

**ATTIVO DELEGATI CGIL**  
**25 LUGLIO 2012**

**MERCATO DEL LAVORO**  
**E**  
**AMMORTIZZATORI**  
**SOCIALI**

# LEGGE N. 92 DEL 28 GIUGNO 2012

APPROVATA DEFINITIVAMENTE LEGGE SULLA  
RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

IN VIGORE DAL 18 LUGLIO 2012

SI COMPONE DI 4 ARTICOLI

DEI QUALI TRATTEREMO GLI ARGOMENTI PIU'  
IMPORTANTI E SIGNIFICATIVI:

**TIPOLOGIE D'IMPIEGO**

**AMMORTIZZATORI**

**DISCIPLINA SUI LICENZIAMENTI**

**APPALTI**

# Novità sul contratto a termine

**Possibilità di stipula senza indicazione della causale per qualsiasi tipo di mansione e alle seguenti condizioni:**

- PRIMO contratto tra le parti non superiore ai 12 mesi;
- Non c'è proroga;
- Esaurita questa prima e unica possibilità deve essere applicata la disciplina del C.T.;
- Se previsto dai CCNL in presenza di specifiche situazioni produttive l'esenzione si applica al 6% del personale;
- Vale anche per la PRIMA missione con contratto a tempo determinato in somministrazione.

# Novità sul contratto a termine

## prima

- Durata complessiva 36 mesi comprese proroghe e rinnovi – una sola proroga nei 36 mesi
- Alla scadenza può essere riproposto dopo 10 /20 gg a seconda se il contratto è >< a mesi 6;
- Al termine del contratto il rapporto può proseguire in via di fatto 20/30 gg in base alla durata iniziale del contratto >< a 6 mesi;
- Costo contributivo come contratto indeterminato

## dopo

- Uguale durata 36 mesi e considerando anche il computo dei periodi in missione (somministrazione) con mansioni equivalenti e il 1° contratto senza causale.
- Cambia 60/ 90 gg >< 6 mesi
- Cambia 30/50 gg >< 6mesi
- Costo contributivo con maggiorazione 1,4% rispetto al tempo indeterminato – anche per il somministrato e riduzione contributo formazione dal 4% al 2,6%

# Novità sui Contratti a chiamata (intermittente)

La legge apporta correttivi su tre aspetti :

**Procedura di utilizzo:** obbligo preventivo di comunicazione alla Dpl per l'utilizzo del lavoratore o per un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30gg.

**Lavoratori:** soggetti con meno di 24 anni o più di 55 anni;

**Casi di Utilizzo:** esigenze individuate dai ccnl; abolizione dell'uso durante periodi festivi e week end (con possibilità di ripristino da parte della contrattazione in base all'art 34 /276);

***Contratti già sottoscritti cesseranno di avere efficacia entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.***

# Lavoro accessorio (Vaucher)

## Novità oltre a quello già previsto:

- Utilizzo su tutti i settori produttivi e di tutti i lavoratori (con riferimento alla generalità dei settori produttivi salvo quello agricolo);Ristabiliti i limiti di utilizzo nel settore agricolo con l'utilizzo di pensionati e giovani studenti;
- **Compenso:** limite annuo di 5mila€ e **nella totalità dei committenti, di cui 2mila€ erogabili da imprenditori commerciali e professionisti;**
- Compenso computabile al fine del rinnovo del permesso di soggiorno

# Lavoro parasubordinato e autonomo

## Collaboratori a progetto:

- Introdotte importanti tutele salariali per le collaborazioni genuine e criteri buoni per la repressione di quelle anomale;
- Aumento progressivo dell'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata INPS: dal 27% AL 33% a regime nel 2018;
- Indennità “Una Tantum” per chi resta senza commesse: Viene messo a regime quanto previsto nel 2008;

# Lavoro parasubordinato e autonomo

## Partite IVA :

- Sono salve le Partite Iva con un reddito dichiarato dal collaboratore superiore a 18.600€,

## Associazione in Partecipazione:

- Introdotto limite associati che possono prestare attività pari a 3 con esclusione della limitazione per parenti e affini (senza limiti);
- Le associazioni in partecipazione certificate non sono interessate dalla norma fino alla scadenza;

## Tirocinio:

- Entro 180gg dall'entrata in vigore della legge un accordo tra Governo e Regioni per definire le “linee guida” in materia di tirocini.



# Ammortizzatori ASPI

ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego)

## **TUTELA FUORI DAL RAPPORTO DI LAVORO**

Entrerà in vigore per gli eventi a partire dal

**1° gennaio 2013**

- Sostituisce ed ingloba le indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti;
- la disoccupazione speciale edile e l'indennità di mobilità con sostituzione graduale entro il
- 31/12/2015 (disoccupazione) o
- 31/12/2016 (mobilità).

# Ammortizzatori ASPI

## Destinatari:

- Tutti i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.
- Apprendisti
- Artisti subordinati
- Soci lavoratori subordinati di cooperative
- Sono esclusi dalle nuove norme gli operai agricoli (*vecchie norme*)

## Requisiti:

- Essere in “stato di disoccupazione”,
- *Due anni di assicurazione*
- *Un anno di contribuzione nel biennio precedente*
- *Non essere cessato per dimissioni o per risoluzione consensuale, eccezione fatta per procedure Legge 604/66 con modifica apportata 92/2012*

## **DISOCCUPAZIONE**

### **eventi intercorsi 2013**

meno 50 anni      8 mesi

da 50 anni      12 mesi

### **eventi intercorsi 2014**

meno 50 anni      8 mesi

da 50 a 54 anni   12 mesi

più 54 anni      14 mesi

### **eventi intercorsi 2015**

Meno 50 anni      10 mesi

Da 50 a 54 anni   12 mesi

Più 54 anni      16 mesi

## **MOBILITA'**

### **eventi intercorsi 2013**

Fino a 39 anni      12 mesi

Da 40 a 49 anni      24 mesi

Da 50 anni      36 mesi

### **eventi intercorsi nel 2014**

Fino a 39 anni      12 mesi

Da 40 a 49 anni      24 mesi

Da 50 anni      30 mesi

### **eventi intercorsi nel 2015**

Fino a 39 anni      12 mesi

Da 40 a 49 anni      18 mesi

Da 50 anni      24 mesi

**2016 fino a 50 anni      12 mesi**

**Da 50 anni      24 mesi**

# Ammortizzatori Aspi

## Quanto spetta a regime: 2016/2017

L'indennità è erogata per:

-12 mesi

con meno 55 anni

-18 mesi

con più 55 anni.

Dalla durata massima vanno  
scorporati i periodi di *Mini*  
*Aspi* dell'ultimo biennio

## Quanto spetta (2013):

75% della retribuzione  
mensile media del biennio  
precedente fino a 1.180 €,  
più il 25% della parte  
eccedente, tale importo.

L'importo non può superare  
il massimale 1.119,32€

-Riduzione del 15% dopo 6  
mesi.

-Ulteriore 15% dopo un anno.

# **Ammortizzatori IN COSTANZA DI LAVORO**

- Per tutti quei settori che non sono coperti da cig e mobilità viene confermata per il periodo 2013-2016 la possibilità di concedere trattamenti di integrazione salariale e mobilità in deroga

## **ENTRO I LIMITI DELLE RISORSE STANZIATE**

## **COMMA 65 PRESENTE LEGGE 92/2012 STABILISCE L'INCREMENTO DEL FONDO PER IL TRIENNIO**

- **Dal 1° gennaio 2016** viene soppresso l'intervento della Cigs nei seguenti casi:
  - Fallimento - Liquidazione coatta amministrativa – amministrazione straordinaria e omologazione concordato preventivo.
- **Dal 2017 scompaiono gli incentivi per l'assunzione di lavoratori in**  
**mobilità.**

# Ammortizzatori: Fondi di settore

Obbligo per imprese con più di 15 dipendenti e nei Settori non coperti da cig di creare dei fondi con lo scopo di assicurare una tutela in caso di sospensione o riduzione di lavoro.

- Fondi di solidarietà bilaterali  
Intese tra oo.ss e imprenditori per la costituzione entro 6 mesi .Verranno poi istituiti presso L'Inps entro 3 mesi;
- Adeguamento di quelli già esistenti: poste, credito, comparto aeroportuale....
- Fondi bilaterali esistenti: in alternativa, nei settori dove già opera la bilateralità, i fondi possono essere adeguati per gli stessi fini previsti per quelli di solidarietà.

# Ammortizzatori: Fondi di settore

- Fondo di solidarietà residuale:

Istituiti in mancanza dell'istituzione del fondo bilaterale ordinario o dell'adeguamento dei regolamenti bilaterali, entro il 31 marzo 2013 per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti ed esclusi dalla cig.

- Lavoratori sospesi:

Per 3 anni ed in via sperimentale si può beneficiare dell'Aspi al massimo per 90 giorni nel biennio mobile.

(sospensione)

- I fondi possono prevedere tutele anche in caso di cessazione dell'attività.

# Licenziamenti novità da subito

Per tutti i licenziamenti indipendentemente dalle dimensioni aziendali obbligo di inserire subito la **MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO**;

- Abbreviazione del termine per depositare il ricorso al giudice per l'impugnazione stragiudiziale da 270 gg a 180gg.
- Per i lavoratori da aziende inferiori a 15 dipendenti non cambia nulla.
- Lavoratori da aziende superiori 15 dipendenti Salvaguardato per alcuni casi il diritto al reintegro e si aumenta la discrezionalità del Giudice.



# Disciplina Licenziamenti novità

- **Licenziamenti discriminatori** o comunque nulli non cambia nulla applicazione art. 18 legge 300; (per tutti)
- **Licenziamento disciplinare :**
  - a) Se il Giudice ritiene che **non ricorrano gli estremi del licenziamento** per insussistenza del fatto o perchè è nelle condotte punibili dei ccnl **reintegro più indennità risarcitoria con massimo 12 mensilità;**
  - b) *Se il Giudice accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per motivi diversi da cui sopra*  
**non c'è il reintegro ma il pagamento di un' indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità.**

# Disciplina Licenziamenti novità

## Licenziamento economico: aziende più di 15 dip.

- a) reintegro solo nel caso di manifestata insussistenza del fatto stabilita dal giudice;
- b) indennità risarcitoria variabile da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto;
- c) procedura di conciliazione obbligatoria e preventiva presso Dpl (la disposizione non riguarda i licenziamenti collettivi) da concludersi entro 20gg;
- d) se la conciliazione si conclude con esito positivo il lavoratore ha diritto ad accedere all'Aspi;
- e) se fallisce il tentativo l'azienda può procedere al licenziamento.

# Appalti novità

## **Art. 29 276/2003 e successive modifiche.**

- In caso si appalto e opere di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore e subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori e trattamenti retributivi e contributi previdenziali dovuti, quote del tfr.

## **Nuova normativa**

- Attribuzione alla contrattazione collettiva per individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti;
- Il committente è convenuto in giudizio per il pagamento insieme con l'appaltatore e subappaltatore. Può pretendere che il creditore prima di agire nei suoi confronti coinvolga tutta la filiera

# DIMISSIONI

## CONVALIDA DPL

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice con diritto a disoccupazione (aspi) e pagamento preavviso;

Durante i primi 3 anni di vita del figlio o minore adottato/affidato

## In ogni altro periodo :

Il datore di lavoro riceve le dimissioni; invita il lavoratore a convalidare la comunicazione.

Entro 7 gg il lavoratore:

- a) sottoscrive ricevuta e il rapporto si chiude;
- b) non sottoscrive la ricevuta e non contesta :il rapporto si chiude;
- c) il lavoratore può revocare le dimissioni.