

Accordo 23 luglio 2007

PREVIDENZA	3
MERCATO DEL LAVORO	17
AMMORTIZZATORI SOCIALI.....	48
COMPETITIVITÀ	53
COSA CAMBIA PER I LAVORATORI ATIPICI	55

PREVIDENZA

Cosa cambia per lavoratrici e lavoratori

- Pensioni di Anzianità
- Al posto dello scalone: tabella
- Alcuni esempi: quando posso andare in pensione?
- Pensioni di vecchiaia
- Finestre di uscita
- Coefficienti
- Lavoratori in mobilità e lavoratori autorizzati alla contribuzione volontaria
- Lavori usuranti
- Lavoratori immigrati extracomunitari

Giovani

- Riscatto laurea
- Contributi lavoratori parasubordinati
- Totalizzazione

Sistema Previdenziale

- Razionalizzazione Enti
- Interventi di solidarietà
- Contributi

Cosa cambia per pensionate e pensionati

- Rivalutazione delle pensioni
- Cumulo reddito-pensione
- Tavolo di Concertazione

Le leggi relative al Sistema Previdenziale

COSA CAMBIA PER LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI

Pensioni di Anzianità

Non c'è più lo scalone. Al suo posto viene individuato un sistema misto che considera l'età, abbassata dal 2008 a partire da 58 anni, e le "quote" (somma di età e di contribuzione a partire dal 1° luglio 2009; vedi tabella).

La CGIL si è battuta per mantenere fermo il **requisito dei 40 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica e dalle quote**. Quindi in alternativa alle quote rimane il requisito dei 40 anni di contribuzione al quale si applica il regime delle finestre più favorevoli (vedi finestre).

Per confermare la gradualità degli interventi si è fissata al 2012 la verifica sull'equilibrio del sistema; nel caso di andamento positivo, i nuovi requisiti previsti dal 2013, riportati nella tabella sottostante, non entreranno in vigore, ma resteranno validi quelli in vigore nel 2012 anche per gli anni successivi.

Al posto dello scalone previsto dalla legge Maroni

Accordo 23 luglio 2007		
uscite	età	contributi
4 finestre	qualsiasi	40

Legge Maroni (243/04)		
uscite	età	contributi
2 fin.	qualsiasi	40

vecchiaia	età	
donne	60	4 finestre

Vecch.	età	con calc.
donne	60	contributi

vantaggi sull'età		
Massimo periodo attesa:		
5 mesi invece che 18		

	età	contributi	quote
1 gennaio 2008	58	35	
1 gennaio 2009	58	35	
1 luglio 2009	59	36	95
oppure	60	35	95
1 gennaio 2010	59	36	95
oppure	60	35	95
1 gennaio 2011	60	36	96
oppure	61	35	96
1 gennaio 2012	60	36	96
oppure	61	35	96

età	contributi
60	35
60	35
60	35
60	35
61	35
61	35
61	35
61	35
61	35
61	35

età
-2
-2
-1
0
-2
-1
-1
0
-1
0

Nel 2012: verifica. Se il sistema è in equilibrio rimane quota 96 altrimenti:

1 gennaio 2013	61	36	97
oppure	62	35	97
1 gennaio 2014	61	36	97
oppure	62	35	97

61	35
61	35
62	35
62	35

0
1
-1
0

Quando vado in pensione di anzianità?

Tabella esemplificativa per i lavoratori dipendenti dal 2008 (sistema retributivo):

CASISTICHE DI MATURAZIONE REQUISITI PER IL DIRITTO CON RIFERIMENTO ALLE CLASSI DI ETA' DELLA FASE TRANSITORIA (Vedi poi finestre)						
1950 e precedenti	1° semestre 1951	2° semestre 1951	1951	1952	1952	1953
		Quota 95	Quota 96	Quota 96	Quota 97	Quota 97
Età già compiuta nel 2007 (57 anni)	1° semestre 2009	2° semestre 2010	2011	2012	2013	2014
Nel 2008 chi matura i 35 anni di contribuzione	58 anni di età e maturazione 35 anni di contribuzione	59 anni di età e maturazione 36 anni di contribuzione (o età superiore e almeno 35 anni di contribuzione)	60 anni di età e maturazione 36 anni di contribuzione (o età superiore e almeno 35 anni di contribuzione)	60 anni di età e maturazione 36 anni di contribuzione (o età superiore e almeno 35 anni di contribuzione)	61 anni di età e maturazione 36 anni di contribuzione (o età superiore e almeno 35 anni di contribuzione)	61 anni di età e maturazione 36 anni di contribuzione (o età superiore e almeno 35 anni di contribuzione)

Periodi particolari

1. **2008:** interessati anche i nati nel 1950 (e anni precedenti) che non avevano già maturato i 35 anni di contribuzione
2. **LUGLIO / DICEMBRE 2009:** interessati solo i nati fino a dicembre 1949 che maturano solo ora i 35 anni di contribuzione (* in costanza di contribuzione chi matura i 59 e 36, nuovo requisito, ne aveva già maturati 58 e 35 nel 2° semestre 2008)
3. **GENNAIO / GIUGNO 2010:** interessati i nati fino al 30 giugno 1950 che maturano solo ora i 35 anni di contribuzione (* in costanza di contribuzione chi matura i 59 e 36, nuovo requisito, ne aveva già maturati 58 e 35 nel 1° semestre 2009)
4. **2011:** interessati i nati nel 1950 (e anni precedenti) che maturano solo ora i 35 e i nati nel 1951 che maturano solo ora i 36 anni di contribuzione
5. **2013:** interessati i nati nel 1952 (e anni precedenti) che non avevano già maturato i 36 anni di contribuzione

Alcuni esempi: quando posso andare in pensione?

Lavoratore nato nel 1950: nel 2008 raggiunge il requisito dell'età (58), se raggiunge anche il requisito contributivo entro il primo semestre va in pensione il 1° gennaio 2009; se invece raggiunge il requisito contributivo entro il secondo semestre 2008 va in pensione con decorrenza 1° luglio 2009. Con la Maroni sarebbe andato in pensione il 1° gennaio 2012 con il raggiungimento dei requisiti entro il primo semestre, il 1° luglio 2012 con il raggiungimento dei requisiti entro il secondo semestre. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 3 anni!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1951: raggiunge i 58 anni di età nel 1° semestre 2009 e avendo anche maturato il requisito contributivo va in pensione di anzianità con decorrenza 1° gennaio 2010. Con la legge Maroni il lavoratore avrebbe raggiunto i requisiti nel primo semestre 2012 e sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2013. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 3 anni!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1951, che ha maturato nel 2009 58 anni di età e 35 anni di contributi. Raggiunge il diritto alla pensione nel 2010, e andrà in pensione con decorrenza 1° luglio 2011. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2013. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 2 anni!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1952. Con la nuova ipotesi raggiunge il diritto alla pensione di anzianità nel primo semestre del 2012, con decorrenza 1° gennaio 2013. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2014. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1952, raggiunge il nuovo requisito nel 2012. La pensione ha decorrenza dal luglio del 2013. Con la Maroni il predetto lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2014. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1953, raggiunge i nuovi requisiti nel 2014, con decorrenza 1° gennaio 2015. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2016. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1953, raggiunge i nuovi requisiti nel secondo semestre del 2014, la pensione avrà decorrenza 1° luglio del 2015. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2016. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1954, raggiunge i nuovi requisiti nel primo semestre 2015, la pensione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2016. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2017. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1954, raggiunge i nuovi requisiti nel secondo semestre 2015, la pensione avrà decorrenza dal 1° luglio 2016. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2017. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel primo semestre 1950: nel 2008 raggiunge il requisito dell'età (58), ma non raggiunge i 35 anni di contribuzione, ne ha 33. Raggiunge quota 95 nel 2010 e va in pensione con decorrenza 1° gennaio 2011. Con la Maroni sarebbe andato in pensione il 1° gennaio 2012. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1951: raggiunge i 58 anni di età nel 1° semestre 2009 e ha maturato 37 anni di contributi, va in pensione di anzianità con decorrenza 1° gennaio 2010. Con la legge Maroni il lavoratore avrebbe raggiunto i requisiti nel primo semestre 2012 e sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2013. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 3 anni!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1951, che ha maturato nel 2009 58 anni di età e 38 anni di contributi. Raggiunge il diritto alla pensione nel 2010, e andrà in pensione con decorrenza 1° luglio 2011. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2012. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1952. Nel 2009 ha 57 anni di età e 36 di contributi. Raggiunge il diritto alla pensione di anzianità nel primo semestre del 2012, con decorrenza 1°

gennaio 2013. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2014. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 1 anno!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1952. Nel 2009 ha 57 anni di età e 38 di contributi, raggiunge i 40 anni di contribuzione nel secondo semestre 2011. La pensione ha decorrenza 1° aprile 2012 (finestra Dini). Con la Maroni il predetto lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza al 1° luglio 2012. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 3 mesi.**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1953. Il lavoratore in questione ha 54 anni di età e maturerà 33 anni di contributi a novembre 2007: raggiunge i 40 anni di contribuzione nel secondo semestre del 2014, e va in pensione con decorrenza 1° aprile 2015.(finestra prevista dalla legge Dini). Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2016. Nell'ipotesi in cui fatta la verifica nel 2012 non ci fosse la necessità di salire a quota 97, il predetto lavoratore raggiungerebbe i nuovi requisiti nel 2013, e la sua pensione avrebbe decorrenza 1° aprile 2014 (finestra prevista dalla Dini). **La nuova normativa anticiperà minimo di 9 mesi o di 1 anno e 9 mesi il pensionamento!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1953, nel 2007 ha 54 anni di età e 38 di contributi. Raggiungerà i 40 anni di contribuzione nel secondo semestre 2009 ed andrà in pensione con decorrenza 1° aprile 2010 (finestra Dini). Con la Maroni il lavoratore in questione sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2010. **La nuova normativa anticiperà il pensionamento di 3 mesi.**

Lavoratore nato nel primo semestre del 1954. Nel 2011 ha 57 anni di età e 35 di contributi. Raggiunge i nuovi requisiti nel primo semestre 2015, la pensione avrà decorrenza 1° gennaio 2016. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° gennaio 2017. In caso di non applicazione dopo la verifica della quota 97, nel 2012 il lavoratore in questione raggiungerebbe il diritto alla pensione nel primo semestre del 2014 con decorrenza 1° gennaio 2015. **La nuova normativa anticiperà minimo di 1 anno o di 2 anni il pensionamento!**

Lavoratore nato nel secondo semestre del 1954. Nel 2007 ha 53 anni di età e 30 di contribuzione, raggiunge i nuovi requisiti nel secondo semestre 2015, la pensione avrà decorrenza 1° luglio 2016. Con la Maroni il lavoratore sarebbe andato in pensione con decorrenza 1° luglio 2017. In caso di non applicazione della quota 97 il lavoratore raggiungerebbe il diritto alla pensione nel secondo semestre del 2014, con decorrenza 1° luglio 2015. **La nuova normativa anticiperà minimo di 1 anno o di 2 anni il pensionamento!**

Giudizio della CGIL

Gli interventi hanno eliminato lo scalone ed è rimasto fermo il requisito per la pensione di anzianità dei 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età e con ritorno all'applicazione delle 4 finestre di uscita. Il sistema delle quote non vincolato ad un requisito minimo di età avrebbe garantito maggiormente coloro che hanno iniziato a lavorare in giovane età (precoci) per i quali si è comunque intervenuti con l'anticipo sulle finestre per i 40 anni.

Pensioni di vecchiaia

Viene confermata la possibilità per le donne di uscire con la pensione di vecchiaia a 60 anni d'età.

Giudizio della CGIL

Molti sono i sostenitori e purtroppo anche le sostenitrici di un aumento dell'età pensionabile delle donne, come se la parità cominciasse dalla pensione e non dalle pari opportunità per quanto riguarda l'occupazione, la retribuzione, la redistribuzione del lavoro di cura e tutti gli altri aspetti in cui rileviamo ancora profonde differenze di genere.

Ben vengano quindi tutti i provvedimenti del Governo che mirano ad incentivare e ad incrementare il lavoro femminile, ma non può esserci alcun aumento dell'età pensionabile per le donne: non abbiamo ancora rimosso le ragioni sociali di tale diversità.

L'accordo conferma i 60 anni per le pensioni di vecchiaia. E' del tutto evidente che tra le varie ipotesi in campo per finanziare il superamento dello scalone il Ministro del tesoro caldeggiava quella dell'innalzamento obbligatorio, quindi anche per le pensioni di anzianità, dell'età pensionabile delle donne. Questo nonostante le donne siano solo una minima percentuale (6%) dei titolari di pensione di anzianità e comunque di importo più basso, a conferma della fragilità delle loro carriere lavorative e dell'assenza di politiche sociali, che scarica su di loro le attività di cura.

Finestre

Pensioni di anzianità: con la Riforma Maroni erano state ridotte le "finestre" per la pensione: da 4 a 2. Non stiamo parlando della data in cui la persona matura il diritto alla pensione (es. nel 2008: 35 anni di contributi e 58 di età oppure 40 anni a prescindere dall'età), ma ci riferiamo alla data in cui la singola persona può effettivamente cominciare a ricevere la pensione ogni mese. A seconda del mese di nascita e del mese di maturazione le singole persone potevano usufruire di una delle 4 finestre (cioè: ogni tre mesi) e questo comportava un'attesa fino ad un massimo di 5 mesi. Con la riduzione delle finestre da 4 a 2, i mesi di attesa potevano arrivare a 17! In quei mesi la persona, non ricevendo la pensione, doveva continuare a lavorare per avere un reddito con cui arrivare alla fine del mese, ma quei mesi lavorati "in più" non determinavano, nonostante i contributi versati, un aumento della pensione: col sistema retributivo infatti il conto si ferma ai 40 anni di contributi ($40 \times 2\% = 80\%$)

Diverso il ragionamento per le persone a cui si applica il sistema contributivo (o quello misto): essendo la pensione calcolata sui contributi versati anche quei mesi in più (e contributi in più) vengono conteggiati.

L'accordo ripristina le quattro finestre d'uscita.

Giudizio della CGIL

E' un risultato importante che ripristina le condizioni precedenti la Controriforma Maroni e che permette alle persone di andare in pensione con 40 anni di contribuzione, senza penalizzazioni. La riduzione delle finestre (da 4 a 2) determinava un effetto perverso: nonostante i 40 anni di contributi versati una persona non andava subito in pensione ma doveva aspettare la finestra per riceverla, con un innalzamento dell'età reale di pensionamento. E, dopo il danno, un'ulteriore beffa: quei mesi (e contributi) in più andavano persi...

Pensione di vecchiaia: La Commissione istituita per i lavori usuranti dovrà affrontare, entro il mese di settembre 2007, la questione delle finestre e valutare la possibilità di inserire le 4 finestre, previste per le pensioni di anzianità, anche per quelle di vecchiaia, con un ritardo per la decorrenza della pensione che può andare da 1 a 5 mesi e non fino a 17 mesi come previsto dalla norma Maroni, che riduceva da 4 a 2 le possibilità di uscita in un anno (leggi il punto specifico precedente)

Coefficienti di trasformazione delle pensioni.

Con grande determinazione siamo riusciti a non far applicare automaticamente i nuovi coefficienti subito, così come ha insistentemente chiesto il Ministro del Tesoro, e a far decorrere la loro applicazione dal 2010. Nel frattempo sarà al lavoro una Commissione istituita dal Governo, composta da esperti del Governo stesso e delle Organizzazioni Sindacali, per verificare e proporre modifiche, entro la fine del 2008, in merito ai coefficienti di trasformazione, tenendo conto delle dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie e dell'incidenza dei percorsi lavorativi discontinui, per verificare l'adeguatezza delle pensioni future (così come ci chiede l'Europa) e per proporre meccanismi di solidarietà e di garanzia (almeno il 60% netto dell'ultima retribuzione).

Dal 2010 i coefficienti saranno aggiornati ogni tre anni.

Tra dieci anni si farà un'altra verifica per valutare sia la sostenibilità finanziaria del sistema sia la sostenibilità sociale.

Età/coefficienti	Legge Dini Oggi in vigore	Ipotesi revisione elaborata dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale
57	4,720	4,419
58	4,860	4,538
59	5,006	4,664
60	5,163	4,798
61	5,334	4,940
62	5,710	5,903
63	5,706	5,257
64	5,911	5,432
65	6,136	5,620

Giudizio della CGIL

Questo è probabilmente uno dei risultati più importanti di tutta la trattativa.

Per molti infatti questa sembrava una battaglia persa in partenza a causa dell'irremovibilità del Ministro del tesoro e soprattutto dell'insistenza dell'Europa.

Le dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie influiscono sui coefficienti. A nostro avviso le proiezioni del Governo al 2050 non tengono conto di una serie di fattori a cominciare ad esempio dall'immigrazione, che incide positivamente anche sul dato demografico – aumento della popolazione per i ricongiungimenti familiari, aumento della popolazione giovane - oltre che sulla natalità e sull'occupazione, ecc...

Ad influire ulteriormente sui coefficienti c'è il rapporto intercorrente tra l'età media di attesa di vita e quella dei singoli settori di attività (sappiamo tutti che la speranza di vita è diversa per ogni individuo in quanto dipende da tantissimi fattori che sono strettamente correlati tra loro - ambiente familiare e territoriale, titolo di studio, attività lavorativa svolta, risorse economiche, ecc...).

Riteniamo, quindi, che ci sia ancora molto lavoro da fare e che sia possibile, a decorrere dal 2010, non applicare i coefficienti rivisitati dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale in base ai vecchi parametri previsti per l'aggiornamento degli stessi dalla legge 335/1995, ma arrivare invece a determinare nuovi e migliori coefficienti costruiti sulla base delle indicazioni scaturite dalla commissione istituita dal governo. Si tratta di una sfida, abbiamo il dovere di coglierla per migliorare i trattamenti pensionistici dei giovani.

Lavoratori in Mobilità e lavoratori autorizzati alla contribuzione volontaria

Rimangono con i precedenti requisiti (57 anni di età e 35 di contributi) i lavoratori in mobilità e quelli autorizzati alla prosecuzione della contribuzione volontaria entro il 20 luglio 2007. L'accordo per quanto riguarda i lavoratori in mobilità per ora fa riferimento al numero di 5.000 lavoratori, che si vanno ad aggiungere ai 16.000 già individuati dalla precedente normativa. Secondo stime fatte dal Governo la cifra indicata coprirebbe tutti i lavoratori in mobilità, che raggiungono i predetti requisiti pensionistici entro il periodo di mobilità.

Lavori Usuranti

Da tempo, tra gli obiettivi strategici di Cgil, Cisl e Uil, vi era quello di definire una nuova disciplina dei lavori usuranti particolarmente faticosi e pesanti.

Finalmente con l'accordo Governo Sindacati si è stabilito un principio molto importante: i diversi lavori non sono tutti uguali, l'aspettativa di vita non è uguale per tutti. Pertanto tali lavoratori devono essere salvaguardati nei loro diritti previdenziali per quanto riguarda l'età di pensionamento. Avendo a riferimento il suddetto principio si è quindi determinato un ampliamento della platea dei lavoratori addetti alle attività usuranti escludendoli dall'aumento dell'età pensionabile.

Nello stesso tempo sono state individuate le risorse disponibili che ammontano a 2,52 miliardi di euro nel decennio 2008-2017, pari mediamente a 252 milioni di euro annui, per una platea di circa 5.000 lavoratori all'anno.

L'ipotesi complessiva dei lavoratori rientranti nella nuova norma, sarà definita da un apposita Commissione costituita da Governo e parti sociali, che dovrà concludere i suoi lavori entro settembre 2007, prevedendo:

I lavoratori impegnati nelle attività previste dal decreto del Ministero del Lavoro del 19 maggio 1999 (decreto Salvi):

- lavori in galleria, cava o miniera: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- lavori nelle gallerie: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori in cassoni di aria compressa;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori ad alte temperature: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti a operazioni di colata manuale;
- lavorazione del vetro cavo: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguita a mano e a soffio;
- lavori espletati in spazi ristretti, con carattere di prevalenza e continuità e in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- lavoro di asportazione dell'amianto: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

A questi si aggiungono i lavoratori considerati notturni secondo i criteri definiti dalla normativa in vigore, decreto legislativo 66/2003, come "lavoratore notturno":

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno

per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo é riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

- precisiamo che si tratta di lavoratrici e lavoratori che svolgono abitualmente lavoro in turni, regolato in un ciclo di 3 o 4 turni giornalieri.

Sono inoltre considerati i lavoratori addetti alla linea in catena individuati sulla base di questi tre criteri:

- lavoratori dell'industria addetti a produzioni di serie;
- lavoratori vincolati all'osservanza di un determinato ritmo produttivo collegato a lavorazioni o a misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenza di postazioni;
- lavoratori che ripetono costantemente lo stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia. Sono esclusi gli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali e al controllo di qualità;

E inoltre i conducenti di mezzi pubblici pesanti.

I lavoratori che risultano in queste condizioni possono fare domanda e conseguire il diritto alla pensione con il requisito anagrafico ridotto di tre anni rispetto a quello previsto (con il requisito minimo di 57 anni) purché abbiano svolto tale attività a regime per almeno la metà del periodo di lavoro complessivo o (nel periodo transitorio) almeno sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa.

Giudizio della CGIL

E' positivo che si siano definiti con maggior precisione gli ambiti di intervento e le aree a cui fare riferimento. Questo lavoro, che andrà ulteriormente perfezionato nel confronto e nell'iter delle leggi, permetterà di individuare le differenze dentro il lavoro operaio e evidenziare le aree di fatica e gravosità anche nei lavori di altre figure. Torna d'attualità la capacità del sindacato e delle Rsu di cogliere i cambiamenti nei modelli organizzativi e nella concreta prestazione lavorativa nei luoghi di lavoro e quindi della nostra azione di tutela contrattuale dei lavoratori, anche attraverso il riconoscimento legale delle condizioni di gravosità.

Rispetto al tetto dei 5.000: è chiaro che le risorse andranno definite con precisione, in base alla rilevazione della consistenza di queste figure lavorative, e tradotte nelle dotazioni economiche definite nelle singole Finanziarie.

Lavoratori immigrati extracomunitari

Il Governo è impegnato a verificare la possibilità di intervenire sul regime pensionistico-previdenziale dei lavoratori extracomunitari, al fine di determinare l'ampliamento del ricorso a specifici regimi convenzionali con i Paesi di provenienza o in subordine a rivedere l'assetto dell'attuale normativa.

Giudizio della CGIL

Andranno valutate le misure concrete e le singole convenzioni con i paesi d'origine, ma è importante l'impegno assunto.

Va risolta la questione dei contributi versati, dai lavoratori e dai datori di lavoro, per periodi brevi e che non fanno maturare il diritto alla pensione.

Va risolto il nodo del superamento del regime speciale, introdotto dalla Bossi-Fini, uniformando le condizioni dei lavoratori immigrati a quelle dei lavoratori italiani.

GIOVANI

Riscatto del periodo di laurea

Per coloro che stanno nel sistema contributivo il riscatto del corso legale degli studi universitari sarà possibile anche se i giovani non hanno ancora iniziato a lavorare e quindi non hanno alcun contributo versato.

Il riscatto potrà essere pagato in 10 anni, senza interessi (ora può essere pagato in 5 anni, con interessi). Il riscatto sarà deducibile ai fini fiscali e potrà essere pagato anche dai genitori e o da altri soggetti cui risulta fiscalmente a carico il richiedente che non percepisce retribuzione o compensi tassabili.

Il periodo relativo al riscatto di laurea sarà considerato utile anche ai fini del raggiungimento dei 40 anni di contribuzione (oggi non lo è).

Il riscatto del periodo di laurea coincide con un periodo di lavoro del giovane, il pagamento del riscatto servirà ad incrementare il montante contributivo, ma non servirà ad incrementare l'anzianità contributiva. Se il giovane non lavora ed il versamento del riscatto viene fatto ad esempio ad opera dei genitori, il pagamento servirà sia per il montante contributivo sia per la copertura contributiva degli anni.

Per coloro che stanno nel sistema retributivo o nel sistema misto si procederà all'armonizzazione delle diverse normative ancora esistenti e si darà la possibilità di pagare il riscatto in dieci anni, con 120 rate mensili, senza interessi.

Giudizio della CGIL

È importante la possibilità di riscattare a costi ragionevoli, perché anche attraverso questo strumento c'è la possibilità per i giovani di aumentare i periodi utili al calcolo della pensione e, con il sistema contributivo, di aumentarne l'entità.

Contributi lavoratori parasubordinati

È previsto un aumento della contribuzione per questi lavoratori al fine di garantire prestazioni adeguate. Nel sistema contributivo, che si applica interamente agli iscritti a questa gestione, vi è una corrispondenza tra l'aliquota contributiva e la costruzione del montante contributivo sul quale sarà calcolata la pensione. L'aumento è del 3% per coloro che svolgono solo attività con iscrizione alla gestione separata INPS (quindi dal 23,50% al 26,50%, la contribuzione aumenta di un punto all'anno a cominciare dal 1° gennaio 2008), mentre l'aumento è dell'1% per coloro che sono pensionati o che sono iscritti anche ad altre gestioni pensionistiche (dal 16% al 17% con decorrenza dal 1° gennaio 2008).

Giudizio della CGIL

L'aumento della contribuzione dei lavoratori parasubordinati deve essere finalizzato al disincentivo di queste forme di lavoro che, in molti casi, sono delle attività di lavoro dipendente mascherate, per garantire una maggiore copertura pensionistica, ed anche per l'estensione nei loro confronti di ulteriori diritti e più consistenti tutele (indennità di inoccupazione tra un progetto e l'altro, estensione ed incremento delle indennità di malattia, Assegni familiari e di maternità, etc...).

Totalizzazione

In previsione di una più ampia riforma della totalizzazione che riassorba e superi la ricongiunzione sono previsti interventi immediati che migliorano l'attuale normativa .

Per coloro che stanno nel sistema contributivo: sarà prevista la modifica del decreto legislativo sul cumulo dei periodi contributivi, che prevede la possibilità di cumulare nel sistema contributivo tutti i contributi versati in qualsiasi gestione, cassa o fondo previdenziale solo se non si raggiunge il diritto alla pensione in una singola gestione. La modifica permetterà di cumulare tutti i contributi versati anche se si raggiunge il diritto alla pensione in una cassa o in una gestione.

Per coloro che stanno nel sistema retributivo o misto: continueranno a valere le regole attualmente previste sulla totalizzazione con un significativo miglioramento in quanto per poter cumulare i vari periodi contributivi non saranno più necessari 6 anni in ogni singola gestione, ma il requisito contributivo minimo si abbassa a 3 anni.

Giudizio della CGIL

E' un risultato molto importante che andrà ulteriormente consolidato in futuro; vista la frammentarietà dell'occupazione alla quale sono sottoposte le nuove generazioni, tutti i periodi assicurativi versati in qualsiasi gestione indipendentemente dalla loro consistenza dovranno essere totalizzabili per il diritto alla pensione.

SISTEMA PREVIDENZIALE

Razionalizzazione degli Enti

È definitivamente tramontato il progetto di un unico grande ente (Super INPS), di cui tanto, forse troppo, si è parlato solo sui giornali. Nel testo dell'accordo tra Governo e Sindacati si parla infatti di sinergie tra gli enti e dell'impegno del Governo a produrre entro il 31 dicembre del 2007 un piano industriale volto a razionalizzare il sistema degli enti previdenziali ed assicurativi e a conseguire nell'arco di un decennio risparmi per 3,5 miliardi di euro. Tale piano sarà ovviamente oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

È da rilevare che il Ministro del Tesoro ha preteso "esclusivamente come elemento di garanzia" in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di risparmio individuati, un aumento, a decorrere dal 1° gennaio del 2011, dello 0,09% dell'aliquota contributiva per tutti i lavoratori (dipendenti pubblici e privati, parasubordinati, autonomi).

Giudizio della CGIL

È del tutto evidente che si tratta di una sfida che come Sindacati ci siamo già impegnati da tempo ad accettare: tutto sta però nelle mani del Governo che deve elaborare la proposta entro la fine dell'anno e deve sottoporla al confronto con le organizzazioni sindacali.

Il CIV(Comitato di indirizzo e vigilanza) dell'INPS ha già elaborato una proposta di revisione degli organi collegiali che determina una loro razionalizzazione e una significativa riduzione dei costi.

Interventi di solidarietà

Le gestioni confluite nell'Inps (ex fondi speciali, autoferrotranviari, telefonici, elettrici, INPDAI e fondo volo), dato che presentano situazioni economiche e patrimoniali particolarmente deficitarie, saranno tenute al versamento di uno specifico contributo di solidarietà sia a carico dei dipendenti in attività sia a carico dei pensionati.

La definizione dei criteri del suddetto contributo di solidarietà, che non ha carattere permanente, è demandata alla già citata Commissione tra Governo e parti sociali avente l'obiettivo di definire ipotesi in materia di lavori usuranti e di finestre pensionistiche.

Analoga incidenza avrà la misura di sospensione dell'indicizzazione sulle quote di pensioni superiori a 8 volte il minimo descritta nel punto successivo.

Contributi

Gli interventi di solidarietà sopra citati hanno carattere transitorio, mentre i contributi per i giovani e i lavoratori parasubordinati hanno carattere strutturale.

COSA CAMBIA PER PENSIONATE E PENSIONATI

Rivalutazione delle pensioni: cosa dice l'accordo

- 1 Aumento dell'indicizzazione (rivalutazione delle pensioni) dal 90 al 100% per le pensioni di importo compreso fra 3 e 5 volte il minimo, per un totale di più di 4.000.000 di pensionati;
- 2 Cifra aggiuntiva ai trattamenti di tipo assistenziale (pensioni sociali, assegni sociali, trattamenti agli invalidi civili, ciechi e sordomuti), per assicurare un reddito individuale mensile complessivo pari a 580 euro mensili dal 1° gennaio 2008 che riguarderà 300.000 soggetti di cui 30.000 per la prima volta
- 3 Importo aggiuntivo alla rata di luglio (14° mensilità); che varia a seconda dell'anzianità contributiva e della o delle pensioni di cui il pensionato è titolare. Per il 2007 viene riconosciuta una cifra una tantum come da tabella

scaglioni di anzianità contributiva		importo aggiuntivo annuo in euro	
da lavoro dipendente	da lavoro autonomo	2007	dal 2008
fino a 15 anni	fino a 18 anni	259	333
oltre 15 fino a 25 anni	oltre 18 fino a 28 anni	327	420
oltre 25 anni	oltre 28 anni	393	505

- l'importo aggiuntivo spetta a pensionati che posseggano reddito di qualsiasi genere d'importo non superiore al limite pari a una volta e mezza il trattamento minimo, saranno interessate dall'aumento, in misura anche parziale, pensioni d'importo complessivo fino a circa 693 euro al mese;
- ai fini della corresponsione dell'importo aggiuntivo viene considerato il reddito di qualsiasi genere. Viene preso in considerazione il solo reddito individuale, senza considerare, quindi, il reddito del coniuge o di altri componenti la famiglia; l'importo aggiuntivo viene corrisposto al compimento del 64° anno di età
- le somme sono nette e non possono essere assorbite dall'integrazione al minimo o dalla maggiorazione sociale eventualmente percepita, perché non costituiscono reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Giudizio della CGIL

Queste regole permetteranno di erogare la somma aggiuntiva privilegiando le posizioni assicurative delle donne che sono titolari soprattutto di pensioni di vecchiaia con importi che si collocano in questa fascia e che in base al reddito del coniuge non hanno avuto diritto in passato alle varie maggiorazioni o all'integrazione al minimo.

N.B.: I contenuti dell'accordo sono già stati tradotti in legge e i pensionati aventi diritto alla somma aggiuntiva (14^a mensilità) la riceveranno già con il rateo di pensione in pagamento nel mese di ottobre 2007.

Sospensione dell'indicizzazione sulle pensioni superiori a 8 volte il minimo.

Anche se non si tratta di un vero e proprio contributo di solidarietà, la mancata indicizzazione della pensione di importo superiore a otto volte il minimo ($436,14 \times 8 = 3489,12$) rientra a tutti gli effetti nei meccanismi della solidarietà e della redistribuzione del reddito.

Cumulo tra redditi di lavoro e pensione.

Il Governo è impegnato a riesaminare gli effetti dell'attuale regime di cumulo tra redditi da lavoro e pensioni allo scopo di incentivare la permanenza in attività di lavoro e di contrastare le forme di lavoro sommerso ed irregolare da parte dei pensionati.

“Tavolo di concertazione”

L'accordo generale contiene l'istituzione del Tavolo di concertazione, su proposta dei sindacati dei pensionati, e con una particolare utilità, sulla quale il Governo si è dichiarato d'accordo:

- al fine di verificare l'andamento dei redditi da pensione e stabilire per legge la loro rivalutazione in relazione all'andamento dell'economia, anche per quanto previsto dal DLgs n. 503/92, viene istituito un “tavolo di concertazione” tra il Governo e le OO SS dei pensionati maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- Il tavolo di concertazione ha il compito di monitorare l'andamento di tutti i redditi da pensione formulare proposte per una loro crescita in rapporto all'andamento dell'economia, verificare l'utilizzo delle risorse vincolate all'aumento delle pensioni;
- Il tavolo sarà convocato ogni anno, in occasione della preparazione del DPEF e della legge finanziaria, per formulare proposte per ulteriori aumenti rispetto a quelli già definiti dalla perequazione automatica;

Giudizio della CGIL

Era dal 1992 che non riuscivamo a contrattare le condizioni di tutela del reddito e di difesa del potere d'acquisto dei pensionati. Per questo è doppiamente importante l'accordo: si alzano le pensioni e si stabiliscono le regole per una nuova stagione di "concertazione" dei sindacati dei pensionati e confederali.

LE LEGGI RELATIVE AL SISTEMA PREVIDENZIALE

- Riforma Amato (decreto legislativo 503/1992)
- Riforma Dini (legge 335/1995)
- Riforma Prodi (legge 449/1997)
- Controriforma Maroni (legge 243/2004)
- Aumenti pensioni basse (decreto legge 81/2007 convertito in legge 127 del 3 agosto 2007)
- Totalizzazioni (decreto legislativo 184 del 1997), (decreto legislativo 42 del 2006)

MERCATO DEL LAVORO

- Centri per l'impiego
- Incentivi all'occupazione
- Le agevolazioni per l'assunzione di personale
- Apprendistato
- Lavoro a tempo determinato
- Tempo parziale
- Lavoro a chiamata (contratto di lavoro intermittente)
- Lavoro a progetto
- Lavoro occasionale di tipo accessorio (vouchers)
- Disabili
- Agricoltura
- Appalti
- Edilizia
- Cooperazione
- Giovani
- Donne

CENTRI PER L'IMPIEGO

L'accordo prospetta un loro potenziamento, poiché, si legge nel testo, "sono uno snodo fondamentale della riforma degli ammortizzatori sociali in senso proattivo".

Gli obiettivi sono:

- Avvio a regime del sistema informativo;
- Comunicazione preventiva d'assunzione;
- Revisione delle procedure amministrative;
- Velocizzare e semplificare le procedure di trasmissione dei dati tra tutti i soggetti della rete dei servizi pubblici;

Le risorse saranno reperite dai finanziamenti comunitari PON (Programmi Operativi Nazionali) e FSE (Fondo Sociale Europeo).

Inoltre:

- Ampliare la compresenza di servizi pubblici e agenzie private anche no profit e verificare i risultati derivanti dall'applicazione dei diversi modelli territoriali;
- E' confermata la certificazione dello stato di disoccupazione da parte del servizio pubblico;
- Verifica anche dei risultati conseguiti dal regime delle autorizzazioni (legge 276/03 art. 4/5/6) per perfezionare il meccanismo previsto dalla legge;
- Definizione del "Masterplan" (linee d'indirizzo sulle buone prassi) dei servizi per l'impiego per la previsione di precisi impegni riguardo alla gamma e alla qualità dei servizi da erogare ai lavoratori e alle imprese anche con riferimento ai modi e ai tempi di effettivo utilizzo;
- Migliorare il raccordo nei territori tra centri per l'impiego e i soggetti preposti alla programmazione formativa (regioni attraverso la 236, FSE e i fondi interprofessionali);

Su cosa interviene questo capitolo:

I Centri pubblici per l'impiego (CPI) sono le principali strutture che assieme ai servizi privati autorizzati erogano servizi per l'impiego e dipendono dalle Province, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 469/97 che ha delegato agli Enti territoriali il collocamento e le politiche attive per il lavoro

I CPI, pubblici e privati, sono quindi il luogo in cui si realizzano le politiche per l'occupazione a livello locale. Hanno sostituito gli uffici di collocamento, rispetto ai quali non si limitano alla sola gestione dell'anagrafe dei lavoratori, ma forniscono anche servizi personalizzati.

Il loro obiettivo è da un lato migliorare le possibilità di accesso dei disoccupati al mondo del lavoro, dall'altro di assistere le imprese, attraverso attività di mediazione e incontro domanda/offerta, utilizzando la Borsa nazionale del lavoro.

La qualità dei servizi informatici offerti dai Centri pubblici per l'impiego è valida in molte province, ma stenta ancora ad affermarsi una rete che coordini a livello regionale la domanda e l'offerta di lavoro. E' questa la principale conclusione che emerge dalla ricerca appena pubblicata dal Censis, in collaborazione con il Formez e il Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, sull'e-governance nei servizi per l'impiego. Lo studio sottolinea, inoltre, che i servizi per l'impiego sono particolarmente adatti a fare da apripista per un uso della Rete nell'utilizzo dei servizi pubblici.

Il Censis assegna un punteggio ai portali regionali e provinciali che si occupano di servizi per l'impiego, giungendo a conclusioni non scontate. I siti migliori sono quelli delle due province autonome di Trento e Bolzano e i portali regionali e provinciali di Calabria, Campania e Marche.

Fermo restando che “il ruolo guida del servizio pubblico per l’impiego deve rimanere un elemento costante”, è convinzione nostra che serva:

- Definire “con maggiore esattezza e più coraggio” che cos’è la cooperazione fra i servizi pubblici e quelli privati;
- Promuovere tra gli operatori una serie di competenze comuni, così da rendere possibile una maggiore cooperazione con basi univoche e dotata di valore aggiunto;
- Definire quali risultati devono essere misurati e quali sono gli indicatori su cui basare tale misurazione;
- Rivolgere maggiore attenzione alle esigenze delle imprese;
- Integrare i servizi pubblici e quelli privati, dall’orientamento professionale all’inserimento lavorativo, in base al concetto di occupabilità preso nella sua interezza, a questo proposito vanno evitati interventi vessatori nei confronti dei lavoratori.

Fra gli indicatori della qualità nell’erogazione di servizi per l’impiego figurano, fra l’altro: la garanzia che “l’organizzazione sia in grado di progettare e sviluppare l’offerta di servizi per l’impiego in base alle necessità degli utenti e delle parti interessate; la modifica e l’innovazione dell’offerta “in base ai cambiamenti del mercato del lavoro o del contesto economico, sociale e culturale in generale e in base alle priorità stabilite dagli organi europei o nazionali e regionali”; la capacità di “prevedere i profili professionali richiesti dal mercato del lavoro e di realizzare programmi sperimentali”; la “congruenza tra analisi delle esigenze del mercato del lavoro offerte e previste”.

E’ indicativo notare che nella ricerca promossa dal Ministero del Lavoro s’insiste sul fatto che la responsabilità sociale delle imprese (Rsi) gioca un ruolo importante nell’erogazione dei servizi per l’impiego. La Rsi può, infatti, portare, a “mercati del lavoro più integrati e a livelli più elevati di inclusione sociale, poiché le aziende s’impegnano a reclutare più candidati appartenenti a gruppi svantaggiati”, nonché ad investimenti nello sviluppo delle competenze, nella formazione permanente e nell’occupabilità. In sostanza dunque, il management dell’organizzazione di servizi per l’impiego dovrà determinare, fornire ed erogare i servizi per l’impiego nel rispetto dei requisiti di responsabilità sociale delle imprese nei processi e nelle interazioni con i clienti, la società e l’ambiente.

Giudizio della CGIL

Occorre avere ben presente che a differenza degli anni 80/90 in cui l’instabilità occupazionale era direttamente collegata all’ingresso nel mondo del lavoro e l’80% si concludeva con il passaggio del contratto di formazione lavoro o dei contratti a termine in rapporti di lavoro stabile oggi le ricerche confermano che il tasso di conversione dei rapporti instabili si pone attorno al 40%, con medie più basse per le classi giovanili.

Per questo il tema della stabilizzazione dell’occupazione non è risolvibile con la predisposizione di una rete di sostegno estranea alla forma del rapporto di lavoro, serve un intervento sulle tipologie di lavoro oltre che sul sistema degli incentivi.

Con la finanziaria 2007 attraverso la riduzione del cuneo fiscale si è incentivata l’occupazione stabile a tempo indeterminato attraverso il taglio del 3% del costo del lavoro, Legge 296/06 commi 266-270 (cuneo fiscale). Per favorire tale tipo di occupazione rendendola più conveniente rispetto alle forme di lavoro precario sono stati stanziati 3 miliardi di euro nel 2007, 5,1 miliardi per il 2008 e 5,2 miliardi per il 2009. Si tratta di un buon segnale di tendenza, è però necessario andare avanti su due nuovi ambiti d’intervento prevedendo la riduzione delle tipologie di lavoro, la ri-gerarchizzazione di quelle residue, ristabilendo una relazione definita come regola ed eccezione tra il lavoro a tempo indeterminato e le altre forme di lavoro e come completamento, una riforma organica degli ammortizzatori sociali.

Impegni che andranno monitorati con attenzione, ma che possono essere produttivi di svolte sull’efficacia del ruolo pubblico nel mercato del lavoro, smontando così un pezzo non marginale della legge 30.

Documentazione

- D.Lgs. 469/97
- D.Lgs 276/03 titolo II art. 4-19

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Previsto il riordino dell'intero sistema, così da orientarlo alle "nuove priorità: l'occupazione delle donne, dei giovani, dei lavoratori ultra-cinquantenni".

In questo quadro si ridefinirà il contratto di inserimento.

Su cosa interviene

Riordino degli incentivi all'occupazione

Attualmente gli incentivi sono assegnati per oltre 30 casi, di seguito elencati, tale sistema d'incentivazione cresciuto nel tempo in risposta ai problemi che si aprivano nel mercato del lavoro necessita di un riordino che tenga conto dei cambiamenti intervenuti oltre che delle differenze regionali esistenti nello stesso mercato.

I casi che danno diritto agli incentivi sono:

Contratto d'apprendistato; Giovani in possesso del diploma di qualifica; Contratto d'inserimento;

Lavoratori in mobilità; Lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi o in CIGS da uguale periodo; Lavoratori in CIGS da 3 mesi dipendenti di aziende in CIGS da almeno 6 mesi; Contratti di reinserimento (art. 20 legge 223/91); Lavoratori assunti dopo l'esperienza delle borse-lavoro; Lavoratori già impegnati in LSU; Lavoratori disabili; Profughi; Reimpiego dei dirigenti; Assunzioni a tempo parziale ed indeterminato; Contratti a termine per sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità; Cooperative sociali; Detenuti; Ricerca scientifica; Enti "no profit"; Incrementi occupazionali per il periodo 1/10/2000 – 31/12/2006 ; Occupazione di lavoratori anziani con superbonus ; Assunzioni nel Meridione; Assunzione di operaio edile; Assunzione nel settore dell'autotrasporto; Assunzioni nel settore della pesca; Contratto di lavoro intermittente; Contratti di formazione e lavoro (pressoché esauriti nel settore privato); Tirocini estivi di orientamento; Assunzioni di soggetti in reinserimento; Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati.

A questi va aggiunto la norma prevista dalla finanziaria sul cuneo fiscale nella quale è previsto lo sgravio per gli occupati a tempo indeterminato.

Ridefinizione del contratto di inserimento

Si tratta di una nuova tipologia contrattuale diretta a realizzare, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro.

Le categorie di lavoratori potenzialmente interessate sono:

- I soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- I disoccupati di lunga durata tra i 29 ed i 32 anni;
- I soggetti con oltre 55 anni privi del posto di lavoro;
- I lavoratori che intendano riprendere un'attività e che non sono stati occupati negli ultimi due anni;
 - Le donne residenti in aree geografiche determinate con D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ove il tasso di disoccupazione rispetto agli uomini è particolarmente rilevante;
 - Le persone affette da handicap fisico, mentale o psichico e come tali riconosciute da una commissione medica pubblica.

I datori di lavoro che potranno stipulare i contratti di reinserimento sono:

- Gli Enti pubblici economici,
- Le imprese, i loro consorzi, i gruppi d'impresa,

- Le associazioni professionali, socio – culturali e sportive;
- Le fondazioni,
- Gli Enti pubblici e privati di ricerca,
- Le organizzazioni e le associazioni di categoria. La norma non cita i professionisti.

Giudizio della CGIL

In particolare è importante aver deciso di riformulare il contratto di inserimento, trasformandolo da tipologia d'impiego a rapporto di lavoro intrecciato con servizi specifici utili per il reinserimento delle persone svantaggiate (es. gli over 50).

Documentazione

- Il contratto di inserimento è previsto nella legge 276/03 al titolo VI capo II art. 54/59
- Le norme di legge e le circolari che riconoscono gli incentivi sono tali e tante da non permettere un'elencazione utilizzabile, per questa ragione ne alleghiamo una sintesi.

LE AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE

1. Contratto di apprendistato

Benefici contributivi: a partire dal 1° gennaio 2007 (comma 773 - Legge 296/2006) la contribuzione a carico dei datori di lavoro che assumono apprendisti è elevata al 10% delle retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Fanno eccezione soltanto le imprese artigiane con un numero di addetti fino a 9, per le quali la contribuzione è dell'1,5% nel primo anno e del 3% nel secondo anno, restando fermo il livello di aliquota del 10% per gli anni successivi al secondo.

Benefici economici: per tutta la durata del rapporto la retribuzione del lavoratore è correlata alla percentuale prevista dal CCNL per il qualificato del livello di riferimento ed aumenta progressivamente fino ad arrivare nell'ultimo periodo ad un rapporto quasi paritario.

Benefici normativi: la norma prevede che gli apprendisti non rientrino nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti, tranne che non vi sia una esplicita previsione di legge.

Benefici fiscali: il costo formativo dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP.

La nuova disciplina sull'apprendistato (artt. 47 - 48 - 49 - 50 del D.L.vo 276/03) prevede:

- a) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (fino a 18 anni);
- b) professionalizzante (da 18 a 29 anni e 364 giorni - circ. 30/05 - con durata, fatta salva la previsione dei CCNL, compresa tra 2 e 6 anni);
- c) per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. La retribuzione, fatta salva la previsione dei CCNL, può essere inferiore fino a 2 livelli rispetto a quella finale.

2. Giovani in possesso del diploma di qualifica

Benefici contributivi: l'art. 22 della legge n.56/1987 prevede che i contributi a carico dei datori di lavoro nei primi 6 mesi dalla data di inizio del rapporto siano uguali a quelli previsti per gli apprendisti.

3. Contratto di inserimento

Esso è disciplinato dagli articoli compresi tra il 54 ed il 59 del D.L.vo n. 276/2003.

L'accordo interconfederale dell'11/02/04 l'ha ammesso per tutti i settori produttivi.

Benefici contributivi: quelli già previsti per i CFL (ad eccezione della fascia di lavoratori compresi tra i 18 ed i 29 anni) o se più favorevoli quelli previsti per i contratti di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/91.

Benefici fiscali: il costo per la formazione si deduce dalla base imponibile sulla quale si calcola l'IRAP.

Per effetto del DM 17 novembre 2005 (G.U. n. 25 del 31/01/06) le assunzioni delle donne nelle regioni Lazio, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, consentono lo sgravio contributivo pari a quello previsto per gli apprendisti.

Benefici economici: la categoria di inquadramento può essere anche di due livelli inferiore a quella spettante, salva diversa previsione del CCNL.

Benefici normativi: sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

4. Lavoratori in mobilità

Benefici contributivi: l'assunzione a tempo indeterminato comporta un "bonus contributivo" analogo a quello previsto per gli apprendisti per 18 mesi.

Anche l'assunzione a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi comporta uno sgravio contributivo per tutta la durata analogo quello previsto per gli apprendisti.

Per quel che riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, l'art.2 della legge n. 451/1994, esclude il beneficio per quei datori di lavoro che assumono lavoratori collocati in mobilità nei 6

mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra che presenti aspetti proprietari coincidenti o in rapporto di collegamento o controllo.

Benefici economici: l'assunzione a tempo indeterminato comporta l'erogazione del 50% dell'indennità di mobilità, se goduta.

Benefici normativi: l'assunzione di un lavoratore in mobilità consente di "coprire" la riserva del 12% in favore delle "fasce deboli" prevista dall'art.25, comma 1, della legge n. 223/1991.

5. Lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi o in CIGS da uguale periodo

Benefici contributivi: i datori di lavoro non artigiani del centro nord "godono" di uno sgravio contributivo triennale del 50% in caso di assunzione a tempo indeterminato. Tali sgravi, validi anche per le imprese artigiane, sono elevati al 100% nel Meridione per un analogo periodo (art.8,c.9,legge n. 407/1990).

Le agevolazioni sono riconosciute "pro-quota" anche per i rapporti a tempo parziale.

Benefici normativi: l'assunzione consente la copertura del 12% in favore delle "fasce deboli", prevista dall'art. 25, comma 1, della legge n. 223/1991.

Il "bonus" è riconosciuto anche se il lavoratore è associato come socio lavoratore ad una cooperativa di produzione e lavoro.

6. Lavoratori in CIGS da 3 mesi di aziende in CIGS da almeno 6 mesi

Benefici contributivi: l'art. 4, comma 3, della legge n. 236/1993 riconosce alle imprese, anche cooperative di produzione e lavoro (attraverso l'ammissione di soci lavoratori), che non siano in CIGS o che non abbiano proceduto a licenziamenti per riduzione di personale negli ultimi 12 mesi, di assumere lavoratori che si trovino nella condizione sopra citata, "godendo" per 12 mesi di una contribuzione analoga a quella prevista per gli apprendisti.

Benefici economici: 50% dell'importo dell'indennità di mobilità, ridotta di 3 mesi, calcolata, per quel che concerne la durata, in base dell'età del lavoratore ed alla ubicazione geografica, così come previsto dalla legge n. 223/1991.

7. Contratti di reinserimento (art. 20 legge 223/91)

Benefici contributivi: l'art. 20 della legge n. 223/1991 prevede che l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in disoccupazione speciale da oltre 12 mesi comporti una riduzione contributiva del 75% per 12 mesi (se disoccupati per un periodo non superiore a 2 anni), per 24 mesi (se disoccupati da 2 a 3 anni), per 36 mesi (se disoccupati da più di 3 anni). Il datore di lavoro può optare per un esonero contributivo pari al 37,5% per un periodo non superiore a 72 mesi. I benefici sono riconosciuti "pro-quota" anche per i lavoratori assunti a tempo parziale.

Benefici normativi: i lavoratori sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e CCNL per l'applicazione di particolari istituti.

8. Lavoratori assunti dopo l'esperienza delle borse-lavoro

Benefici contributivi: l'art. 7, comma 1, del D. L.vo n. 280/1997 riconosce alle imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato le agevolazioni previste ex art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990. Si rimanda, pertanto, al precedente punto 5.

9. Lavoratori già impegnati in LSU

Benefici economici: l'art. 7, comma 1, del D. L.vo n. 81/2000 prevede un contributo pari ad euro 9.296,22 per ciascun soggetto assunto a tempo indeterminato da datori di lavoro privati, Enti pubblici economici, cooperative e loro consorzi. In caso di assunzione a tempo parziale con orario inferiore alle 30 ore settimanali, il contributo è corrisposto proporzionalmente. E' prevista la cumulabilità con altri benefici, nei limiti della normativa comunitaria.

Benefici contributivi: se l'assunzione è a tempo determinato è riconosciuto uno sgravio contributivo analogo a quello previsto per gli apprendisti per un massimo di 12 mesi.

Benefici normativi: non rientrano nel computo previsto da leggi e CCNL per l'applicazione di particolari istituti.

10. Lavoratori disabili

Benefici contributivi: l'art. 13 della legge n. 68/1999 prevede in favore dei datori di lavoro privati e degli Enti pubblici economici che assumono disabili con determinate percentuali di invalidità una serie di sgravi così sintetizzabili:

fiscalizzazione totale, per 8 anni, per l'assunzione di un disabile con invalidità superiore al 79% o con minorazioni ascritte alla prima della III^a categoria delle tabelle annesse al DPR n. 915/1978;

fiscalizzazione totale per 8 anni per l'assunzione di un disabile psichico, a prescindere dal grado di invalidità;

fiscalizzazione per 5 anni nella misura del 50% per l'assunzione di disabile con percentuale ricompresa tra il 67% ed il 79% o affetto da minorazioni ascritte tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle annesse al DPR n. 915/1978.

Benefici economici: rimborso forfetario parziale delle spese necessarie per la trasformazione del posto per favorire il lavoro dei disabili con percentuale superiore al 50% o per apprestare postazioni di telelavoro, o per la rimozione di barriere architettoniche.

I benefici sono erogati nei limiti delle disponibilità del Fondo regionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Benefici fiscali: il costo del disabile assunto si detrae dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP.

11. Profughi

L'art. 5 della legge n. 345/1991 prevede che i profughi ed i loro familiari possano essere assunti con contratto di formazione e lavoro la cui durata può giungere fino a 36 mesi ed in deroga al limite massimo di età fissato, in via generale, a 32 anni.

Benefici contributivi: sono gli stessi previsti per i contratti di formazione e lavoro;

Benefici economici: sono gli stessi previsti per i contratti di formazione e lavoro;

Benefici normativi: sono gli stessi previsti per i contratti di formazione e lavoro.

12. Reimpiego dei dirigenti

L'art. 20 della legge n. 266/1997 prevede incentivi per le imprese che occupano fino a 250 dipendenti nel caso in cui assumano dirigenti disoccupati, sia pure con contratto a termine.

Benefici contributivi: riduzione del 50% dei contributi per una durata non superiore a 12 mesi. Propedeutica al riconoscimento è una convenzione tra Agenzia Regionale per l'Impiego e le OOSS dei datori di lavoro e dei dirigenti d'azienda.

13. Assunzioni a tempo parziale ed indeterminato

Il DM 12 aprile 2000, emanato in esecuzione dell'art. 7 della legge n. 451/1994 riconosce a partire dal 3 giugno 2000, per un triennio, una riduzione dell'aliquota contributiva in favore dei datori di lavoro privati che assumono, ad incremento dell'organico, lavoratori a tempo parziale ed indeterminato.

Benefici contributivi:

- 7% con un orario settimanale tra le 20 e le 24 ore;
- 10% con un orario settimanale tra le 25 e le 28 ore;
- 13% con un orario settimanale tra le 29 e le 32 ore.

Tale disposizione è stata abrogata dall'art 46 del D.L.vo 276/03.

14. Contratti a termine per sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità

L'art. 4 del DPR n. 151/2001 prevede incentivi in favore dei datori di lavoro, con un organico inferiore ai 20 dipendenti, che assumono, a termine, per sostituire lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa.

Benefici contributivi: sgravio contributivo del 50% fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento. Il beneficio è riconosciuto anche se

viene utilizzato un lavoratore interinale: in questo caso, l'impresa fornitrice recupera le somme corrispondenti allo sgravio direttamente dalla società di fornitura. Le medesime agevolazioni sono riconosciute in favore delle imprese ove operano lavoratrici autonome: in questo caso, esse hanno una durata massima di 12 mesi.

15. Cooperative sociali

L'art. 6, comma 1, della legge n. 381/1991 riconosce alle cooperative sociali speciali agevolazioni contributive, a condizione che siano iscritte al registro prefettizio.

Benefici contributivi: le aliquote complessive sono ridotte a zero, ad eccezione delle assunzioni di detenuti, internati e ammessi al lavoro esterno per i quali l'ammontare della riduzione è prevista da un DM del Ministro di Grazia e Giustizia, di valenza biennale (art. 4, comma 3-bis, della legge n. 381/1991).

16. Detenuti

Le imprese pubbliche e private che organizzano attività produttiva all'interno degli istituti penitenziari hanno diritto a riduzioni contributive.

Benefici contributivi: si rimanda a quanto riportato sub 15 e al Decreto Interministeriale 09/1/2001 (G.U. n. 193/2001), alla circolare INPS n. 134/2002, al D.M. 25/02/2002 n. 87 (G.U. n. 107/2002).

17. Ricerca scientifica

L'art. 5 della legge n. 449/1997 riconosce, sotto forma di credito d'imposta, alcuni benefici alle piccole e medie imprese per gli incrementi d'organico legati alla ricerca scientifica.

Benefici fiscali:

- euro 7.746,83, fino ad un massimo per azienda di euro 30.987,41 per l'assunzione, anche a termine, di titolari di dottorato di ricerca o possessori di titolo post-laurea, o laureati con esperienza nel settore della ricerca;
- 60% degli importi per ogni nuovo contratto di ricerca commissionato da Università, Enti pubblici ed Istituzioni di ricerca.

18. Enti "no profit"

L'art. 74 della legge n. 448/1998 rimanda ad un DPCM le modalità e la decorrenza affinché tali imprese sociali godano di tutte le agevolazioni previste, in via generale, nel settore industriale.

19. Assunzioni per il periodo 1/01/2000 – 31/12/2002

L'art. 6, commi 9, 10 e 11 della legge n. 448/1999 riconosce un credito d'imposta per le assunzioni di dipendenti ad incremento dell'organico in possesso di alcuni requisiti tra loro alternativi: trattamento CIGS, mobilità, impegno in LSU, trasferimento della residenza anagrafica per motivi di lavoro, portatore di handicap "ex lege" n. 104/1992.

Benefici fiscali: credito d'imposta pari al 19% del valore dell'alloggio concesso al dipendente che usufruisce dello stesso per motivi di lavoro.

20. Incrementi occupazionali per il periodo 1/10/2000 – 31/12/2006

L'art. 7 della legge n. 388/2000 prevede incentivi di natura fiscale (da far valere in sede di pagamento di imposte) per le assunzioni a tempo indeterminato ad incremento degli organici.

Benefici fiscali: euro 413,16 per ogni mese di riferimento, elevabili a euro 619,74 nelle zone ad alto tasso di disoccupazione. Il credito d'imposta spetta a condizione che:

- l'assunto sia di età non inferiore a 25 anni;
- l'assunto non abbia svolto rapporti a tempo indeterminato da almeno 24 mesi o sia portatore di handicap "ex lege" n. 104/1992;
- l'assunto venga retribuito secondo il CCNL di categoria e che uguale trattamento sia riservato al personale già in forza;

- il datore di lavoro rispetti le prescrizioni del D. L.vo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si fa presente, tuttavia, che con decreto legge n.209/2002, convertito nella legge 265/2002, il bonus fiscale, già sospeso per carenza di fondi dal decreto interministeriale 1° agosto 2002 (G.U. 6 agosto 2002), è regolamentato per le assunzioni effettuate a partire dal 7 luglio 2002 nel modo seguente:

a) è riconosciuto unicamente per le assunzioni conservative dei livelli occupazionali individuati alla data suddetta;

b) è usufruibile a partire dal 1° gennaio 2003 in 3 rate.

Con l'art. 63 della legge 289/02 è stato nuovamente disciplinato il bonus fiscale sulle assunzioni ad incremento dell'organico che, già previsto dall'art. 7 della legge n. 388/2000, aveva subito uno "stop" nel mese di luglio scorso, per essere, successivamente, disciplinato dal D.L. n. 209/2002, poi convertito nella legge n. 265/2002.

Il quadro che esce ora dalla nuova formulazione è un po' composito, perché sopravvivono diverse modalità di incentivo che per chiarezza provo a riassumere.

Innanzitutto i requisiti: si deve trattare di un lavoratore con più di venticinque anni, che non ha prestato attività a tempo indeterminato da oltre ventiquattro mesi e l'azienda deve corrispondergli il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL (come, del resto, a tutti gli altri dipendenti) e deve essere in regola con il D.L.vo n. 626/1994.

Periodo 1° gennaio 2001 – 7 luglio 2002

I nuovi assunti sono computati se ad incremento della media occupazionale del periodo 1° ottobre 1999 – 30 settembre 2000. Il bonus fiscale è di 413,17 euro mensili e sale a 619,75 euro mensili nelle aree svantaggiate.

Periodo 8 luglio 2002 – 31 dicembre 2002

I nuovi assunti sono computati solo se sostituiscono lavoratori oggetto di agevolazione fino al 7 luglio 2002. Il bonus fiscale è di 413,17 euro mensili e sale a 619,75 euro mensili nelle aree svantaggiate.

Periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003

Se i nuovi assunti rimpiazzano le unità "agevolate" individuate alla data del 7 luglio 2002 il bonus fiscale è di 413,17 euro mensili e sale a 619,75 euro mensili nelle aree svantaggiate. Se i nuovi assunti incrementano il numero delle unità agevolate calcolate al 7 luglio 2002, il datore di lavoro potrà usufruire, previa autorizzazione del centro operativo di Pescara dell'Agenzia delle Entrate, di un bonus mensile pari a 100 euro che diventano 150 se il neo dipendente ha più di 45 anni. Se l'assunzione è fatta in zona svantaggiata il bonus mensile sale a 400 euro (450 euro per gli ultraquarantacinquenni).

Periodo 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2006

Per tutti i datori di lavoro i nuovi assunti sono computati se incrementano la base occupazionale calcolata sulla media del periodo 1 agosto 2001 – 31 luglio 2002. Il bonus fiscale è di 100 euro mensili che diventano 150 se il neo dipendente ha più di 45 anni. Se l'assunzione è fatta in zona svantaggiata il bonus mensile sale a 400 euro (450 euro se il lavoratore ha più di 45 anni). Anche in questo caso l'istanza va presentata al centro operativo di Pescara dell'Agenzia delle Entrate, utilizzando un modello che dovrebbe essere pronto entro il 31 gennaio 2003.

22. Occupazione di lavoratori anziani con superbonus

I commi da 12 a 17 dell'art. 1 della legge – delega sulle pensioni consentono ai lavoratori del settore privato che prolungano il rapporto nel periodo compreso tra il 2004 ed il 31 dicembre 2007 (pur potendo andare in "pensionamento di anzianità") di godere di un consistente "bonus" pari a circa il 32,70% della retribuzione (tale è la sommatoria tra la contribuzione a carico del dipendente e quella a carico del datore di lavoro). Sul datore di lavoro continueranno a gravare le altre forme previdenziali (malattia, maternità, ecc.). Il "bonus" aggiuntivo è esentasse per effetto di una disposizione aggiuntiva al comma 2 dell'art. 51 del Tuir (lettera i – bis) in base alla quale sono escluse dal reddito le quote di retribuzione derivanti dalla decisione del lavoratore di rinunciare all'accredito contributivo Ivs per i lavoratori dipendenti. Con l'opzione lavorativa il dipendente

rinuncia all'accredito contributivo per il periodo di lavoro successivo. Le disposizioni, per diventare operative, necessitano della emanazione di un decreto legislativo che, peraltro, il Governo ha definito imminente.

L'INPS ha fornito le indicazioni di massima per la presentazione delle domande:

- a) le domande hanno effetto giuridico dal 6 ottobre 2004, data di entrata in vigore della legge 243/2004: le istanze già presentate sono, comunque, valide;
- b) il bonus decorre dal momento in cui si apre la finestra per la pensione di anzianità, anche se la domanda viene presentata prima;
- c) nei periodi di assenza per malattia il lavoratore non ha diritto al bonus, in quanto il datore non è obbligato al versamento contributivo. L'INPS accrediterà, in questo caso, i contributi figurativi. Analogo discorso va fatto per i periodi di integrazione salariale;
- d) fino al 31 dicembre 2007 il lavoratore che ha esercitato l'opzione può, in qualsiasi momento, rinunciare al bonus e chiedere il trattamento pensionistico

23. Assunzioni nel Meridione

L'art. 44 della legge n. 448/2001 riconosce uno sgravio triennale per gli incrementi di organico con contratto a tempo indeterminato rispetto alla forza esistente in azienda alla data del 31 dicembre 2001. Le Regioni interessate sono: Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L'efficacia delle misure agevolative è subordinata ai vincoli posti dalla Comunità Europea.

Benefici contributivi: totali. Essi sono riconosciuti anche alle imprese di nuova costituzione. Il livello occupazionale non deve subire riduzioni nel corso del periodo agevolato. I nuovi dipendenti devono essere iscritti nelle liste di mobilità, di collocamento o essere in CIGS.

Uguale beneficio è riconosciuto in Molise, Abruzzo e nelle zone circoscrizionali confinanti con le Regioni meridionali interessate ove il tasso di disoccupazione è superiore alla media nazionale. C'è, tuttavia, il c.d. limite "de minimis" fissato dalla Commissione Europea in euro 100.000 di finanziamenti erogati, a qualsiasi titolo, in un triennio.

Assunzione di operaio edile

L'art. 29, comma 5, della legge n. 341/1995 prevede alcune agevolazioni per le imprese che assumono operai edili a tempo pieno per i quali le stesse non godono di altre agevolazioni contributive.

Benefici contributivi: riduzione della contribuzione diversa dall'Ivs pari all'11,50%. Tale agevolazione riguarda anche i premi INAIL e scade il 31 dicembre 2006. I lavoratori debbono, tuttavia, essere denunciati alla Cassa Edile cui vanno inviati i relativi versamenti.

25. Assunzione nel settore dell'autotrasporto

Le imprese che esercitano l'autotrasporto conto terzi usufruiscono di una riduzione da usufruire in sede di autoliquidazione del premio anticipato da versare all'INAIL per i dipendenti addetti alla guida dei veicoli.

Benefici contributivi: la misura è determinata annualmente con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e per il biennio 2001 – 2002 è stata pari al 25%.

26. Assunzioni nel settore della pesca

Benefici contributivi: per il triennio 2001 – 2003 è previsto uno sconto del premio INAIL pari al 70% per il settore della pesca costiera e per quella che si svolge nelle acque interne e lagunari.

27. Contratto di lavoro intermittente

La previsione di tale tipologia contrattuale è prevista dagli articoli. Compresi tra il 33 ed il 40 del D.L.vo n. 276/03

Benefici normativi: Il prestatore di lavoro intermittente (art. 39) è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di disposizioni di legge o di contratto per l'applicazione di particolari istituti, in proporzione all'orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre. Si ritiene che il semestre di riferimento sia il precedente.

Il contratto di lavoro "a chiamata", in attesa delle determinazioni della contrattazione collettiva è possibile per:

- a) giovani disoccupati con età fino a 25 anni e per soggetto con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo ed iscritti nelle liste di mobilità o disponibili al reimpiego;
- b) fine settimana, periodi feriali estivi, vacanze natalizie e pasquali (art. 37, comma 1);
- c) attività discontinue contenute nel R.D. n. 2657/1923.

28. Contratti di formazione e lavoro (in esaurimento nel settore privato)

benefici contributivi: la decisione della Commissione Europea dell'11 maggio 1999 ed i conseguenti orientamenti amministrativi hanno fatto sì che uno sgravio contributivo superiore al 25% (comunque riconosciuto e fatta salva la normativa di riferimento) spetti a condizione che il contratto di formazione e lavoro sia stipulato con soggetti in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- a) giovani fino a 25 anni;
- b) giovani fino a 29 anni se laureati;
- c) giovani fino a 32 anni, se disoccupati da oltre dodici mesi;
- d) se la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di formazione e lavoro determina un incremento occupazionale nel Mezzogiorno (art. 15 della legge n. 196/1997), calcolato sull'organico medio dell'impresa intesa nel suo complesso e riferito ai sei mesi precedenti. Ai fini di tale ipotesi vanno computati i dipendenti in forza a tempo indeterminato;

La decisione della Commissione Europea fu impugnata dal Governo italiano presso la Corte Europea di Giustizia che, con sentenza del 7 marzo 2002, ha dato torto al nostro Esecutivo.

Fatta tale premessa si possono ben esaminare i benefici previsti:

benefici contributivi per i contratti di formazione "medio – alti (art. 16, comma 2, lettera a, della legge n. 451/1994):

imprese artigiane: contribuzione analoga a quella prevista per gli apprendisti;

imprese commerciali e turistiche del centro – nord con meno di quindici dipendenti: riduzione contributiva del 40%;

imprese non artigiane operanti nel centro – nord: riduzione contributiva del 25%;

imprese operanti nel Mezzogiorno e nelle aree del centro – nord con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale: contribuzione analoga a quella prevista per gli apprendisti;

altri datori di lavoro (Enti pubblici economici, liberi professionisti, consorzi di imprese, associazioni professionali, ecc.) operanti nei territori del Mezzogiorno: riduzione contributiva del 50%;

benefici contributivi per i contratti di formazione e lavoro "minimi" (art. 16, comma 2, lettera b, della legge n. 451/1994)

Le agevolazioni sopra riportate spettano "pro rata mensile" soltanto in caso di trasformazione a tempo indeterminato e dopo che sia trascorso un periodo uguale a quello del contratto di formazione e lavoro.

benefici economici: per effetto di quanto previsto dall'art.16, comma 3, della legge n. 451/1994, i CCNL possono prevedere che per tutta la durata del rapporto il lavoratore sia inquadrato al livello inferiore a quello di destinazione.

benefici normativi: i lavoratori non rientrano nel computo previsto da leggi o CCNL per l'applicazione di particolari istituti (ad eccezione di alcune deroghe previste come per l'applicabilità della legge n.108/1990 sui licenziamenti individuali e per le procedure di CIGS ex legge n. 223/1991).

benefici fiscali: il costo dell'assunto con contratto di formazione e lavoro si detrae dalla base imponibile per l'IRAP.

Tutti questi benefici sono applicabili unicamente ai CFL in corso, in quanto tale tipologia contrattuale è stata abolita nel settore privato dall'art. 86, comma 9, del D.L.vo n. 276/2003.

29. Tirocini estivi di orientamento

Erano previsti dall'art. 60 del D.L.vo n. 276/2003 e riguardano per un periodo non superiore a tre mesi, gli studenti di ogni ordine e grado. Non c'è rapporto di lavoro subordinato. E' previsto un compenso non superiore a 600 euro mensili.

Benefici normativi: salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti massimi percentuali.

Tale normativa è stata cancellata dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 50 del 28 gennaio 2005.

30. Assunzioni di soggetti in reinserimento

L'art. 13 del D.L.vo n. 276/2003 consente alle imprese somministratrici di assumere a termine per un periodo compreso tra 6 e 18 mesi soggetti in mobilità che fruiscano di trattamenti integrativi.

Benefici economici: il trattamento è la risultante della somma tra quanto percepito dall'INPS (che continua ad erogare) ed il livello contrattuale di riferimento.

Benefici contributivi: dai contributi dovuti si detrae l'ammontare della contribuzione figurativa.

31. Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati

L'art. 14 del D.L.vo n. 276/2003 consente alle imprese che hanno stipulato una convenzione con le cooperative sociali e con il supporto del servizio provinciale di collocamento dei disabili, di computare nella quota d'obbligo, a determinate condizioni, i soggetti assunti dalle cooperative stesse.

E' previsto un compenso non superiore a 600 euro mensili.

Benefici normativi: computo nell'aliquota complessiva dei disabili assunti dalle cooperative sociali.

APPRENDISTATO

Il governo intende rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, definendo standard nazionali dei profili professionali e dei percorsi formativi e fissando standard nazionali di qualità della formazione.

In questa situazione, con le Regioni e le parti sociali si dovranno rivedere il sistema dell'apprendistato, arrivando a sistemi condivisi nella definizione dei profili formativi, sui sistemi di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista, assieme ad interventi normativi ulteriori, relativi alla durata e al sistema dei diritti e del salario. Attualmente ben 67 CCNL hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante, pur mancando ad oggi una regolamentazione in quasi tutto il comparto artigiano che rappresenta nei fatti il maggior utilizzatore di questa tipologia di lavoro.

Giudizio della CGIL

Sono condivise le intenzioni scritte pur nella loro eccessiva genericità, si deve operare affinché l'apprendistato sia l'unico canale d'accesso al lavoro per i giovani e siano risolti i problemi emersi in questi anni.

Pertanto per noi i punti da affrontare nell'ambito del "perfezionamento della disciplina legale della materia" saranno:

- La soppressione dell'apprendistato per diritto/dovere d'istruzione e formazione,
- L'accorciamento della durata del tirocinio
- La definizione esplicita delle materie concernenti i diritti e il salario,
- La certificazione pubblica delle competenze
- La definizione di "impresa formativa".

Documentazione

D.Lgs 276/03 VI Capo I art. 47/53

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Si rimarca in premessa quanto stabilito dalla direttiva europea che indica il contratto a tempo indeterminato come la forma comune del rapporto di lavoro e inoltre sollecita la prevenzione degli abusi derivanti da successivi impieghi di queste forme d'assunzione.

In conformità a quanto sopra ricordato il governo propone i seguenti correttivi della normativa vigente:

- L'accordo prevede il ripristino del diritto di precedenza per tutti i lavoratori a termine, sia verso posti di lavoro a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nei 12 mesi successivi al termine del rapporto di durata di almeno sei mesi, sia per le attività stagionali da esercitarsi nei tre mesi successivi al termine della stagione;

Sono state escluse dai tetti massimi d'utilizzo "ove fissati dai contratti collettivi" le sostituzioni, le attività stagionali, e le fasi di avvio delle nuove attività (non delle nuove linee di produzione, ma dei nuovi impianti);

- E' introdotta una procedura che l'impresa dovrà seguire nel caso il periodo lavorato con contratto a termine, comprensivo delle proroghe e dei rinnovi, superi i 36 mesi: - Il lavoratore sarà convocato dalla Direzione provinciale del lavoro, con l'assistenza del sindacato gli sarà proposto un nuovo contratto a termine.

Nel caso non si segua questa procedura scatta la trasformazione a tempo indeterminato.

- Tale limitazione dei 36 mesi non si applica ai dirigenti e ai lavoratori da somministrare (art. 20 legge 276)

Situazione precedente ora modificata

- I contratti a tempo determinato potevano durare anche oltre 36 i mesi comprese proroghe e rinnovi, ora per prorogarli è necessario stipulare un accordo davanti alla direzione provinciale del lavoro, in mancanza il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.

- Chi ha lavorato a termine per almeno 6 mesi in caso d'assunzioni nell'impresa entro i 12 mesi, ha la priorità nell'assunzione, la stessa priorità è data per assunzioni nell'attività stagionale

- Non incidono nei tetti massimi d'utilizzo (rapporto tra dipendenti e assunti a termine):

- a) Le assunzioni per attività stagionali
- b) Le assunzioni connesse all'avvio dell'attività d'impresa.
- c) Le assunzioni per la sostituzione del personale

Giudizio della CGIL

Questo è il punto meno condiviso di tutto il capitolo “Lavoro”.

Ci sono alcuni avanzamenti, ma dovrà essere definita con certezza la cancellazione delle esclusioni che la legge precedente imponeva alla definizione dei limiti per il ricorso ai contratti a termine (ad esempio le intensificazioni delle attività o i rapporti inferiori a sette mesi);

Infatti l'articolo 10 della 368 elencava una serie di casi da non considerare nei limiti massimi di utilizzo del contratto a tempo determinato. Essi sono:

- a) avvio di nuove attività, per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- c) intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
- d) specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- f) contratti a tempo determinato stipulati con lavoratori d'età superiore ai cinquantacinque anni;
- g) contratti a tempo determinato conclusi per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
- h) contratti a tempo determinato di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche: tale esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

La cosiddetta norma “anti-ripetitività” è notevolmente sbilanciata sul versante dell'impresa e rischia di trasformarsi in una “tagliola” per il sindacato che dovrà assistere un lavoratore minacciato di perdere il lavoro e quindi ben disposto ad ogni “nuovo contratto” anche se questa norma segna certamente una limitazione, in controtendenza rispetto la legge precedente, quando bastava un'interruzione di 20 giorni per far scattare una sequela di contratti a termine anche per tutta la vita.

L'obbligo d'intervento del sindacato nella proroga oltre i 36 mesi, pur non essendo da noi condiviso, ci vedrà impegnati per controllarne gli abusi e acquisire informazioni utili che potranno diventare occasione d'intervento negoziale;

Non pare di grand'interesse, sempre su questo punto, che la trasformazione a tempo indeterminato scatti solo ed esclusivamente se l'impresa sbaglia procedura, non è certo confidando negli errori altrui che si contrastano la ripetitività dei contratti a termine.

Compito delle Direzioni Provinciali del lavoro è di sviluppare un forte controllo allo scopo di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato contraria alle direttive.

Resta, infine insoluto il tema del ripristino delle causali per le quali si può avviare un contratto a termine, questione questa che per la CGIL è, e resta, un elemento decisivo e andrà riproposto nella contrattazione e nell'iter legislativo.

Documentazione:

Decreto legislativo N° 368/2001

TEMPO PARZIALE

Viene assunto l'impegno alla riforma dell'articolo 46 della 276 relativo al lavoro a tempo parziale proponendosi di:

- Eliminare la possibilità che le clausole elastiche e flessibili siano definite tra il lavoratore e il datore di lavoro. D'ora in poi dovrà essere solo la contrattazione collettiva a poterle introdurre e a definire l'intera normativa collegata (ripensamento, condizioni economiche, normative, ecc.);
- Il diritto al ripensamento è previsto, ma è limitato al solo part-time scelto per esigenze di cura;
- Si incoraggia il part-time "lungo" attraverso incentivi e agevolazioni e si scoraggia quello con poche ore di lavoro;
- Nelle assunzioni a tempo pieno si prevede il diritto di precedenza che il D.Lgs 276/03 non prevedeva ;
- Si prevedono particolari misure per il part-time scelto per conciliare il lavoro con esigenze di cura (bambini, anziani, ecc.).

La riforma che dovrà modificare la 276 su questo tema porrà fine al doppio regime tra lavoro pubblico e lavoro privato

Giudizio della CGIL

Sono misure positive e importanti, che liberano il lavoratore (più spesso la lavoratrice) dal ricatto di sottoscrivere clausole vessatorie e immodificabili se non con le dimissioni, in cambio di un posto di lavoro. Bene l'incoraggiamento per part-time lunghi, che andrà favorito attraverso il consolidamento del lavoro supplementare (che dovrà restare volontario, come da sentenza della Corte Costituzionale) e che il testo non contempla esplicitamente. La legge dovrà altresì garantire l'esercizio per tutti del diritto al ripensamento in caso di clausole elastiche e flessibili.

Documentazione:

D.Lgs 276/03, titolo V, Capo III, art. 46

LAVORO A CHIAMATA (CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE)

Il governo è orientato a procedere all'abrogazione del lavoro a chiamata, previsto dal D.Lgs 276/03.

Sarà per questo aperto un tavolo di confronto con le parti sociali per esaminare soluzioni alternative, ad esempio il part-time, rispondendo alle esigenze di breve durata sia per i lavoratori sia per le imprese.

Definizione del lavoro a chiamata e alcune note:

L'art. 33 D.Lgs 276/03 afferma: è definito intermittente o "a chiamata" il contratto di lavoro nel quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente.

L'articolo 34 rinviava alla contrattazione collettiva il compito di definire la disciplina di dettaglio della normativa.

Non essendosi realizzata nessuna contrattazione sul tema e quindi un'evidente bocciatura da parte dei diretti interessati, rappresentanti dei lavoratori e delle imprese. Il governo Berlusconi aveva emanato alcune norme indicando i casi in cui questa tipologia contrattuale è applicabile

Tre sono i casi per i quali si può procedere all'assunzione con contratto intermittente:

- 1) Per la prestazione di soggetti con meno di 25 anni d'età e da lavoratori con più di 45 anni d'età anche se pensionati;
- 2) Per le prestazioni da rendersi in periodi predeterminati (fine settimana, vacanze estive, ecc.)
- 3) Per le attività che richiedono lavoro discontinuo, o d'attesa e custodia.

Sostanzialmente il lavoratore non è obbligato a svolgere la prestazione lavorativa ma ad essere a disposizione del datore di lavoro che però non è obbligato a chiamarlo. Se si considera che nel caso di prestazione da svolgere in periodi predeterminati l'indennità di disponibilità è erogata solo in caso d'effettiva chiamata da parte del datore di lavoro ne consegue che la norma presuppone la possibilità che il lavoratore non sia utilizzato e non percepisca reddito, pur dovendo rimanere a disposizione.

Vi sono poi una serie di divieti all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente tra i quali le imprese che non hanno effettuato la valutazione di rischio della 626, per sostituire lavoratori in sciopero, sospesi in CIG (Cassa Integrazione Guadagni) e per mansioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti.

Staff leasing

Per incoraggiare le agenzie ad assumere a tempo indeterminato si costituirà un tavolo di confronto con le parti sociali.

Definizione di Staff leasing

Il contratto di staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) può essere concluso solo ed esclusivamente nelle seguenti ipotesi:

- a) Per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico,
- b) Per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) Per servizi di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) Per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) Per attività di consulenza direzionale, gestione del personale e ricerca e selezione;
- f) Per attività di marketing, analisi di mercato;

g) Per la gestione di call-center;
h) Per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione e l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) In tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Vi sono poi una serie di divieti all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente tra i quali le imprese che non hanno effettuato la valutazione di rischio della 626, per sostituire lavoratori in sciopero, sospesi in CIG (Cassa Integrazione Guadagni) e per mansioni di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti.

Giudizio della CGIL

Il ministro del Lavoro ha spiegato che sulla materia delle forme di lavoro precarie è intendimento del governo rispettare gli orientamenti del programma e questo vale anche per lo staff leasing.

Il programma di governo recita: "Proponiamo che le tipologie di lavoro flessibile siano numericamente contenute e cancellate quelle più precarizzanti: ad esempio il job on call, lo staff leasing e il contratto di inserimento".

Pertanto la CGIL sulle misure relative al lavoro a chiamata e staff leasing ribadisce la sua contrarietà per ragioni di evidente coerenza e perché non ci sono alternative all'abrogazione di queste norme. A quest'orientamento essa terrà fede nel prosieguo, per questo motivo i tavoli di confronto istituiti dal protocollo tra governo e parti sociali sono ambigui e pericolosi.

Va precisato che si tratta, sia nel caso di lavoro a chiamata che di staff leasing di formule di assunzione praticamente inutilizzate a dimostrazione che nelle politiche lavoristiche il governo Berlusconi ha effettuato moltissime forzature ideologiche e i fatti, anche su questo punto, confermano la giustezza della nostra forte opposizione a tali politiche.

Documentazione:

D.Lgs 276/03 titolo III Capo I art. 20/26

D.Lgs 276/03 titolo V Capo I art. 33/40

D.Lgs 6 ottobre 2004, N° 251

Decreto min. lav. 23 ottobre 2004

LAVORO A PROGETTO

Proseguire le azioni tese a contrastare l'elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato ponendo particolare attenzione alle collaborazioni svolte da lavoratori, anche titolari di partite IVA, che esercitano la propria attività per un solo committente e con un orario di lavoro predeterminato dando così continuità alle azioni di stabilizzazione dei contratti a progetto avviata con i Call center.

Giudizio della CGIL

La materia è stata oggetto di ripetuti interventi con precisazioni del Ministero e con circolari, mentre la stessa finanziaria ha introdotto importanti modifiche al D.Lgs 276/03

Vi sono stati inoltre interventi nel protocollo del 23 Luglio 2007 tesi a rendere sempre meno concorrenziale il lavoro a progetto nei confronti del lavoro subordinato.

L'incremento dei compiti ispettivi a livello provinciale va inoltre in questa direzione anche se, e bisogna dirlo, le ispezioni che dovevano colpire le imprese che non si fossero messe in regola faticano a partire. Pochissime sono le imprese che occupano i lavoratori a progetto che hanno ricevuto la visita degli ispettori. Inoltre i grandi committenti e le grandi aziende continuano a praticare gare al massimo ribasso, molto al di sotto dei minimi contrattuali. In particolare le stesse Pubbliche Amministrazioni e numerose aziende pubbliche sia controllate dallo Stato o dagli Enti Locali, anche in questi giorni, stanno assegnando commesse a imprese di call center in outsourcing ad un valore orario molto inferiore rispetto al costo di un'ora di lavoro di un lavoratore subordinato a riprova che sulla materia del mercato del lavoro occorre mantenere una costante attenzione.

Documentazione

Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Decreto legislativo n. 276/2003.

Circolare 8 gennaio 2004, n.1

Circolare n. 17 del 14 giugno 2006

Legge Finanziaria 2007 del 27 dicembre 2006 n. 296

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO (VOUCHERS):

Questa tipologia contrattuale sarà limitata ai piccoli lavori di tipo occasionale a favore delle famiglie (baby sitters, ecc.) limitando in maniera predeterminata il numero delle ore utilizzabili.

Una possibile sperimentazione in agricoltura è da definire solo a seguito d'intesa con le categorie interessate.

Giudizio della CGIL

Il restringimento è giusto, potrebbe servire a far emergere una quota di lavoro nero. Sull'applicazione all'agricoltura, fermo restando il vincolo dell'accordo da parte della categoria, particolare attenzione andrà posta ad evitare che si possa determinare un'esclusione di lavoratori dai benefici previsti dal rinnovato sistema di ammortizzatori sociali e tutele previdenziali

Alcuni chiarimenti:

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio d'esclusione sociale o, in ogni caso, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne e può interessare i seguenti lavoratori:

- a) Disoccupati da oltre un anno
- b) Casalinghe, studenti, pensionati
- c) Disabili e soggetti in comunità di recupero
- d) Lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro

Mentre per i datori di lavoro il Dlgs 276/2003 non indica espressamente i soggetti a favore dei quali può essere prestata l'attività, ma, in conformità a quanto stabilito dalla legge 30/2003, si ritiene che questi siano:

- a) Famiglie
- b) Enti senza fine di lucro
- c) Soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività

Operanti in settori e attività tipo:

- a) Piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- b) Realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o d'emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi; vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

Giudizio della CGIL

La materia è stata oggetto di ripetuti interventi con precisazioni del Ministero e con circolari, mentre la stessa finanziaria ha introdotto importanti modifiche al D.Lgs 276/03

Vi sono stati inoltre interventi nel protocollo del 23 Luglio 2007 tesi a rendere sempre meno concorrenziale il lavoro a progetto nei confronti del lavoro subordinato.

L'incremento dei compiti ispettivi a livello provinciale va inoltre in questa direzione anche se, e bisogna dirlo, le ispezioni che dovevano colpire le imprese che non si fossero messe in regola faticano a partire. Pochissime sono le imprese che occupano i lavoratori a progetto che hanno ricevuto la visita degli ispettori. Inoltre i grandi committenti e le grandi aziende continuano a praticare gare al massimo ribasso, molto al di sotto dei minimi contrattuali. In particolare le stesse Pubbliche Amministrazioni e numerose aziende pubbliche sia controllate dallo Stato o dagli Enti Locali, anche in questi giorni, stanno assegnando commesse a imprese di call center in outsourcing ad un valore orario molto inferiore rispetto al costo di un'ora di lavoro di un lavoratore subordinato a riprova che sulla materia del mercato del lavoro occorre mantenere una costante attenzione.

Documentazione

Decreto legislativo 276/2003, artt. 70-74

Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251

Legge 14 maggio 2005, n. 80, art. 1-bis

Decreto ministeriale del 1° marzo 2006, n.1

DISABILI

Si evidenzia la difficile applicazione dell'art. 12 della 68, inoltre l'art. 14 Decreto legislativo 276/2003 non ha portato i risultati sperati ai fini dell'inserimento lavorativo dei disabili. Si procederà perciò alla riscrittura con correttivi dell'art. 12 della 68 e alla cancellazione dell'art. 14 della 276.

Saranno salvaguardati i risultati positivi di alcune sperimentazioni definite buone prassi a livello locale, il dialogo partecipato con i soggetti del territorio, tipo, le convenzioni quadro.

Altro obiettivo: semplificare, come da richiesta delle regioni, la procedura delle agevolazioni alle assunzioni previste dall'art. 13 legge 68/99 (agevolazioni e contributi in favore dei datori di lavoro che assumono disabili gravi).

Non dovrà essere più necessaria, sempre come richiesto dalle regioni, la dimostrazione dello stato di disoccupazione per il riconoscimento dell'assegno d'invalidità civile parziale, ai soggetti con grave disabilità.

Chiarimenti sull'art. 12 legge 68/99

Le province, le cooperative sociali e i datori di lavoro privati possono prevedere mediante convenzioni, l'inserimento temporaneo dei disabili presso le cooperative sociali stesse o i disabili liberi professionisti nei cui confronti il datore si impegna ad affidare commesse di lavoro.

In tal caso i datori di lavoro assumono un disabile, applicando il contratto in vigore presso l'azienda, che è computato nell'aliquota d'obbligo, ma che presta la sua attività lavorativa presso la cooperativa sociale o il professionista, i quali sono tenuti a corrispondergli il trattamento economico previdenziale. La convenzione non può riguardare più di:

- a) Un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti.
- b) Il 30% dei disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

La convenzione è efficace se il datore di lavoro s'impegna ad assumere il disabile a tempo indeterminato; se è coperta la quota di riserva prevista dalla legge; se i soggetti contraenti la convenzione s'impegnano a pagare le retribuzioni ed a versare i contributi previdenziali e assistenziali per tutta la durata della convenzione che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili d'ulteriori 12 mesi da parte degli enti competenti.

Chiarimenti sull'art. 14 D.L.vo n. 276/2003

L'articolo in esame consente alle imprese conferenti che hanno stipulato una convenzione con le cooperative sociali e con il supporto del servizio provinciale di collocamento dei disabili, di computare nella propria quota d'obbligo i soggetti assunti dalle cooperative stesse semprechè siano stati da loro adempiuti gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico.

Giudizio della CGIL

L'abrogazione delle norme sui disabili è giusta e importante.

Documentazione

Legge 68/99 art. 12/13

Decreto legislativo 276/2003 titolo II capo II art. 14

AGRICOLTURA

Riforma dell'indennità di disoccupazione, prevedendo un contributo a carico dei lavoratori.

Si affronterà la questione al tavolo di concertazione tenendo conto delle compatibilità finanziarie e delle risorse assegnate.

Alcuni chiarimenti

I trattamenti di disoccupazione agricola sono regolati da una specifica normativa che è stata modificata nel tempo. Le norme in vigore per la generalità dei lavoratori non si applicano nei confronti dei lavoratori inquadrati nella previdenza agricola, per i quali sono previste tutele differenti sia nella forma sia nella sostanza. Difatti in questo settore sono previsti trattamenti di disoccupazione differenziati in conformità a ben determinati scaglioni di giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno precedente quello in cui sono richiesti i trattamenti medesimi.

Si tratta d'indennità destinate a compensare gli operai agricoli per periodi di disoccupazione decorsi e non per uno "stato di disoccupazione" successivo ad un periodo di occupazione ed alla presentazione della domanda, come avviene per gli altri lavoratori.

Giudizio della CGIL

Il tavolo sulla riforma degli ammortizzatori e della previdenza agricola è stato bloccato inopinatamente dal ministero dell'Economia per supposte mancanze di copertura, pur avendo le parti conseguito un accordo importante e innovativo a cui va data immediata attuazione sulla riforma dei trattamenti di disoccupazione, la contribuzione figurativa, il cumulo lavoro extra-agricolo, il minimale contributivo, l'integrazione salariale, la formazione, la C.I.G. e i voucher. Già da ora però, nell'ambito degli interventi immediati previsti dal protocollo nella parte degli ammortizzatori sociali, sono stati incrementati i valori della indennità di disoccupazione e si è aumentata la copertura previdenziale riferendola alla piena retribuzione.

Documentazione:

Indennità ordinaria DPR1323/55

Trattamento speciale L. 457/72

Trattamento speciale L. 37/77

Indennità ordinaria con requisiti ridotti L. 160/88

APPALTI

Due sono gli aspetti presenti in questo capitolo:

1. Il codice degli appalti
2. Il disegno di legge in materia di riordino delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Sul codice degli appalti il governo s'impegna a rafforzare gli strumenti di controllo sulla regolarità degli appalti pubblici in particolare per ciò che riguarda i decreti correttivi alla disciplina degli appalti. (Con il Decreto legislativo n. 113 del 31 luglio 2007, il governo ha dato attuazione a quanto previsto su questo capitolo nel protocollo del 23 Luglio). Sono state accolte positivamente alcune nostre richieste, in particolare sono stati trasferiti dal Capitolato Speciale ai Codici (Legge gerarchicamente superiore). Il subentro della stazione appaltante nel pagamento dei lavoratori in caso d'inadempienza dell'appaltatore o dei subappaltatori. Purtroppo non ci sono modifiche sul General Contractor, anche perché secondo i tecnici del Ministero le modifiche da noi proposte sono fuori delega. Occorre quindi una modifica di legge, nelle prossime settimane vedremo unitariamente le possibili iniziative su questo problema.

La stessa legge finanziaria 2007 ha apportato modifiche sostanziali alla disciplina degli appalti contenuta nel d. lgs 276/2003, introducendo nel nostro ordinamento nuove norme finalizzate a disciplinare i fenomeni d'esternalizzazione delle attività produttive, con una maggiore considerazione e tutela per la posizione dei lavoratori che si trovano a prestare la loro opera in simili contesti organizzativi.

Sul secondo aspetto relativo al riordino delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sia il senato sia la camera hanno approvato una legge delega al governo con i seguenti contenuti: Previste pene severe per chi viola le norme, l'obbligo nei bandi di gara di definire i costi per la sicurezza, l'elezione di Rls in tutti i luoghi di lavoro, l'obbligo per i lavoratori di esibire cartellini identificativi sui cantieri, l'assunzione di 300 nuovi ispettori.

Il provvedimento è composto di 11 articoli (di cui 10 immediatamente operativi), dando mandato all'esecutivo di riordinare la normativa generale, compresi gli aspetti sanzionatori e penali. Entro nove mesi il governo dovrà adottare uno o più decreti legislativi per riformare il Testo unico sulla sicurezza, "garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali". Le nuove regole saranno applicate "a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti a loro equiparati", a tutti i settori d'attività e a tutti i tipi di rischio, "anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori e ambiti lavorativi". Le sanzioni previste passano da un'ammenda fino a 20.000 euro per le infrazioni formali all'arresto fino a tre anni per quelle di particolare gravità. È anche previsto il pagamento di una somma di denaro fino a 100.000 euro per le infrazioni non punite con sanzione penale. E' inoltre consentito a sindacati e associazioni dei familiari delle vittime far valere i loro diritti in sede giudiziaria. In materia di prevenzione la delega al governo riguarda anche l'attuazione di decreti per la promozione della "cultura della prevenzione", con l'obbligo di definire i costi relativi alla sicurezza nei bandi di gara. Sulla valutazione dei rischi la legge obbliga il datore di lavoro a fornire un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per prevenirli, specificando i costi relativi alla sicurezza. È previsto anche un "election day" nazionale del Rappresentante per la sicurezza (Rls) che ha il diritto di chiedere al datore di lavoro tutta la documentazione necessaria al riguardo. In merito alle risorse il testo stabilisce per il 2007 vi siano fondi per 4 milioni 250.000 euro per l'immissione in servizio di personale ispettivo e 4 milioni 250.000 euro per il potenziamento della loro attività con la creazione di nuclei di pronto intervento. È anche previsto il finanziamento degli

investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro delle piccole, medie e micro imprese, i cui oneri siano sostenuti dall'Inail”.

Inoltre per quanto riguarda i cantieri edili è prevista un'estensione della legge Bersani, che comporta la sospensione dell'attività per i cantieri non in regola con il personale con un 20 per cento di lavoro in nero, a tutte le altre realtà lavorative. Infine per quanto riguarda la tessera per dipendenti il provvedimento obbliga i lavoratori occupati nelle imprese appaltatrici o subappaltatrici ad esibire una tessera di riconoscimento. C'è una deroga per i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti, questi, però dovranno tenere un registro di cantiere con i nomi dei lavoratori impiegati giornalmente.

Giudizio della CGIL

La norma è corretta, salvo il rischio di un'esenzione di responsabilità per le future forniture. I vincoli relativi all'applicazione dei CCNL e delle norme sulla sicurezza vanno estese agli appalti tra privati e l'intera materia va integrata con l'apertura di un tavolo sui processi d'esternalizzazione che esamini tutti gli aspetti e definisca le misure di controllo e di salvaguardia dei lavoratori.

Documentazione

Su appalti

Decreto legislativo 276/2003, titolo III capo II art.29

Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, D. Lgs. 163 del 12/04/2006

Decreto Legislativo 26/01/2007 n. 6

Decreto legislativo 31 luglio 2007, n. 113

Su salute e sicurezza

Ddl sicurezza sul lavoro: 1 agosto 2007 legge delega al governo testo unico

EDILIZIA

E' resa strutturale l'agevolazione contributiva dell'11,50% per favorire la diffusione del contratto a tempo pieno e indeterminato.

Il testo registra l'impegno del governo a dare continuità a quanto discusso nei tavoli specifici.

Alcuni chiarimenti

La norma che s'intende rendere definitiva è stata introdotta dall'art. 29, comma 5, della legge n. 341/1995 e prevede alcune agevolazioni per le imprese che assumono operai edili a tempo pieno per i quali le stesse aziende non beneficiano di altre agevolazioni contributive.

I benefici contributivi sono: riduzione della contribuzione diversa dall'Ivs pari all'11,50%. Tale agevolazione riguarda anche i premi INAIL ed era scaduta il 31 dicembre 2006. I lavoratori vanno dichiarati alla Cassa Edile cui è inviato il relativo versamento.

Giudizio della CGIL

La norma è corretta e s'inserisce nell'impegno a rendere più conveniente i contratti a tempo indeterminato.

Documentazione

Legge n. 341/1995 art. 29, comma 5.

COOPERAZIONE

Il governo si impegna a integrare il testo convenuto con le Centrali Cooperative sulle iniziative di contrasto alle cooperative “spurie” e alla corretta applicazione contrattuale verso i soci di cooperativa.

Si impegna inoltre a far applicare l’istituto della revisione all’intero universo cooperativo, prevedendo la necessità dell’ispezione revisionale per l’aggiudicazione degli appalti pubblici.

Verrà proseguito il confronto con le parti sociali già avviato al tavolo di concertazione partendo anche dalle proposte comuni elaborate proprio in materia di cooperative spurie appalti e dumping contrattuale.

I punti della posizione concordata tra le parti sociali del comparto della Cooperazione:

Mettere in atto una azione di efficace contrasto al fenomeno delle cooperative spurie che si caratterizzano per una sostanziale inosservanza della legge 142/01 sul socio lavoratore, al quale spesso non viene assicurato il trattamento economico complessivo del CCNL, le stesse sedi di coinvolgimento dei soci previste dalla legge o non esistono o sono completamente svuotate.

Tutte le cooperative vanno sottoposte alla revisione entro le scadenze previste dalla legge.

A sostegno di questi obiettivi si condividono le seguenti iniziative:

Utilizzare le risorse a disposizione del ministero a favore dell’attività di vigilanza a partire dalla messa a disposizione delle professionalità necessarie che debbono inoltre poter interagire con l’albo nazionale delle società cooperative.

Obbligo a chi partecipa agli appalti pubblici di presentare il verbale di revisione o una autocertificazione e, nel caso di aggiudicazione dell’appalto, dovrà essere prevista una immediata ispezione revisionale.

Va costituito un osservatorio in ogni Provincia, in seno alle direzioni provinciali del lavoro, con lo scopo di valutare la corrispondenza tra regolamenti delle cooperative con le norme giuslavoristiche, orientando l’attività ispettiva, allo scopo di rendere più efficaci le sanzioni contro i comportamenti scorretti.

È stato inoltre convenuto di costituire un tavolo specifico per controllare la regolarità degli appalti e sostenere la lotta ai contratti pirata e per contrastare il fenomeno del dumping contrattuale che genera gravi condizioni di concorrenza sleale. Si è poi convenuto che anche per gli appalti privati vadano individuati strumenti atti ad impedire manifestazioni palesemente distorsive delle condizioni di concorrenza e di tutela del lavoro.

Infine viene ritenuto necessario che il ministero predisponga una apposita circolare interpretativa dell’art. 3 della legge 142/01 chiarendo quale debba essere la natura dei contratti nazionali di settore e di categoria affini, questo per porre fine al proliferare di CCNL stipulati da parti sociali di dubbia rappresentatività la cui stipula determina un forte scostamento di diritti tra gli stessi lavoratori. .

Documentazione:

Legge 142/2001 sul socio lavoratore

Accordo tra le parti sociali del 31 Maggio 2007

GIOVANI

Nel protocollo si pone una particolare attenzione ai giovani caratterizzando le misure alle loro specifiche necessità.

In particolare i giovani esprimono un tipo di carriera lavoristica discontinua e per questa ragione oltre agli interventi sul mercato del lavoro tesi a incentivare il lavoro a tempo indeterminato sono stati individuati alcuni interventi di carattere solidaristico.

Misure a sostegno del reddito per coloro che svolgono carriere discontinue o che si trovano in disoccupazione. Da qui prende spunto il primo intervento sugli ammortizzatori che vede l'elevazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti.

Verranno istituiti fondi per consentire l'accesso al credito ai giovani lavoratori con occupazione discontinua, individuando un apposito finanziamento per gli anni 2008-2010, in particolare si tratta di:

- Fondo per il sostegno dell'attività intermittente dei parasubordinati
- Fondo per il sostegno all'attività dei giovani e in particolare delle donne, riprendendo e migliorando l'esperienza dei prestiti d'onore.
- Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi, utile al trasferimento d'impresa alle nuove generazioni e l'avvio di nuove attività. Sempre su questo tema viene aumentato a favore dei giovani universitari l'assegno di ricerca.

Sono previste inoltre misure previdenziali per migliorare la futura prestazione pensionistica dei giovani:

- il cumulo di tutti i periodi contributivi (totalizzazione)
- interventi in favore del riscatto della laurea
- interventi in favore dei parasubordinati per quanto riguarda la previdenza incrementando la loro aliquota contributiva finalizzata alla loro posizione pensionistica.

DONNE

L'obiettivo, in linea con le indicazioni UE, è di incrementare il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Si condivide il concetto che tale obiettivo lo si può raggiungere solo attraverso il potenziamento e l'ammodernamento del welfare affinché si faccia carico delle problematiche esistenti in una società matura come quella italiana che al momento mette a carico delle sole donne tali problematiche.

Per questo, oltre agli interventi decisi nella finanziaria e quelli attualmente in corso, tesi a conciliare la vita familiare, il lavoro di cura e maternità, nel protocollo si è assunto l'impegno di riorganizzare tutte le varie iniziative utili allo sviluppo dell'occupazione femminile.

Si è perciò concordato di proseguire negli interventi di riduzione del cuneo fiscale in favore delle assunzioni di donne a tempo indeterminato nelle aziende del mezzogiorno di mettere in atto una serie di misure per favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro.

Saranno definiti ulteriori sgravi mirati a sostenere regimi di orari flessibili per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare, per incentivare l'uso del part-time, per incentivare la generalizzazione dei servizi per l'infanzia e gli anziani non autosufficienti

Sarà data priorità alle giovani donne per l'utilizzo del microcredito e nella destinazione dei fondi per la formazione, l'accompagnamento e l'inserimento nel mondo del lavoro durante l'intero percorso della vita attiva.

Si effettueranno apposite ricerche e si raccoglieranno dati rielaborandoli allo scopo di far emergere le reali discriminazioni esistenti nel lavoro femminile in particolare quella di carattere retributivo.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il sistema degli ammortizzatori sociali sarà universale, senza distinzione di tutele per tipologia di rapporto, settore di appartenenza o dimensione d'impresa.

Le norme saranno oggetto di concertazione con le parti sociali, e andranno finanziate anche con modifiche delle attuali contribuzioni, specie per i settori oggi esclusi.

Una funzione di integrazione e controllo è attribuita agli enti bilaterali. Impegno del governo a predisporre un piano nazionale per l'invecchiamento attivo.

Il sistema a regime sarà incentrato su due strumenti:

Uno finalizzato a governare le situazioni di difficoltà, temporanea o strutturale, dell'impresa mantenendo il rapporto di lavoro del dipendente, e unificando le attuali Cig ordinaria e straordinaria, l'altro, unificando l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione ordinaria, finalizzato a sostenere il reddito di chi è rimasto senza lavoro, intrecciando sostegno al reddito e politiche attive del lavoro (vedi la parte su "mercato del lavoro").

Infatti la riforma degli ammortizzatori sociali dovrà venire accompagnata da un generale miglioramento delle politiche attive del lavoro in stretto rapporto con le Regioni e le Province.

Tali obiettivi vanno perseguiti attraverso:

- Il potenziamento delle reti dei servizi per l'impiego
- L'offerta di percorsi di formazione
- Aggiornamento e riqualificazione della forza lavoro
- La rimodulazione degli incentivi economici finalizzati all'inserimento lavorativo.

L'efficacia delle politiche attive trarrà forza anche dall'attuazione della norma che prevede la perdita dell'indennizzo nel caso di immotivata non partecipazione ai programmi di reinserimento al lavoro o di non accettazione di congrue opportunità lavorative.

Su esplicita sollecitazione della Cgil, il governo ha preso formale impegno di dare continuità alla norma prevista dall'attuale legge finanziaria comma 1156, lettera d), di finanziare iniziative di riqualificazione professionale e ricollocazione occupazionale per i collaboratori le cui imprese committenti fossero in situazioni di crisi

Nel merito degli interventi immediati che hanno visto lo stanziamento di 700 milioni euro sono previsti:

- Miglioramento dell'indennità ordinaria di disoccupazione
- Aumento della indennità disoccupazione a requisiti ridotti
- Aumento della copertura previdenziale mediante il riconoscimento di contributi correlati alla retribuzione di riferimento piena e non come ora alla indennità percepita
- Rivalutazione delle indennità sul 100% dell'inflazione e non più solo l'80% del passato

Indennità ordinaria di disoccupazione	
Prima dell'accordo	Le riforme dell'accordo
Requisiti: <ul style="list-style-type: none"> • Due anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria; • Almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro. 	Requisiti identici
Durata: <ul style="list-style-type: none"> • 7 mesi per lavoratori con età inferiore ai 50 anni; • 10 mesi per lavoratori da 50 anni in poi 	Durata: <ul style="list-style-type: none"> • 8 mesi per lavoratori con età inferiore ai 50 anni; • 12 mesi dai 50 anni in poi.
Importo: Lavoratori con età inferiore ai 50 anni: <ul style="list-style-type: none"> • 50% della retribuzione per i primi sei mesi; • 40 % il settimo mese. Lavoratori con età pari o superiore a 50 anni: <ul style="list-style-type: none"> • 50% della retribuzione per i primi sei mesi; • 40% per i tre mesi successivi; • 30% per il decimo mese. 	Importo: Lavoratori con età inferiore ai 50 anni (8 mesi): <ul style="list-style-type: none"> • 60% della retribuzione per i primi sei mesi; • 50 % il settimo e l'ottavo mese. Lavoratori con età pari o superiore a 50 anni (12 mesi): <ul style="list-style-type: none"> • 60% della retribuzione per i primi sei mesi; • 50% il settimo e l'ottavo mese; • 40% per gli altri 4 mesi.
Limite massimo della indennità mensile lorda per il 2007: <ul style="list-style-type: none"> • Euro 844,06 elevato a euro 1.014,48 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a euro 1.826,07 negli ultimi tre mesi di lavoro prestato; Gli incrementi annui sono rapportati all'80% dell'inflazione.	Per il 2007 sono confermati i massimali in essere, per gli anni successivi l'indennità sarà incrementata al 100% dell'inflazione; La perequazione dei tetti delle indennità sarà operata annualmente rispetto all'inflazione al 100% e non più all'80%.
La contribuzione figurativa viene assicurata per l'intero periodo di godimento delle indennità con riferimento alla indennità di disoccupazione percepita.	La contribuzione figurativa verrà assicurata per l'intero periodo di godimento delle indennità con riferimento alla retribuzione già percepita degli ultimi tre mesi,

Indennità ordinaria con i requisiti ridotti	
<p>Requisiti, l'indennità spetta quando il lavoratore può far valere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una anzianità assicurativa per la disoccupazione da almeno due anni (deve possedere cioè almeno un contributo settimanale versato prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità); • Almeno 78 giornate di lavoro nell'anno precedente; • Nel calcolo delle 78 giornate sono comprese anche le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.). 	I requisiti non sono cambiati
<p>L'importo L'indennità giornaliera non può superare il 30% della retribuzione media giornaliera, nei limiti di un importo massimo mensile lordo per il 2007 di euro 830,77, elevato a euro 998,50 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione lorda mensile superiore a euro 1.826,07; Gli incrementi annui sono rapportati all'80% dell'inflazione; L'indennità è pagata dall'INPS con un unico assegno inviato a casa del lavoratore, per un periodo corrispondente alle giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente, e comunque per un periodo non superiore a 156 giornate.</p>	<p>L'importo: Per il 2007 sono confermati i massimali in essere, per gli anni successivi il recupero dell'inflazione avverrà al 100% L'indennità è calcolata sui redditi dell'anno precedente e sarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 35% per i primi 120 giorni • del 40% per i successivi, <p>per una durata massima di 180 giorni. Le altre condizioni restano invariate</p>
La domanda va presentata all'INPS, su appositi moduli, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione	Invariato
La contribuzione figurativa verrà assicurata per l'intero periodo di godimento delle indennità con riferimento alla indennità di disoccupazione percepita	La contribuzione figurativa verrà assicurata per l'intero periodo di godimento delle indennità con riferimento alla retribuzione già percepita

Giudizio della CGIL

- I cardini d'ogni riforma devono essere l'universalità del sistema e la tutela del lavoro per questa ragione, la CGIL ha sostenuto l'esigenza di una riforma complessiva che comprende gli ammortizzatori ma anche la modifica del dlgs 276/03.
- L'impianto che emerge a regime è condivisibile perché sceglie l'universalizzazione del sistema delle tutele, senza distinzioni di settore merceologico, tipologia d'impiego, dimensione d'impresa. Ciò significa che nessuno sarà più escluso dall'insieme del sistema delle tutele.
- Importante è stato correlare misure universali di tutela a politiche del lavoro efficaci: ciò vuol dire assumere la scelta di tutelare il lavoro, anziché sostenere solo la perdita del posto di lavoro, anche per questo siamo stati contro la 848 bis perché indicava nella sola indennità di disoccupazione ordinaria l'ammortizzatore universale. Infatti, noi siamo per cercare di impedire la disoccupazione, non solo per alleviarla. Per questo motivo è necessario sia maggiormente responsabilizzato il sistema delle imprese verso una costante qualificazione e riqualificazione della propria forza lavoro. Immaginando anche oneri nei confronti di quelle imprese che, in assenza di formazione somministrata ai propri dipendenti in presenza di crisi risolvono il rapporto di lavoro. Questo è un punto trascurato sul quale si preferisce scaricare la punizione sul lavoratore che, posto in mobilità, non accetta di seguire percorsi di riqualificazione, infatti, quando un lavoratore è un ex e percepisce un assegno di disoccupazione o mobilità allora tutti sono attenti ai suoi comportamenti opportunistici. Com'è pensabile che un lavoratore dopo decenni di lavoro senza formazione o riqualificazione possa in pochi mesi da disoccupato tornare senza problemi a fare formazione.
- Del resto se un lavoratore in mobilità che percepisce 844 euro lordi mensili con i quali deve campare, fare riqualificazione, attivarsi, come dai buoni propositi descritti nella letteratura, qualche cosa che non quadra forse c'è. E questo soprattutto per gli ultra cinquantenni per i quali nell'accordo è stato previsto *un'attenzione particolare*. Inoltre si pone per il futuro il problema dell'entità degli importi che dovrebbero tutelare maggiormente il reddito delle persone in mobilità e disoccupazione.
- È però importante che il profilo di riforma a regime si sostiene sulla razionalizzazione e generalizzazione degli strumenti di sostegno.
- Per l'immediato nell'accordo si definiscono maggiori sostegni a chi ora ha minori tutele e per la prospettiva s'individua la necessità di maggiori risorse per l'unificazione dei trattamenti. Giustamente si rileva la necessità di un apporto del sistema delle imprese, che oggi spesso utilizzano "ammortizzatori in deroga" senza che ci sia il contestuale obbligo a contribuire. Va segnalata la resistenza sul punto manifestata dalle associazioni d'impresa, in particolare le imprese artigiane e quelle del commercio, foriera di problemi per il futuro.
- Il problema dei costi dell'operazione dell'universalizzazione vanno sì considerati, ma non devono diventare una giustificazione per non intervenire.
- Innanzitutto perché allargare i diritti comporta anche un ampliamento della base impositiva. Poi va detto che è dal 1993 che si va avanti con ammortizzatori in deroga e che dal 2004 ogni finanziaria ha stanziato almeno 400 milioni di euro per aziende, territori e settori in crisi in aggiunta ai normali strumenti. Vi sono poi i contributi che vengono dagli enti bilaterali i quali già ora in maniera pattizia erogano ammortizzatori in diversi settori anche importanti come le banche, le assicurazioni e l'artigianato.
- Del resto nell'accordo si riconosce correttamente agli enti bilaterali un ruolo d'integrazione dell'apporto pubblico e di controllo sulle erogazioni. Sul punto andrà posta particolare attenzione agli sviluppi futuri, in considerazione delle diversità d'approccio presenti anche tra le organizzazioni sindacali.
- Vi sarà il problema di chi è escluso dal sistema per mancanza di requisito sia d'anzianità sia di qualificazione. Si tratta, ad esempio, dei lavoratori stagionali e degli

apprendisti. Per i lavoratori non subordinati nell'accordo c'è uno specifico impegno di finanziare iniziative di riqualificazione professionale e ricollocazione occupazionale per quei collaboratori le cui imprese committenti sono in situazioni di crisi e questo va sicuramente valorizzato.

- Per quanto riguarda le misure immediate relative alla disoccupazione, esse sono giuste e correggono le storture della passata legislazione dando copertura previdenziale piena alle indennità, ne allungano la durata e ne accrescono l'importo economico. Importante la copertura previdenziale completa di ogni trattamento, a differenza di quanto ha lasciato in eredità il precedente governo sull'indennità di disoccupazione. Di particolare valore, infine, l'intervento sull'indennità a requisiti ridotti, che era rimasta ferma alle condizioni definite nel 1996.

COMPETITIVITÀ

Sgravi del costo del lavoro per incentivare la contrattazione di secondo livello

Il governo attuerà una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione aziendale al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione del premio di risultato

Contribuzione per i Premi di Risultato

Abrogazione dell'attuale normativa sulla decontribuzione: i premi di risultato saranno quindi calcolati interamente ai fini dei contributi previdenziali e saranno pensionabili. Questa misura è importante soprattutto per le persone più giovani, che avranno la pensione calcolata col sistema contributivo

Defiscalizzazione per i PdR

Si prevederà per il triennio 2008-2010 lo stanziamento di un apposito fondo, lo sgravio è così articolato:

- le imprese riceveranno uno sgravio contributivo nella misura fissa del 25% dell'erogazione ammessa all'agevolazione.
- i lavoratori riceveranno uno sgravio contributivo pari ai contributi previdenziali a loro carico calcolati sul premio di risultato ammesso all'agevolazione (con conguaglio immediato in busta paga).

Il tetto dello sgravio, rispetto all'ammontare del premio, è portato al 5% della retribuzione annua (prima era il 3%). Se il PdR raggiunge risultati economici superiori al 5% della retribuzione annua, per la quota eccedente il 5% si pagano le tasse per intero.

IL governo stanzierà, nella prossima legge finanziaria un importo pari a 150milioni di Euro per 2008 per detassare una quota delle risorse contrattate per i premi di risultato.

Verrà costituita una commissione tra Governo e parti sociali per definire le modalità tecniche di implementazione .

Giudizio della CGIL

Giudichiamo positivamente in quanto oltre a sostenere la competitività, viene per la prima volta calcolato il premio di risultato ai fini pensionistici e con la defiscalizzazione si contribuisce al rafforzamento della contrattazione aziendale.

Straordinari

E' abolita la contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario introdotta dalla legge 594 finanziaria del 1995.

Giudizio della CGIL

Abbiamo criticato questa misura in quanto rischia di depotenziare il **ruolo** delle RSU nella contrattazione aziendale sul tema degli orari e dell'organizzazione del lavoro; inoltre il ricorso all'uso massiccio degli straordinari può condizionare in modo negativo le politiche occupazionali e incentiva l'aumento dell'orario di lavoro.

COSA CAMBIA PER I LAVORATORI ATIPICI

- Riscatto della laurea
- Totalizzazione piena dei periodi assicurativi
- L'aliquota dei lavoratori iscritti alla gestione separata
- Misure a sostegno del reddito per lavoratori parasubordinati
- Impegni sottoscritti
- Cosa si intende per collaborazione a progetto
- La forma del contratto a progetto
- La contribuzione previdenziale
- Chi deve iscriversi al fondo gestione separata inps
- Le aliquote contributive dovute dal 1° gennaio 2007
- Riepilogo aliquote contributive 2007 per tutti gli iscritti al fondo inps gestione separata

RISCATTO DELLA LAUREA

- Fino ad oggi il riscatto degli anni di studio per conseguire la laurea, ai fini previdenziali, era molto oneroso.
- L'accordo prevede condizioni più vantaggiose, con la possibilità di rateizzazione a tasso zero per 10 anni (fino ad oggi poteva essere pagato in 5 anni con interessi).
- Il riscatto sarà deducibile ai fini fiscali da chi effettua il pagamento (genitori o altri soggetti a cui il lavoratore risulti fiscalmente a carico).

TOTALIZZAZIONE PIENA DEI PERIODI ASSICURATIVI

- Per chi è nel sistema contributivo, sarà possibile utilizzare tutti i contributi versati, in qualsiasi gestione, per ottenere un'unica pensione. Fino ad oggi la possibilità di cumulare i versamenti contributivi era molto limitata.
- Per chi è nel sistema retributivo o misto non saranno più necessari 6 anni in ogni singola gestione, ma solo 3.

L'ALiquOTA DEI LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Per tutti i lavoratori iscritti alla gestione separata oggi l'aliquota ammonta al 23,50%. Viene aumentata di un punto all'anno per 3 anni a partire dal 2008, al fine di disincentivare l'abuso di questo tipo di contratto e garantire una pensione più alta.

MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO PER LAVORATORI PARASUBORDINATI

- Istituzione di un fondo per i parasubordinati al fine di erogare crediti fino a 600 euro mensili per 12 mesi
- Istituzione di un fondo per il microcredito, per promuovere e sviluppare attività
- Aumento dell'importo degli assegni di ricerca presso le Università.

IMPEGNI SOTTOSCRITTI

Sono stati sottoscritti impegni a:

- definire nuove misure a sostegno della previdenza, del reddito, dell'occupazione.
- definire una nuova normativa sul lavoro a progetto, per i collaboratori (anche con partita IVA) che lavorano con un unico committente.
- rafforzare la vigilanza per contrastare l'utilizzo improprio delle collaborazioni.

COSA SI INTENDE PER COLLABORAZIONE A PROGETTO

Così come nella collaborazione coordinata e continuativa, anche nella collaborazione a progetto (co.co. pro.), introdotta dalla legge 30/03, la differenza con il lavoro autonomo è che il collaboratore agisce in modo prevalentemente personale, in assenza di rischio economico, senza mezzi organizzati d'impresa e in funzione del risultato da raggiungere.

La nuova legge indica anche che il collaboratore a progetto non è un lavoratore dipendente e che perciò non deve essere sottoposto a vincoli di subordinazione.

(Le norme di riferimento per il contratto a progetto sono: la legge 30/03 e il conseguente decreto applicativo 276/03 (articoli da 61 a 69) e l'art. 409 del Titolo III del codice di procedura civile; la legge di riforma previdenziale 335/95 con le successive modifiche e, in materia fiscale, il Testo unico delle imposte dirette unitamente alla legge 342/00 che interviene in materia di assimilazione fiscale al lavoro dipendente.)

LA FORMA DEL CONTRATTO A PROGETTO

Il contratto a progetto, per essere valido, deve essere stipulato in forma scritta.

La mancanza del contratto scritto, quindi, può essere utilizzata come prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro diverso da quello a progetto.

Il contratto individuale della collaborazione a progetto deve contenere:

- la durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro
- l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso
- il compenso e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese
- le forme di coordinamento con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

LA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

La legge Dini (335/95) ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1996, un fondo di gestione separata presso l'Inps per i lavoratori che esercitano per professione abituale, ma non esclusiva, l'attività di lavoro autonomo (comma 1, art. 53 del Tuir - testo unico imposte sui redditi), per i collaboratori coordinati e continuativi (comma 1, lett. c-bis, art. 50 del Tuir - testo unico imposte sui redditi) e - dopo la legge 30/2003 - anche per le collaborazioni a progetto e, infine, per gli incaricati della vendita a domicilio (art. 36, legge n. 426/1971).

Sono esclusi dall'obbligo di iscrizione al fondo della gestione separata le collaborazioni occasionali con reddito complessivo non superiore a 5.000 euro annui. Oltre tale cifra scatta l'obbligatorietà del contributo.

CHI DEVE ISCRIVERSI AL FONDO GESTIONE SEPARATA INPS

L'obbligo di iscrizione al fondo è previsto per:

- i prestatori d'opera non iscritti ad altre casse previdenziali e i liberi professionisti che svolgono attività che esulano da quella per cui sono iscritti alla cassa professionale di appartenenza (partita IVA individuale);
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i collaboratori coordinati e continuativi occasionali (mini co.co.co.);
- i lavoratori autonomi occasionali (nel caso di reddito annuo superiore a 5.000 euro);
- i collaboratori a progetto;
- gli associati in partecipazione con apporto di solo lavoro;
- i venditori porta a porta non occasionali;
- gli assegnatari di borse di studio relative a dottorati di ricerca;
- gli assegnisti di ricerca.

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DOVUTE DAL 1° GENNAIO 2007

Gli iscritti al fondo Inps della gestione separata senza altre coperture previdenziali obbligatorie

Per questi lavoratori l'aliquota prevista è del 23,50 % .

Per questa categoria di lavoratori lo 0,5% del contributo previdenziale è destinato al finanziamento dell'indennità di maternità, dell'indennità per congedo parentale, dell'indennità di malattia e degli assegni al nucleo familiare.

Gli iscritti titolari di pensioni e gli iscritti ad altri fondi previdenziali

Per questi lavoratori l'aliquota prevista è del 16 % per i titolari di pensione diretta; 16% per i titolari di pensione indiretta e per i lavoratori iscritti ad altri fondi previdenziali obbligatori (dipendenti, liberi professionisti, commercianti ecc.).

Queste aliquote sono ripartite tra committente e collaboratore. Il committente versa i 2/3 e il collaboratore il restante terzo.

**RIEPILOGO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2007 PER TUTTI GLI ISCRITTI AL FONDO
INPS GESTIONE SEPARATA**

CO.CO.CO.	senza altra copertura previdenziale obbligatoria (1) aliquota 23,50%
CO.CO.CO.	con altra copertura previdenziale obbligatoria o titolari di pensione indiretta aliquota 16%
CO.CO.CO.	titolari di pensione diretta aliquota 16%
CO.CO.CO. OCCASIONALI	(dette anche mini co.co.co.) senza altra copertura previdenziale obbligatoria aliquota 23,50%
CO.CO.CO. OCCASIONALI	(dette anche mini co.co.co.) con altra copertura previdenziale obbligatoria o titolari di pensione indiretta aliquota 16%
CO.CO.CO. OCCASIONALI	(dette anche mini co.co.co.) titolari di pensione diretta aliquota 16%
COLLABORATORI A PROGETTO	senza altra copertura previdenziale obbligatoria aliquota 23,50%
COLLABORATORI A PROGETTO	con altra copertura previdenziale obbligatoria o titolare di pensione indiretta aliquota 16%
COLLABORATORI A PROGETTO	titolare di pensione diretta aliquota 16%
PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	senza altra copertura previdenziale obbligatoria aliquota 23,50%
PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	con altra copertura previdenziale obbligatoria aliquota 16%
PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	titolari di pensione diretta aliquota 16%
PRESTATORI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	titolari di pensione indiretta aliquota 16%

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE senza altra copertura previdenziale obbligatoria
aliquota 23,50%

ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE pensionati lavoratori o con altra copertura previdenziale
obbligatoria
aliquota 16%

[1] collaborazioni coordinate e continuative ancora in essere dopo l'entrata in vigore del Dlg. 276/03.