotti (R.D.L. 1827/1935);</p> <p>e) indennità di disoccupazione speciale edile (art. 11 L. 223/1991);</p> <p>f) indennità di disoccupazione nei casi di sospensione (art. 19 D.L. 185/2008);</p> <p>g) indennità di disoccupazione per apprendisti (art. 19 D.L. 185/2008);</p> <p>h) una tantum co.co.co/cocopro (art. 19 D.L. 185/2008);</p> <p>i) cassa integrazione guadagni ordinaria (CIG);</p> <p>l) cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);</p> <p>m) contratti di solidarietà espansivi (L. 863/1984).</p>	<p>La riforma prevede (per il 2015) in sostituzione delle indennità di mobilità e di disoccupazione (lett. da a) ad h) un unico ammortizzatore, l'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI). La CIGS resterà in piedi ma soltanto per le aziende in stato di crisi (anche grave) e non per le imprese che hanno già cessato la propria attività (art. 3 L. 223/1991).</p> <p>Requisiti dell'ASPI. Si tratta di un sussidio destinato ad una vasta platea di lavoratori disoccupati, purché abbiano alle spalle <i>almeno 52 settimane di contribuzione nell'arco dell'ultimo biennio</i>. I beneficiari potranno essere tutti gli ex dipendenti delle aziende private (stabili e precari), ma anche gli impiegati pubblici che hanno lavorato con un contratto a termine o flessibile; ad essi vanno aggiunti apprendisti ed artisti sino ad oggi esclusi dall'applicazione di qualunque strumento di sostegno al reddito. L'ASPI assicurerà anche i trattamenti brevi, a chi possiede almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi</p> <p>Importo e durata. Avrà un tetto massimo di 1.119 euro lordi (circa 880 euro netti al mese) e durerà solo <i>12 mesi</i> (18 mesi per gli ultra 55enni). Ogni sei mesi l'importo subirà un <i>abbattimento del 15 per cento</i>.</p> <p>Si prevedono, inoltre, fondi di solidarietà. Saranno costituiti con accordi stipulati fra sindacati ed aziende, per consentire il prepensionamento con 4 anni di anticipo rispetto alle regole generali.</p>

Apprendistato	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 167/2011 il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (fa eccezione il settore delle c.d. "attività stagionali" per le quali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato). Viene rimessa alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, attraverso la contrattazione collettiva o</p>	<p>Al fine di incoraggiare l'utilizzo dell'apprendistato, ritenuto anche dalle parti sociali il "canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro" sono proposti i seguenti interventi correttivi nel corpo del D.Lgs. 167/2011:</p> <p>a) il datore di lavoro potrà assumere apprendisti purché ne <i>confermi una certa percentuale</i> di quelli già in servizio;</p>

<p>accordi interconfederali, la disciplina della tipologia contrattuale, nel rispetto di alcuni principi prefissati: forma scritta, patto di prova, piano formativo individuale, divieto di cottimo, inquadramento fino a due livelli inferiori a quello finale o pagamento della retribuzione in percentuale, presenza di un “tutor aziendale”, riconoscimento della qualifica professionale da far valere all’interno o all’esterno dell’azienda, registrazione della formazione sull’apposito libretto, possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici, possibilità di prolungare il periodo di formazione a seguito di assenze involontarie come la malattia o l’infortunio, divieto di recesso per le parti durante il periodo formativo, divieto di licenziamento, durante la formazione, se non per giusta causa o per giustificato motivo, possibilità di recesso per entrambe le parti al termine del periodo formativo attraverso l’istituto del preavviso..</p>	<p>b) previsione di una <i>durata minima dell’apprendistato</i> (fermo restando quanto già contemplato per il settore delle attività stagionali); c) <i>obbligatorietà della figura del tutor</i> ed eliminazione di quella del referente aziendale; d) anche durante l’eventuale periodo di preavviso, e sino al termine del periodo di formazione, la disciplina dell’apprendistato continuerà ad essere applicata; e) in assenza del libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita da apposita dichiarazione del datore di lavoro.</p>
---	--

Articolo 18 (Licenziamenti)	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>L’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) prevede che il giudice, una volta valutato il licenziamento come illegittimo (in quanto senza causa, o senza giustificato motivo, oppure discriminatorio) ordini al datore di lavoro, nelle aziende con oltre 15 dipendenti, il reimpiego dei dipendenti con in aggiunta il pagamento di un indennizzo parametrato agli anni di durata del giudizio. Il lavoratore ha altresì diritto al risarcimento del danno (nella misura non inferiore a 5 mensilità di retribuzione) subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l’inefficacia o l’invalidità.</p>	<p>Nel disegno regolatorio del Ministro Fornero si propone il licenziamento senza reintegro per motivi economici (in questo caso il lavoratore riceverebbe solo un indennizzo) ed una modifica del procedimento nei casi disciplinari che verrebbero gestiti dal giudice. Il modello seguito è quello adottato in Germania dove viene affidata al giudice la scelta fra reintegro ed equo indennizzo (ovviamente con i dovuti “paletti” normativi). Resta invariato il reintegro in casi di licenziamenti discriminatori.</p> <p>È previsto, inoltre, un contributo di licenziamento. Sostituisce i contributi oggi dovuti dalle aziende per la disoccupazione e la mobilità, dovrà essere versato all’Inps «all’atto del licenziamento (solo per i rapporti a tempo indeterminato)» e sarà pari a mezza mensilità (0,5) di indennità «per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine)». Si applica anche agli apprendisti</p>

Associazioni in partecipazione	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Prevista dal codice civile agli artt. 2549-2554, l'associazione in partecipazione è il contratto con cui si attribuisce all'associato la partecipazione agli utili dell'impresa o di singoli affari, come corrispettivo di un apporto che può essere anche lavorativo, e nel quale tuttavia, mancano gli elementi della subordinazione perché l'associato non è obbligato a prestare la sua attività sotto la direzione dell'associante e può anche controllare l'andamento degli affari e partecipare ai risultati. Il D.Lgs. 276/2003 ha stabilito che in mancanza di un'effettiva partecipazione ed inadeguate erogazioni l'associato ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti per il lavoro subordinato.</p>	<p>Per tale fattispecie l'abuso è perseguito:</p> <p>a) tramite la limitazione del numero massimo degli associati di lavoro;</p> <p>b) l'operatività dell'istituto soltanto per le piccole attività (ove vi siano 5 soggetti compreso l'associante), fatte salve le associazioni costituite in ambito familiare;</p> <p>c) presunzione della natura subordinata del rapporto di lavoro in mancanza dell'effettività di partecipazione agli utili ad alla consegna del rendiconto.</p>

Collaborazioni a progetto e titolarità di partita IVA	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Previste dal D.Lgs. 276/2003, le collaborazioni a progetto sono continuative e coordinate, svolte dunque autonomamente ma sotto il coordinamento del datore di lavoro. Il "progetto" deve essere specificato per iscritto ed individuato nel suo contenuto caratterizzante (Min. Lav. circ. 1/2004). La vigente normativa sanzionatoria prevede la conversione in contratto di lavoro subordinato della collaborazione priva di un progetto specifico.</p>	<p>L'elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato quale risvolto patologico del lavoro a progetto ha spinto il vertice politico a formulare le seguenti proposte:</p> <p>a) una definizione circoscritta del "progetto", il quale non potrà più consistere in una riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente;</p> <p>b) la presunzione in via relativa della natura subordinata della collaborazione se l'attività svolta "a progetto" sia analoga a quella svolta dai lavoratori dipendenti;</p> <p>c) l'eliminazione della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali che consentono il recesso del committente anche prima della scadenza del termine e anche in mancanza di una giusta causa;</p> <p>d) l'introduzione dell'incremento dell'aliquota contributiva a favore della Gestione separata Inps.</p> <p>Ancora, con riferimento alle collaborazioni professionali con titolarità di partita IVA, la proposta è quella diretta a far presumere, salvo prova contraria, il carattere coordinativo e</p>

	<p>continuativo della collaborazione quando questa duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno, i ricavi del collaboratore siano superiore al 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale) e si fruisca di una postazione di lavoro presso il committente. Si stanno elaborando inoltre nuovi criteri di apertura della partita IVA.</p>
--	---

Lavoro accessorio	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Rientrano in tale tipologia di lavoro, stante la previsione dell'art. 70 D.Lgs. 276/2003, le attività lavorative di natura occasionale rese, in particolare, nell'ambito di lavori domestici, di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, parchi e monumenti, di manifestazioni sportive, fieristiche e culturali, di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie. Per il pagamento della prestazione è prevista l'emissione di buoni lavoro (<i>voucher</i>) che consente al lavoratore, di percepire tramite un soggetto terzo (un concessionario individuato dal Ministero del Lavoro), compenso e contribuzione assistenziale e previdenziale.</p>	<p>Sono previste:</p> <p>a) misure correttive dell'art. 70 D.Lgs. 276/2003 finalizzate a restringerne l'ambito di operatività;</p> <p>b) modifiche al regime orario dei buoni lavoro (<i>voucher</i>);</p> <p>c) misure di semplificazione della comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa.</p>

Lavoro a tempo determinato	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>L'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 prevede che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se tali ragioni giustificative sono riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro. Circa la possibilità di concludere nuovi contratti a termine con lo stesso lavoratore è stabilito che nel caso in cui il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia superato i 36 mesi (termine comprensivo di proroghe e rinnovi) il rapporto di lavoro si converte in rapporto a tempo indeterminato (t.i). In altri termini, per non incorrere in illiceità e nel ricorso abusivo di tale</p>	<p>L'uso patologico del contratto a tempo determinato viene contrastato tramite una triplice linea di intervento:</p> <p>a) incremento del relativo costo contributivo, maggiorazione che non si applica se il termine è apposto per ragioni sostitutive. La maggiorazione contributiva, alla stregua di "premio di stabilizzazione" potrà essere recuperata nel caso in cui alle assunzioni a termine faccia seguito quella a tempo indeterminato;</p> <p>b) previsione di distacchi temporali più lunghi fra la stipulazione di un contratto a termine e quello a tempo indeterminato;</p> <p>c) riduzione da 330 a 270 giorni del termine entro il</p>

strumento, il datore di lavoro può apporre il termine solo quando il fabbisogno lavorativo non sia permanente, ma si esaurisce entro un determinato o determinabile lasso di tempo.	quale il lavoratore deve proporre, a pena di decadenza, l'azione in giudizio. Si riconferma, invece, l'importo risarcitorio compreso fra 2,5 e 12 mensilità retributive.
---	--

Lavoro a tempo parziale	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Il contratto di lavoro part time, disciplinato dal D.Lgs. 61/2000, prevede una diminuzione dell'orario di lavoro rispetto a quello normale secondo le seguenti tipologie:</p> <p><i>a) orizzontale:</i> la riduzione dell'orario è giornaliera;</p> <p><i>b) verticale:</i> l'attività è ad orario pieno solo in determinati giorni della settimana;</p> <p><i>c) misto.</i></p> <p>Sono previste inoltre:</p> <p><i>a) clausole flessibili</i> che permettono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella inizialmente concordata. Qualora il datore di lavoro volesse farvi ricorso deve darne un congruo preavviso di almeno 5 giorni al lavoratore;</p> <p><i>b) clausole elastiche</i> (valide solo per part time verticali e misto) che comportano l'aumento della quantità della prestazione lavorativa rispetto a quanto fissato originariamente. La volontà di avvalersene deve essere comunicata dal datore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.</p>	<p>Nell'ottica di arginare il fenomeno di utilizzo irregolare del lavoratore con la copertura del rapporto part time si prevede un obbligo di comunicazione amministrativa, contestuale al preavviso da dare al lavoratore, di ogni variazione di orario attuata in applicazione di clausole elastiche o flessibili.</p>

Lavoro intermittente	
<i>Il regime attuale</i>	<i>Proposta di riforma</i>
<p>Tale tipologia di lavoro è disciplinata dagli artt. 33 e ss. D.Lgs. 276/2003 consente al datore di lavoro di utilizzare la prestazione lavorativa quando lo ritiene necessario. Ciò nel rispetto delle causali di utilizzo soggettive ed oggettive determinate dai contratti collettivi ed in mancanza dalla legge.</p>	<p>Nell'ottica del contenimento di possibili irregolarità si propone la previsione dell'obbligo, a carico del datore, di effettuare una comunicazione amministrativa in occasione di ogni chiamata del lavoratore.</p>