

**LE PROPOSTE PD PER  
LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO**

***Tabella sinottica***

*(17 febbraio 2010)*

	<b>DDL n. 1481/09</b> Ichino e al. <b>(Sperimentazione <i>flexsecurity</i>)</b>	<b>DDL n. 1873/09</b> Ichino e al. <b>(Nuovo Codice del lavoro)</b>	<b>PDL n. 2630/09</b> Madia e al. <b>(Contratto unico di inserimento formativo)</b>	<b>DDL n. 2000/10</b> Nerozzi e al. <b>(Contratto unico di ingresso)</b>
<i>Denominazione</i>	-	-	"Contratto unico di inserimento formativo" (CUIF)	"Contratto unico di ingresso" (CUI)
<i>Natura</i>	Contratto di lavoro dipendente	Contratto di lavoro dipendente	Contratto a causa mista <sup>1</sup>	Contratto di lavoro dipendente a tutela progressiva della stabilità
<i>Ambito di applicazione:</i>  - imprese	Tutte le imprese che si impegnano nella sperimentazione sottoscrivendo il "contratto collettivo di transizione"	Tutte le imprese >15 dipendenti (per quelle <16 si prevede estensione successiva a costo compensato)	Tutte le imprese	Tutte le imprese
<i>Ambito di applicazione:</i>  - lavoratori	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica	Tutti i nuovi assunti in posizione di dipendenza economica
<i>Durata</i>	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato	Tempo determinato per la durata dell'abilitazione (min 6 mesi - max 3 anni). Al termine necessaria novazione contrattuale per eventuale assunzione a tempo indet. (libera scelta delle parti)	Tempo indeterminato

<sup>1</sup> In quanto contratto a causa mista cui è associato un forte incentivo economico per le imprese (decontribuzione fino a 12 punti percentuali), dovrebbe valutarsi la sua compatibilità con l'ordinamento comunitario (vedi regolamento CE n. 2204/2002 in materia di aiuti di Stato in favore dell'occupazione e suoi effetti sui contratti di formazione e lavoro)

<i>Protezione contro il licenziamento economico</i>	<p>Dopo 6 mesi (periodo prova) e fino al 20° anno di anzianità possibile licenziamento economico (in deroga art. 18 Statuto).</p> <p>Dopo 1° anno: indennità di licenziamento (1 mensilità per ogni anno) + contratto di ricollocazione</p> <p>Dal 21° anno si applica una presunzione di discriminazione per età (il datore deve dimostrare la necessità del licenziamento)</p>	<p>Dopo 6 mesi (periodo prova) e fino al 20° anno di anzianità possibile licenziamento economico (in deroga art. 18 Statuto).</p> <p>Dopo 1° anno: indennità di licenziamento (1 mensilità per ogni anno) + contratto di ricollocazione</p> <p>Dal 21° anno si applica una presunzione di discriminazione per età (il datore deve dimostrare la necessità del licenziamento)</p>	<p>Per la durata dell'abilitazione (min 6 mesi - max 3 anni), pur trattandosi di un contratto a termine, possibilità di recesso bilaterale con preavviso (in deroga alla disciplina vigente).</p> <p>Dall'inizio della fase di consolidamento (max 3 anni) piena tutela secondo la legislazione vigente (art. 18 Statuto).</p>	<p>Dall'inizio del rapporto fino al termine del periodo di ingresso (max 3 anni) possibile il licenziamento economico (in deroga art. 18 Statuto) con indennità di licenziamento (5 giorni di retribuzione per ogni mese)</p> <p>Dall'inizio della fase di stabilità (max 3 anni) piena tutela secondo la legislazione vigente (art. 18 Statuto)</p>
<i>Protezione contro licenziamento discriminatorio</i>	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegrazione (art.18 Statuto)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegrazione (art.18 Statuto)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegrazione (art.18 Statuto)	Controllo giudiziale pieno, con nullità del licenziamento e reintegrazione (art.18 Statuto)
<i>Disciplina del licenziamento disciplinare</i>	Controllo giudiziale pieno, con risarcimento e/o reintegrazione a discrezione del giudice	Controllo giudiziale pieno, con risarcimento e/o reintegrazione a discrezione del giudice	Controllo giudiziale pieno, con risarcimento e reintegrazione secondo art. 18 Statuto.	Controllo giudiziale pieno, con risarcimento e reintegrazione secondo art. 18 Statuto.
<i>Trattamento di disoccupazione al termine</i>	<p>Primo anno 90% con tetto € 36.000, poi decresc. per altri 3 anni: 80%, 70%, 60%</p> <p>Maggiori oneri a carico:  - delle imprese (contributo all'agenzia)  - dell'erario (0,5% della RAL dei lavoratori delle sole imprese &lt; 16)</p>	<p>Primo anno 90% con tetto € 36.000, poi decresc. per altri 2 anni: 80% e 70%</p> <p>Maggiori oneri a carico delle imprese (integrazione trattamento disoccupazione vigente fino al livello indicato)</p>	Per i soli lavoratori nella fase di consolidamento, accesso al trattamento normale di disoccupazione previsto per i lavoratori subordinati ai sensi della disciplina vigente	Accesso al trattamento normale di disoccupazione previsto per i lavoratori subordinati ai sensi della disciplina vigente

<i>Cassa integrazione guadagni</i>	Secondo disciplina vigente	Garanzia 80% RAL per i lavoratori di tutti i settori; l'Inps assicura le aziende  Invarianza di costi per l'erario  Per le imprese: - riduzione contributo ordinario  20% trattamento	Secondo disciplina vigente	Secondo disciplina vigente
<i>Contribuzione a fini pensionistici</i>	30% della retribuzione lorda  Non è prevista alcuna forma di compensazione (contribuz. figur.) per la disposta decontribuzione (3 punti percentuali)	Secondo disciplina vigente per i dipendenti	- Per i primi 3 anni: 25% (se l'azienda dimostra di avere svolto la formazione) <sup>2</sup>  - Per 4°, 5° e 6° anno: 21%, 23% e 25%  - Dal 7° anno secondo disciplina vigente per dipendenti (33% della retribuzione lorda)  Non è prevista alcuna forma di compensazione (contribuz. figur.) per la disposta decontribuzione (fino a 12 punti percentuali)	Secondo disciplina vigente per i dipendenti: 33% della retribuzione lorda
<i>Retribuzione e inquadramento</i>	Nessuna espressa deroga alla legislazione vigente o ai CCNL	Nessuna espressa deroga alla legislazione vigente o ai CCNL	Retribuzione pari ad una quota (non inferiore a 65%) del compenso minimo previsto per lavoratore con medesimo inquadramento	Secondo quanto previsto dai CCNL per analogia professionalità

<sup>2</sup> Il previsto regime di contribuzione sembra essere indipendente dalla durata effettiva del periodo di abilitazione, che potrebbe essere inferiore a 3 anni. Il testo non chiarisce come può essere in concreto condizionata l'applicazione (ex ante) delle aliquote agevolate alla verifica (necessariamente ex post) circa l'effettivo svolgimento della formazione.

<p><i>Intervento su altre fattispecie contrattuali</i></p>	<p>Sì</p>	<p>Sì</p>	<p>Sì</p> <p>Abrogati:  - contratto di inserimento  - lavoro intermittente  - lavoro ripartito  - apprendistato professionalizzante  - apprendistato alta formazione</p> <p>Modificata disciplina lavoro a progetto</p> <p>Modificata disciplina lavoro dipendente a tempo determinato</p>	<p>Sì</p> <p>Modificata disciplina lavoro a progetto</p> <p>Modificata disciplina lavoro dipendente a tempo determinato</p>
<p><i>Lavoro a progetto</i></p>	<p>Considerato a tutti gli effetti lavoro dipendente, nel caso il prestatore tragga da esso più di 2/3 del suo reddito da lavoro, salvo retribuzione annua &gt; 40 mila euro (in caso di prima occupazione, &gt;20mila euro per i primi due anni) o iscrizione ad albo incompatibile con dipendenza</p> <p>Per tutti i nuovi lavoratori economicamente dipendenti, contribuzione pensionistica al 30%</p>	<p>Considerato a tutti gli effetti lavoro dipendente, nel caso il prestatore tragga da esso più di 2/3 del suo reddito da lavoro, salvo retribuzione annua &gt; 40 mila euro (in caso di prima occupazione, &gt;20mila euro per i primi due anni) o iscrizione ad albo incompatibile con dipendenza</p>	<p>Limitazione a basse qualifiche, come definite dai CCNL (in mancanza, individuate con decreto ministeriale)</p> <p>Per i datori, assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (1,61%)</p> <p>Per i lavoratori, estensione generalizzata ammortizzatori (ipotizzabili oneri a carico dell'erario)</p>	<p>Considerato a tutti gli effetti un CUI, nel caso il prestatore tragga da esso più di 2/3 del suo reddito da lavoro, salvo retribuzione annua &gt; 30 mila euro (in caso di prima occupazione, &gt;15mila euro per i primi due anni) o iscrizione ad albo incompatibile con dipendenza</p> <p>Per tutti i co.co.pro. non iscritti ad altre gestioni, aumentata contribuzione pensionistica: 1 punto all'anno fino a convergenza con subordinati</p>

<i>Lavoro dipendente a tempo determinato</i>	Ammesso solo per alcune specifiche fattispecie	Ammesso solo per alcune specifiche fattispecie.  Indennità di mancata conversione a tempo indeterminato pari all'indennità di licenziamento.	Ammesso solo per alcune specifiche fattispecie	Ammesso solo per alcune specifiche fattispecie  Al di fuori di esse, ammessa solo per retribuz. > 25mila euro lordi annui  Aumentata di un punto contribuzione per assicurazione contro disoccupazione involontaria (2,61%)
<i>Introduzione disciplina del salario minimo</i>	No	Sì	Sì	Sì