

Contratto unico
Sintesi comparativa delle proposte Ichino, Boeri/Garibaldi e Pd.
A cura di Davide Imola

PROPOSTA ICHINO
***Contratto collettivo di
transizione al nuovo sistema
di protezione del lavoro***

PROPOSTA BOERI
Contratto Unico

**PROPOSTA
PARLAMENTARI PD ASS.
20 MAGGIO**
***Contratto Unico
d’Inserimento Formativo***

**QUANDO SI PUÒ
FARE**

Questa proposta vale solo per un’impresa o un gruppo di imprese che accettano volontariamente di stipulare un *Contratto collettivo di transizione al nuovo sistema di protezione del lavoro* con una o più organizzazioni sindacali, delle quali almeno una radicata in non meno di quattro regioni.

Possono stipularlo tutte le imprese.

Possono stipularlo tutte le imprese ma una sola volta con la stessa azienda e i datori di lavoro dovranno trasformare a tempo indeterminato almeno il 50% degli assunti.

COME FUNZIONA

Solo nelle aziende aderenti al nuovo rapporto di lavoro le assunzioni sono a tempo indeterminato e si aprono con un periodo di prova di sei mesi

Il contratto è a tempo indeterminato dall’inizio. Il contratto prevede una fase di inserimento ed una fase di stabilità.

Consiste in un percorso d’accompagnamento al lavoro stabile suddiviso in due periodi di pari durata. Il primo “d’abilitazione” a tempo

e con la possibilità di licenziamento per motivi economici, tecnici ed organizzativi avendo, in questo caso, un risarcimento economico e ammortizzatori sociali per 4 anni pagati dall'azienda salvo ricollocazione.

È prevista una compensazione monetaria durante la fase di inserimento in caso di licenziamento del lavoratore. Superata questa fase il contratto viene regolato dalla disciplina dei licenziamenti oggi in essere, secondo la dimensione d'impresa (+ o - 15 dipendenti).

determinato rescindibile con preavviso ed il secondo, dopo l'assunzione a tempo indeterminato, di "consolidamento professionale".

QUANTO DURA

L'articolo 18 è applicabile, in parte, solo dopo 20 anni di anzianità del lavoratore con la stessa azienda. L'impresa, in precedenza, può avviare un licenziamento individuale per motivi economici, tecnici od organizzativi.

La fase di inserimento dura fino a tre anni nella quale il licenziamento può avvenire solo dietro compensazione monetaria, salvo giusta causa. La fase di stabilità inizia al termine del terzo anno.

Il periodo d'abilitazione a tempo determinato dura massimo 3 anni. La fase di consolidamento inizia con l'assunzione a tempo indeterminato. La durata complessiva è definita dai Ccnl in base alla professionalità da conseguire.

COMPENSAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO

Nel caso il lavoratore sia licenziato, riceve dall'impresa un indennizzo pari ad una mensilità per ogni anno di servizio fino a 10 anni e a 45 giorni per ogni anno per il periodo superiore a 10 anni d'anzianità.

La compensazione monetaria, durante la fase d'inserimento, del rapporto comunque a tempo indeterminato, aumenta di un ammontare pari a 15 giorni di retribuzione per ogni trimestre di lavoro, fino ad un massimo di 6 mensilità nei 3 anni.

Dopo l'assunzione a tempo indeterminato rimangono le procedure di tutela, conciliazione e risarcimento previste oggi in base alla dimensione dell'impresa (+ o - 15 dipendenti).

L'indennizzo è: decurtato del preavviso previsto; è dimezzato sotto i 16 dipendenti; non è dovuto quando il lavoratore abbia maturato i requisiti per la pensione.

Il licenziamento diventa collettivo quando si superano i 4 licenziamenti individuali in 120 giorni.

COSA ASSORBE O SOSTITUISCE

Dal “*contratto di transizione*” rimangono esclusi:
i rapporti di lavoro stagionali o puramente occasionali,
i collaboratori con autonomia, con più di 40 mila € di reddito e tutti gli iscritti agli ordini.

Non sostituisce nessuna delle forme di lavoro esistenti.

Sostituisce l'apprendistato professionalizzante, quello di alta qualificazione e il contratto a termine (salvo che per alcuni casi). Assorbe i contratti di collaborazione, le partite Iva e gli occasionali abusati lasciando solo le collaborazioni coordinate instaurate per qualifiche elevate e con compensi non inferiori al lavoro subordinato. Cancella il lavoro a chiamata e accessorio e i contratti d'inserimento. Applica i contratti collettivi di lavoro alle associazioni in partecipazione con apporto di

lavoro e al lavoro eseguito in presenza di cessione dei diritti d'autore.

FORMAZIONE

Formazione e servizi per il reimpiego sono previsti dopo l'eventuale licenziamento.

Non è prevista formazione specifica.

Durante tutto il periodo, l'azienda formerà il lavoratore sia in affiancamento sul lavoro, sia con corsi di formazione effettivi e qualificati.

INCENTIVI

È prevista una fiscalizzazione del contributo previdenziale per i giovani, le donne e gli anziani, con una riduzione del costo previdenziale dal 33% al 26% per un anno.

Non sono previsti incentivi.

I salari saranno regolati come avviene oggi per gli apprendisti e, quindi, con compensi che aumentano gradualmente nel periodo di abilitazione. Gli sgravi contributivi, pari a quelli oggi previsti per l'apprendistato, sono concessi solo dall'assunzione a tempo indeterminato. Chi dimostrerà di aver fatto realmente la formazione avrà estesi parte degli sgravi contributivi.

RIASSUNZIONE PRESSO LA STESSA IMPRESA

Non è specificato nella proposta presentata.

Chi ha interrotto un contratto unico durante i primi 3 anni, potrà riassumere lo stesso lavoratore, nei successivi dodici

Non è possibile la riassunzione presso la stessa impresa mentre con un'altra impresa, entro 12 mesi, si recupera il periodo già

		mesi, scontando il periodo già svolto. La stessa cosa vale per i lavoratori a termine già assunti in precedenza e riassunti con il contratto unico.	svolto.
PREVIDENZA	Si fa una media della contribuzione attuale portandola al 30% per tutti. Non si fa cenno alla contribuzione sociale.	Tutte le prestazioni di lavoro, incluso le collaborazioni a progetto, sono assoggettate a un'aliquota previdenziale pari al 33 %. Non si fa cenno alla contribuzione sociale.	I contributi previdenziali e sociali degli atipici diventeranno come quelli dei dipendenti.
AMMORTIZZATORI SOCIALI	Viene attivata un'assicurazione contro la disoccupazione che sostituisce quella pubblica: la durata è pari al rapporto intercorso con limite massimo di quattro anni, con copertura iniziale del 90% dell'ultima retribuzione, decrescente di anno in anno fino al 60%.	Non sono previste proposte coordinate di revisione degli ammortizzatori sociali.	Estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori, compresi atipici e imprese individuali. Pagamento della contribuzione contro la disoccupazione involontaria a tutti.
COMPENSO MINIMO	Non è previsto.	Si istituisce il salario minimo nazionale per tutte le forme di lavoro incluso le collaborazioni a progetto. Per questo si insedia una	Istituzione di un compenso minimo garantito non inferiore a quello contrattuale.

REIMPIEGO E ULTERIORI INTERVENTI

L'assicurazione e i servizi di reimpiego collegati sono affidati ad enti bilaterali, o consorzi d'impres e sono finanziati interamente dalle imprese aderenti (contributo stimato allo 0,5% del monte salari): più rapida è la ricollocazione, più basso è il costo del sostegno al reddito.

commissione nazionale di 5 esperti in carica 5 anni.

Non sono previsti altri interventi.

Istituzione d'appositi strumenti per politiche formative e politiche attive per l'impiego. Costruisce il repertorio nazionale delle qualifiche professionali. Riforma l'apprendistato finalizzandolo al conseguimento di una qualifica professionale. Aumento della responsabilizzazione e l'autoregolazione delle parti sociali.