

## CONTRATTO COLLETTIVO DI TRANSIZIONE, CONTRATTO INDIVIDUALE DI RICOLLOCAZIONE AL LAVORO, NUOVO “CONTRATTO UNICO” DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PER I NEW ENTRANTS: SONO QUESTI I PILASTRI DEL PROGETTO PER IL SUPERAMENTO GRADUALE DEL MERCATO DEL LAVORO DUALE

*Il testo che segue è una bozza di lavoro predisposta in funzione del dibattito in corso da ottobre in seno alla Consulta del lavoro e del welfare del P. La bozza è frutto di una prima fase di discussione con alcuni parlamentari del PD, tra i quali gli ex segretari nazionali della Cisl Pierpaolo Baretta e della Cgil Paolo Nerozzi, l'ex presidente dei giovani imprenditori di Confindustria Matteo Colaninno, l'ex presidente di Federmeccanica Massimo Calearo*

### **DISEGNO DI LEGGE**

(bozza di lavoro aggiornata al 7 febbraio 2009)

*Disposizioni per il superamento del dualismo del mercato del lavoro, la promozione del lavoro stabile in strutture produttive flessibili e la garanzia di pari opportunità nel lavoro per le nuove generazioni*

#### **Articolo 1 - Nuovo sistema di protezione per i nuovi rapporti di lavoro**

1. Nelle imprese che, direttamente o per il tramite di una loro associazione di settore, abbiano stipulato il contratto di transizione di cui all'articolo 2 i rapporti di lavoro costituiti dopo tale stipulazione sono regolati dagli articoli 5 e seguenti.

#### **Articolo 2 - Contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro**

1. Con il contratto di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro un gruppo di imprese e una o più organizzazioni sindacali istituiscono un ente bilaterale a gestione paritetica, oppure un consorzio fra le imprese stesse, al fine di garantire ai lavoratori nuovi assunti, nel caso di perdita del posto, sostegno del reddito e assistenza intensiva nel mercato del lavoro secondo standard non inferiori a quelli indicati nell'articolo 3. Condizione affinché il contratto di transizione acquisti efficacia è il suo deposito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

2. L'ente bilaterale o consorzio di cui al primo comma è finanziato dalle imprese che abbiano stipulato il contratto di transizione o vi abbiano aderito, secondo quanto disposto nell'articolo 4.

3. L'applicazione del nuovo sistema di protezione anche a tutti i rapporti già costituiti alle dipendenze di un'impresa può essere efficacemente disposta da un contratto aziendale sottoscritto, alternativamente:

- a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione di rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi;
- b) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, pur non rispondendo al requisito di cui alla lettera a), abbia sottoposto la pattuizione collettiva a referendum preventivo tra tutti i dipendenti dell'azienda e abbia ottenuto un numero di voti favorevoli complessivamente superiore alla metà dei voti espressi.

### **Articolo 3 - Contratto di ricollocazione al lavoro tra l'ente bilaterale o consorzio e il lavoratore**

1. Al lavoratore dipendente che abbia superato il periodo di prova e al quale si applichi il nuovo sistema di protezione, quando abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare o di un licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo in sede giudiziale, cui non abbia fatto seguito la reintegrazione, l'ente bilaterale o consorzio di cui all'articolo 2 è obbligato a offrire la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che preveda:

- a) l'erogazione di una indennità per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, di entità pari al 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno, all'80% per il secondo, al 70% per il terzo e al 60% per il quarto, condizionata all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere d ed e; la durata minima del trattamento di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in istato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto, con il limite di quattro anni;
- b) l'erogazione di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
- c) la predisposizione di iniziative di formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore;
- d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'ente per le iniziative di cui alle lettere b e c secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato in precedenza;
- e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione al potere direttivo e di controllo dell'ente, il quale lo esercita di regola attraverso un tutor cui il lavoratore viene affidato.

2. Il tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi, nonché ogni altro indice di andamento gestionale dell'ente bilaterale, sono rilevati da un valutatore indipendente secondo le disposizioni emanate dalla Regione competente, sotto il coordinamento dell'Agenzia centrale per la valutazione e la trasparenza. Gli stessi dati sono costantemente disponibili in rete.

3. Il lavoratore è libero di recedere dal contratto di ricollocazione, anche senza preavviso.

4. L'ente bilaterale o consorzio può recedere dal contratto soltanto quando sia cessato lo stato di disoccupazione del lavoratore, oppure il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'opportunità di lavoro o un'iniziativa di formazione o riqualificazione professionale che gli siano state offerte, oppure il lavoratore abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere *d* ed *e* del primo comma.

#### **Articolo 4 - Finanziamento dell'ente bilaterale o consorzio**

1. L'ente bilaterale o consorzio di cui agli articoli precedenti è finanziato mediante i contributi del Fondo Sociale europeo e un contributo, a carico delle imprese interessate, commisurato alle retribuzioni da esse corrisposte ai nuovi assunti.

2. L'entità del contributo di cui al primo comma è stabilita e aggiornata a norma dello statuto dell'ente o consorzio, in modo che essa garantisca l'equilibrio finanziario dell'ente. Deve applicarsi un criterio che determini

- un aumento del contributo a carico dell'impresa la quale, nei confronti dei lavoratori cui il nuovo sistema di protezione del lavoro si applica, faccia ricorso a licenziamenti per motivo economico od organizzativo;

- una diminuzione del contributo a vantaggio dell'impresa che non vi faccia ricorso.

3. L'impresa che contribuisce all'ente bilaterale o consorzio è esentata, in riferimento ai rapporti di lavoro assoggettati al nuovo sistema di protezione, dalla contribuzione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per l'assicurazione contro la disoccupazione.

4. Ciascuna impresa che contribuisce al finanziamento dell'ente bilaterale o consorzio risponde, in caso di sua insolvenza, dei suoi debiti nei confronti dei lavoratori dipendenti dall'impresa medesima.

5. E' posta a carico dell'Erario, e viene da questo versata all'ente bilaterale o consorzio, una contribuzione pari allo 0,5 per cento delle retribuzioni lorde dei lavoratori assoggettati al nuovo regime di protezione dipendenti da imprese o unità produttive che, per l'esigua entità del loro organico, sarebbero comunque esentate dall'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300. La contribuzione di queste è corrispondentemente ridotta.

### **Articolo 5 - Durata del rapporto di lavoro dipendente**

1. Si considera lavoratore dipendente da una azienda, ai fini di questa legge, il prestatore d'opera personale a carattere continuativo che tragga più di metà del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che la prestazione lavorativa sia svolta in condizione di autonomia e, alternativamente,

- a) la retribuzione annua lorda annua superi i 40.000 euro; oppure
- b) la persona in questione sia iscritta a un albo o un ordine professionale.

2. Il contratto di collaborazione personale continuativa tra l'impresa cui si applichi il contratto di transizione di cui all'articolo 2 e il lavoratore in posizione di dipendenza a norma del primo comma, indipendentemente dal carattere subordinato o autonomo della prestazione, è sempre stipulato a tempo indeterminato, salvi i casi seguenti:

- a) lavori stagionali, come definiti dal decreto ministeriale vigente in materia;
- b) sostituzione di altro lavoratore il cui rapporto sia per qualsiasi motivo temporaneamente sospeso;
- c) assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale;
- d) assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a tre anni, prorogabile o rinnovabile per una sola volta, per attività di ricerca scientifica o di insegnamento, nonché negli ulteriori casi individuati mediante contratto collettivo rispondente ai requisiti di cui al terzo comma, lettera a), dell'articolo 2.

### **Articolo 6 - Disciplina generale del licenziamento. Licenziamento disciplinare. Licenziamento discriminatorio**

1. Il recesso dal rapporto deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.  
2. Il periodo di prova non può superare i sei mesi.  
3. Decorso il periodo di prova, la datrice di lavoro può legittimamente recedere dal rapporto di lavoro:

- a) per una mancanza grave del lavoratore, con licenziamento disciplinare;
- b) per motivi economici, tecnici od organizzativi.

4. Al licenziamento disciplinare si applicano i commi secondo, terzo e quinto dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Quando la colpa del lavoratore non risulti provata, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Lo stesso articolo si applica al licenziamento, disciplinare o no, del quale il giudice ravvisi un motivo determinante discriminatorio, o di mero capriccio, intendendosi per tale un motivo futile totalmente estraneo alle esigenze proprie del

processo produttivo. Il giudice, quando ne ravvisi giusti motivi, tenuto conto anche del comportamento e delle condizioni effettive delle parti prima e dopo il licenziamento, può disporre la sola reintegrazione nel posto di lavoro con riduzione o azzeramento del risarcimento del danno, oppure il solo risarcimento del danno, maggiorato o no dell'indennizzo per mancata reintegrazione.

5. Nelle organizzazioni di tendenza a carattere non imprenditoriale e nelle unità produttive autonome di dimensioni inferiori ai 16 dipendenti, appartenenti ad aziende di dimensioni complessive inferiori ai 61 dipendenti, in caso di soccombenza nel giudizio avente a oggetto un licenziamento disciplinare non può essere disposta la reintegrazione nel posto di lavoro.

#### **Articolo 7 - Licenziamento per motivo economico od organizzativo**

1. Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta, con espressa menzione del motivo economico od organizzativo. Esso deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a un periodo pari a tanti mesi quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda, con un minimo di tre e un massimo di dodici. Dal momento della comunicazione del preavviso il lavoratore ha la facoltà di optare per la cessazione immediata del rapporto, con conseguente godimento della corrispondente indennità sostitutiva. Egli ha il diritto alla prosecuzione della prestazione lavorativa in azienda, nelle condizioni precedenti alla comunicazione del licenziamento, salvo che l'azienda o il reparto abbia cessato del tutto l'attività; decorsi sei mesi dalla comunicazione, il datore ha la facoltà di esonerare il lavoratore dalla prestazione, corrispondendogli la retribuzione corrispondente al preavviso non lavorato.

2. All'atto della cessazione del rapporto conseguente a licenziamento non disciplinare, al prestatore è dovuta dal datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso. Il prestatore stesso ha inoltre diritto alla stipulazione del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 3.

3. La retribuzione per il periodo di preavviso e la corrispondente indennità sostitutiva sono imponibili ai fini delle assicurazioni obbligatorie. L'indennità di licenziamento non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.

4. L'indennità di licenziamento di cui ai commi precedenti e il termine di preavviso di cui al primo comma si dimezzano:

a) nei rapporti di lavoro di cui siano titolari datori di lavoro appartenenti al novero definito dal quinto comma dell'articolo 6.

b) nel caso di licenziamento di lavoratore che alla data della comunicazione del licenziamento abbia raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

5. Le esigenze economiche od organizzative che motivano il licenziamento non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo il controllo circa la sussistenza di motivi discriminatori determinanti, o di mero capriccio, quando il lavoratore ne faccia denuncia. Quando il lavoratore abbia maturato venti anni di anzianità di servizio, il licenziamento motivato con esigenze economiche od organizzative si presume dettato da intendimento di discriminazione in ragione dell'età, con conseguente applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, salva prova del giustificato motivo economico, tecnico od organizzativo, della quale il datore di lavoro è onerato in giudizio.

6. Il datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti nell'ambito della stessa provincia, quando il numero dei licenziamenti per motivi economici od organizzativi sia superiore a 4 nell'arco di 120 giorni, è tenuto ad applicare la procedura di informazione ed esame congiunto preventivo in sede sindacale e amministrativa prevista dalla disciplina comunitaria della materia. In tal caso, le disposizioni procedurali e quelle concernenti i criteri di scelta contenute nella legge 23 luglio 1991 n. 223, si applicano soltanto in riferimento al licenziamento di dipendenti dell'azienda cui non si applichi il nuovo regime di protezione.

#### **Articolo 8**-*Assicurazione pensionistica*

1. Il contributo per l'assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità in favore del lavoratore dipendente cui si applichi il nuovo sistema di protezione è pari al 30 per cento della sua retribuzione lorda, di cui tre quarti a carico della datrice di lavoro e un quarto a carico del lavoratore.

#### **Articolo 9**-*Copertura finanziaria*

1. La copertura finanziaria dell'onere derivante dall'applicazione dell'ultimo comma dell'articolo 4 è data dal maggior gettito derivante dall'incremento occupazionale prevedibile quale conseguenza della stipulazione dei contratti di transizione di cui all'articolo 2, secondo quanto esposto nella tabella allegata A.