

LA GUIDA ALLA RIFORMA "FORNERO"

NESSUN DORMA

OCCHIO ALLA RIFORMA CHE TOGLIE IL SONNO



GIOVANI

NON+

DISPOSTI A TUTTO.

CGIL

nonpiu.it

INTRO

La riforma del lavoro ([legge n. 92 del 28 giugno 2012](#)) è oramai in vigore dal 18 Luglio e i primi effetti iniziano a sentirsi.

Si tratta di una legge che aveva l'obiettivo di contrastare la precarietà, ma che in realtà non cancella nessuna delle 46 tipologie contrattuali, interviene poco e spesso male sulla regolamentazione delle figure atipiche, non estende gli ammortizzatori sociali a chi ne era privo. **Insomma non è una riforma per giovani.**

Continueremo a batterci per ottenere una "riforma vera", ma nel frattempo **"non dormiamo"**: molto dipenderà dai comportamenti dei datori di lavoro e da come questa legge sarà applicata.

Per difendersi, specialmente se precari o in cerca di occupazione, bisogna essere innanzitutto informati, preparati, organizzati.

Con la guida "Nessun dorma" vogliamo fare questo: spiegare le novità di ogni singolo contratto e individuare alcune piste di azione, affinché attraverso l'iniziativa del sindacato si possano affermare maggiori tutele e impedire effetti ancora più negativi.

Non è impossibile e per dimostrarlo stiamo raccogliendo un almanacco degli accordi sindacali positivi: piccole-grandi vittorie da estendere ([leggi le good news](#)).

Infine vi chiediamo di raccontarci quello che vi accade per costruire un'inchiesta collettiva sugli esiti della riforma. Il tuo datore ha trovato nuovi escamotage? invece che stabilizzarti non ti rinnova il contratto o ti affibbia un contratto ancora più indecente? Raccontacelo (scrivici a questa [mail](#)) e partecipa al sondaggio online ([a questo link](#))

Una denuncia collettiva affinché le centinaia di migliaia di contratti non rinnovati nella solitudine imposta dalla precarietà non si esauriscano in silenzio. Affinché un buon lavoro possa essere un diritto per tutte/i.

TIROCINI o STAGE

Tutti ricordano il Ministro Fornero durante la trasmissione “Che tempo che fa” quando decretò solennemente la fine dell'abuso degli stage.

Ci saremmo quindi aspettati un intervento incisivo per ricondurre lo stage ad uno strumento di orientamento al lavoro collegato al percorso di studi.

Così non è stato anche perché il Ministro probabilmente non ricordava che questa è una materia di competenza concorrente con le Regioni.

La riforma del lavoro delega Governo e Regioni a concludere entro 6 mesi un accordo per la definizione di linee guida, che potrebbero poi essere recepite dalle Regioni (quando, come e perché è tutto da vedere!).

Il testo di legge si limita ad esplicitare alcuni criteri di riferimento quali il contrasto all'uso distorto dello stage e la previsione di una congrua indennità, erogata anche in forma forfettaria, in relazione all'attività svolta. In aggiunta si dispone che l'assenza della indennità comporta una sanzione di importo variabile da un minimo di 1000 euro ad un massimo di 6000.

Infine tutto questo, precisa la legge, non deve produrre oneri per lo Stato: ciò significa che vengono di fatto inibiti i tirocini “retribuiti” nella pubblica amministrazione.

Ad oggi quindi tutto come prima: rimane in vigore la vecchia legislazione risalente al [Pacchetto Treu](#) con le modifiche apportate dall'[art.11 del DL 138/2011](#).

E' importante ricordarsi che queste ultime modifiche introducevano la durata massima di 6 mesi e il tempo massimo di 12 mesi dal completamento del percorso di studi per i tirocini formativi e di orientamento, escludendo quindi i tirocini curriculari o di reinserimento lavorativo, così come chiarito dalla [Circolare n. 24 del Ministero del Lavoro](#) (in sostanza si è lasciato massimo spazio di manovra per i datori di lavoro!)

Come far valere i tuoi diritti

Chi attiva uno stage ha l'obbligo di inviare la convenzione anche alle organizzazioni sindacali. Spesso però questo non accade, oppure vi sono degli abusi nell'attuazione della convenzione. Rivolgetevi alla CGIL per segnalare irregolarità nell'utilizzo dello stage, qualora non sia effettivamente formativo, si tratti di un palese finto-lavoro, superi i limiti imposti dalla normativa. Infine impegnati con noi per migliorare la normativa: vogliamo che Stato e Regioni intervengano davvero!



CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO (così detto parasubordinato)

CONTRATTO A PROGETTO

Molte le novità su questo fronte.

La legge prevede che il contratto di collaborazione a progetto, uno dei contratti più abusati della storia, debba essere legato ad un progetto vero (non può consistere nella riproposizione dell'oggetto sociale del committente) e non possa comportare lo svolgimento di lavori esecutivi o ripetitivi.

Altra novità rilevante riguarda il compenso, spesso la principale nota dolente per i collaboratori: secondo la legge non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il contratto a progetto è illegittimo se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe a quelle di un lavoratore dipendente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi.

Sono diversi i limiti di questa riforma del contratto a progetto. In primo luogo è evidente che l'eccezione posta per le prestazioni di elevata professionalità comporta una scappatoia di non poco rilievo; in secondo luogo le nuove norme non agiscono in modo automatico: perché un contratto a progetto illegittimo sia trasformato in contratto subordinato è necessaria la sentenza di un tribunale; da ultimo va ricordato che le nuove regole non valgono per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, gli antenati del contratto a progetto, ancora presenti nel pubblico impiego e in alcuni settori del lavoro privato.

La domanda delle domande è: che fine faranno i contratti a progetto attivati prima della riforma quando arriveranno a scadenza? Saranno adeguati, verranno convertiti in lavoro dipendente, o non verranno rinnovati? Oppure, come già

segnalano alcuni lavoratori, verrà imposta l'apertura della partita iva?

Come far valere i tuoi diritti

Se il tuo contratto a progetto è stato attivato DOPO l'entrata in vigore della riforma (18 Luglio 2012) occorre verificare che sia rispondente alla normativa: se prevede mansioni ripetitive o esecutive, se consiste nella "riproposizione dell'oggetto sociale del committente", se è svolta in modo analogo a quella dei lavoratori dipendenti e non prevede "un'elevata professionalità" IL TUO CONTRATTO A PROGETTO NON POTEVA ESSERE FATTO. Puoi rivolgerti alla CGIL per informazioni, chiarimenti e avere un parere preciso della tua situazione per poi valutare cosa fare.

Infine per definire il tuo compenso ricorda che non può essere inferiore a quello di un dipendente per analoga attività.

Se il tuo contratto a progetto è stato attivato PRIMA dell'entrata in vigore della riforma puoi rivolgerti alla CGIL per avere supporto e consulenza nella fase del rinnovo, della trasformazione o dell'adeguamento del contratto.

La CGIL sarà impegnata sui questi temi anche nei rinnovi contrattuali nazionali e in accordi territoriali, rivolgiti quanto prima alla CGIL ([Nidil CGIL](#) e [categorie](#)) per far sentire la tua voce e per costruire una trattativa anche nel tuo luogo di lavoro.

PARTITA IVA

Sono definite illegittime e convertite in contratti a progetto (e quindi in assenza di progetto in lavoro dipendente), comunque a seguito di sentenza, le partite iva che presentino almeno 2 su tre delle seguenti caratteristiche: una durata superiore a 8 mesi da calcolarsi su un arco di due anni; un compenso corrispondente a oltre l'80% del reddito complessivo percepito sempre su due anni; una postazione fissa di lavoro.

Questi criteri però non valgono nel caso in cui il lavoro necessiti di “competenze teoriche o competenze tecnico-pratiche elevate”;



nel caso in cui il soggetto in questione percepisca un reddito annuo superiore a 18.662 Euro annui; e per coloro la cui prestazione richieda l'iscrizione ad un ordine o albo professionale.

Quali sono quindi le vere novità?

I vincoli sono vanificati dall'esclusione di chi è iscritto ad un ordine professionale e dalla soglia dei 18.662 euro annue di reddito, ciò significa che questa modalità di lavoro diventa molto conveniente per le imprese e apparentemente lecita secondo la legge.

Come far valere i tuoi diritti

Rivolgiti alla CGIL per valutare i termini della tua prestazione d'opera e, soprattutto, per capire se e come costruire un percorso sindacale che trasformi la tua finta partita iva in lavoro dipendente oppure, qualora la tua prestazione sia realmente autonoma, riconosca i diritti e le giuste tutele. Nonostante la legge offra pochi margini in alcuni contratti collettivi nazionali si sta intervenendo per regolamentare anche l'utilizzo delle partite iva ([per esempio con la campagna conilcontratto.it per gli studi professionali](http://www.conilcontratto.it)), niente è perduto: attivati!

VOUCHER

Il voucher (altrimenti detto “lavoro accessorio”) è una modalità di lavoro che somiglia all'utilizzo di un bene di consumo: si compra un buono lavoro e insieme a quel buono si compra una prestazione di lavoro (al lavoratore “ingaggiato” sarà consegnato il buono lavoro, del valore di 10 Euro lordi che corrispondono a un'ora di lavoro, da riscuotere presso gli uffici postali o alcune tabaccherie autorizzate).

La riforma prevede che questa modalità di lavoro sia utilizzabile soltanto per attività di natura “meramente occasionale” che non danno luogo ad un reddito superiore a 5000 Euro annui (3000 per coloro che ricevono ammortizzatori sociali): la soglia dei 5000 euro che prima valeva per ciascun committente, oggi invece si riferisce al totale dei redditi percepiti con questa modalità.

Dove si utilizza?

Nelle imprese e negli studi professionali con il limite di 2000 euro per ciascun committente (fatto salvo il limite complessivo dei 5000 euro). In agricoltura nel caso di attività svolta nell'ambito di lavori stagionali e limitatamente a soggetti che abbiano meno di 25 anni (se inseriti in un percorso di istruzione) o pensionati; oppure nel caso di attività svolte in favore di soggetti con fatturato inferiore a 7000 euro, oppure ancora in caso di committente pubblico.

Ulteriore novità della legge è la possibilità per i migranti di computare il reddito ottenuto tramite il lavoro con voucher ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno.

L'aliquota contributiva prevista (oggi al 13%) sarà rivista in funzione degli aumenti delle aliquote contributive di chi versa alla gestione separata Inps.

Il voucher dovrà essere numerato e datato al fine di impedire che con esso si possano coprire prestazioni in nero.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Sul contratto di associazione in partecipazione si è spesa gran parte della retorica governativa: la promessa iniziale era di eliminare questa modalità di contratto, via via che la legge prendeva forma, però, l'intento iniziale è stato annacquato sempre più.

Cosa ci ritroviamo oggi? Il contratto di associazione in partecipazione esiste ancora, ma è limitata la possibilità di utilizzarlo: la legge, infatti, limita a 3 (ad eccezione di coloro legati da parentela entro il 3° grado) il numero massimo di associati in partecipazione impegnati in una stessa attività, qualora il loro sia un apporto di lavoro.

Pur con tutti i limiti, questa norma rende illegittima la stragrande maggioranza dei contratti di associazione in partecipazione



precedentemente in essere ed obbliga i datori di lavoro ad un adeguamento dei contratti. Cosa significa? Che chi lavorava o lavora con contratto di associazione in partecipazione (e non rispetta i vincoli posti dalla legge) deve essere assunto come dipendente.

Come far valere i tuoi diritti

Non perdere un secondo in più! In molti luoghi di lavoro il sindacato è già riuscito a ottenere percorsi di stabilizzazione per chi aveva contratti di associazione in partecipazione ([leggi le good news](#)), anche grazie alla campagna "[dissociati](#)". Se non lo hai già fatto rivolgiti alla CGIL per intervenire anche nel tuo luogo di lavoro ([Nidil CGIL](#) e [categorie](#)).

CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE

APPRENDISTATO

Le tante parole spese per affermare il contratto di apprendistato come il principale strumento di accesso al lavoro sono rimaste solo buoni auspici.

Infatti la legge non solo non cancella le tipologie truffaldine concorrenti, ma interviene sul precedente Testo Unico dell'apprendistato per alleggerirne i vincoli e depotenziare il carattere formativo.

In particolare:

-Per ogni apprendista prima ci doveva essere almeno un dipendente qualificato, ora nelle imprese con più di 10 dipendenti bastano due dipendenti qualificati per 3 apprendisti.

-Le imprese con più di 10 dipendenti per assumere nuovi apprendisti devono aver confermato a tempo indeterminato almeno il 50% degli apprendisti assunti nel corso del triennio

precedente. E per i primi tre anni di applicazione della legge è sufficiente il 30%. Inoltre anche se l'azienda è inadempiente può comunque assumere un nuovo apprendista.

Segnaliamo che questo vincolo era già presente in molti contratti nazionali di lavoro con percentuali di conferma superiori al 50%.

Come far valere i tuoi diritti

L'apprendistato in alcuni casi può diventare una truffa per avere lavoratori a minor costo, con scarsa formazione e senza prospettive reali di stabilizzazione: rivolgiti alle sedi CGIL o alla tua rappresentanza sindacale aziendale per verificare la correttezza del tuo rapporto di lavoro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Anche su questo punto la riforma disattende le dichiarazioni di principio, infatti incredibilmente è stato eliminato l'obbligo di indicare la causale del primo contratto a termine se inferiore ad 1 anno. Che significa?

In soldoni se prima il datore doveva esplicitare in forma scritta la motivazione organizzativa che imponeva il ricorso ad un contratto flessibile adesso può anche farne a meno.

Perché è così importante?

La motivazione scritta è necessaria per sancire l'eccezionalità di un lavoro a termine ed evitarne l'abuso, e ovviamente rappresenta l'appiglio principale per avviare un eventuale ricorso legale.

Infine si delega la contrattazione collettiva ad eliminare l'obbligo di causale per il 6% del personale, senza limite di durata, per generiche esigenze produttive.

La normativa inoltre introduce/ribadisce alcuni vincoli:

-Si allunga la distanza minima tra un contratto a termine e quello successivo (60 giorni o 90 giorni a seconda se il contratto è

inferiore o superiore a 6 mesi, prima era 20 giorni e 30 giorni). Questa misura serve per limitare la ripetizione di contratti a termine laddove l'attività lavorativa di fatto è stabile. In ogni caso la contrattazione collettiva ad ogni livello può introdurre deroghe e riportare il termine a quello precedente.

-Nel calcolo della durata massima, comprese proroghe e rinnovi, che rimane di 36 mesi, si considerano anche i periodi con contratto di somministrazione presso lo stesso utilizzatore.

-Il datore di lavoro pagherà una quota maggiore di contributi (+1,4%) che andranno a finanziare gli ammortizzatori sociali (la nuova ASPI), a meno che non si tratti di lavoro stagionale o sostituzione di personale. Questo, secondo le intenzioni della legge, potrebbe rendere meno conveniente l'utilizzo di queste forme di contratto e incentivare la conversione a tempo indeterminato, poiché parte di questi contributi viene resa all'impresa una volta stabilizzato il lavoratore.

Infine per i contratti cessati dopo il 1/1/2013 si allungano i tempi (da 60 a 120 giorni) che consentono al lavoratore di fare ricorso.

Come far valere i tuoi diritti

La nuova normativa può avere esiti contraddittori: rende più facile l'utilizzo del contratto a termine all'inizio del rapporto con l'azienda e ne irrigidisce i vincoli nella fase terminale. Le possibili conseguenze sono quelle di una estensione dell'abuso di questo strumento nelle attività che possono consentire un forte ricambio di personale.

Quindi a chi viene assunto con le nuove norme è bene che si rivolga alla CGIL per attivare un monitoraggio rispetto alla propria situazione. Stessa cosa per chi ha un contratto in essere.

Segnaliamo inoltre di attivarsi per evitare che il restringersi dei tempi tra un contratto e l'altro possa avere l'effetto perverso di favorire la cessazione del rapporto di lavoro piuttosto che la stabilizzazione, soprattutto nei settori dove il lavoro ha carattere di stagionalità.



LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Nel mondo dei contratti a termine esiste anche il lavoro a chiamata (il datore di lavoro ti chiama quando ha bisogno, un vero contratto “usa e getta”).

Anche questo contratto truffa purtroppo non ha meritato l'abolizione, ma è stato soltanto previsto l'obbligo di effettuare una comunicazione agli uffici del lavoro prima di attivare ogni chiamata, per consentire verifiche su eventuali irregolarità. Inoltre si riformulano le età (<25 e >55) entro cui si può utilizzare questo contratto senza rispettare le motivazioni disposte dai contratti nazionali.

Queste norme si applicheranno da Gennaio 2013 e i contratti in essere attivati in base alle vecchie disposizioni cessano la loro

efficacia dopo 12 mesi dall'entrata in vigore della legge (18 luglio 2013).

Come far valere i tuoi diritti

A chi ha un contratto attivato precedentemente all'entrata in vigore della legge consigliamo di rivolgersi alla CGIL prima della sua cessazione (entro i 12 mesi) affinché si proceda nel richiedere all'azienda la stabilizzazione o quantomeno tipologie contrattuali più tutelate.

IN SOMMINISTRAZIONE

Il lavoro in somministrazione (ex interinale) è quella tipologia per la quale si stipula il contratto con l'Agenzia di somministrazione e si presta il lavoro presso un'altra azienda definita utilizzatrice.

Sul lavoro in somministrazione, sia quello a tempo determinato, che indeterminato (così detto staff leasing) non ci sono particolari cambiamenti.

Negli ultimi due anni ci sono stati significativi cambiamenti per questa tipologia di lavoro che ne hanno reso più facile l'utilizzo.

E' stato eliminata in particolare la necessità di indicare il motivo del ricorso al lavoro in somministrazione per alcune categorie di lavoratori (disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali, ecc.)

La riforma del lavoro ha eliminato questo obbligo anche per il primo contratto di lavoro in somministrazione di durata non superiore a 12 mesi, così come per i contratti a tempo determinato.

Positiva, invece, l'eliminazione della norma che consentiva di sottopagare i soggetti svantaggiati, ovvero contravvenire alla parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

Come far valere i tuoi diritti

Con la nuova legge i periodi in somministrazione devono

essere considerati nel computo dei 36 mesi entro cui è possibile utilizzare il contratto a termine: rivolgetevi a [Nidil CGIL](#) per monitorare la vostra situazione. Infine ricordate che il lavoro in somministrazione è regolamentato, oltre che dalla legge, anche da uno specifico contratto nazionale di lavoro.

LAVORO DIPENDENTE PART-TIME

Il part-time spesso è imposto, ma anche quando è una libera scelta la modulazione degli orari può diventare una prigione che limita la flessibilità nella gestione dei propri tempi per i lavoratori e soprattutto per le lavoratrici.

La legge si ripristina la possibilità di ripensare la collocazione temporale della propria attività lavorativa e affida alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità.

LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il lavoro pubblico è normato da leggi specifiche. Quanto previsto nella riforma del lavoro, quindi, riguarda direttamente il lavoro svolto nel privato, ma – dice il testo di legge - costituisce “criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”. La stessa riforma prevedeva, infatti, che un accordo con le organizzazioni sindacali stabilisse i modi e i tempi per l'applicazione della riforma anche nel settore pubblico. L'accordo c'è stato, ma rimanda a sua volta a successivi interventi normativi.

Insomma, per adesso tutto sospeso. Seppur con un po' di confusione sotto il cielo.

Ma confusione e discrepanze non sono una novità: basti pensare che la legge 30 non si applica al pubblico impiego che tutt'ora non utilizza i contratti a progetto, ma le vecchie collaborazioni coordinate e continuative. In ogni caso non sono applicabili le

disposizioni che impongono la conversione a tempo indeterminato di un contratto flessibile, perché in contrasto con la selezione pubblica necessaria per l'accesso alla pubblica amministrazione.

Infine qualsiasi adeguamento della legge nelle pubbliche amministrazioni si scontra con quanto previsto dalla *Spending Review*: ovvero riduzione indiscriminata degli organici e sostanziale blocco delle assunzioni fino al 2016. Il risultato è presto detto: i precari invece di essere assunti rischiano di essere licenziati!

L'aumento dei contributi per gli iscritti alla gestione separata INPS..

Per parasubordinati e autonomi che versano alla Gestione Separata Inps: co.co.pro., co.co.co. e assimilati (assegni di ricerca, contratti di docenza...) Partite Iva, Voucher.

Per tutte e tutti coloro che versano alla Gestione separata dell'Inps è previsto un aumento delle aliquote contributive che porti dall'attuale 27,72% al 33% nel 2018.

Che significa? Che avrai più contributi previdenziali (e quindi accantoni più soldi per avere una pensione migliore) però in molti casi rischi di pagarli di tasca tua. Infatti si potrebbe ridurre il compenso netto, soprattutto per i lavoratori privi di minimi retributivi sui quali potrebbe essere caricato dal committente tutto l'aumento contributivo. Il problema interesserà soprattutto coloro che lavorano con Partita Iva, per i quali non è stato previsto un legame con le retribuzioni previste nei contratti collettivi nazionali e che pagano interamente i propri contributi previdenziali senza ripartirli con i committenti: questi lavoratori saranno tenuti a un esborso maggiore per contributi, nella maggioranza dei casi a compenso invariato.

Il Decreto Sviluppo approvato dopo la riforma del Lavoro ha rimandato di un anno l'innalzamento delle aliquote contributive per chi versa alla gestione separata Inps (in via esclusiva) che sarà attivo a partire dal 2014.

PER I PRECARI CHE PERDONO IL LAVORO

ASPI

A partire dal 2013 sarà in vigore l'ASPI (Assicurazione Sociale Per l'Impiego), il nuovo sussidio di disoccupazione. I nuovi criteri di calcolo rendono l'importo dell'ASPI quasi sempre superiore rispetto alla precedente indennità; la durata sarà di 12 mesi per chi ha meno di 55 anni e di 18 mesi per gli altri.

I requisiti di accesso rimangono gli stessi di prima, ovvero 2 anni di anzianità assicurativa INPS e almeno 52 settimane di contribuzione nell'ultimo biennio.

Rimangono gli stessi anche i destinatari, i lavoratori dipendenti, con l'aggiunta di sole tre nuove categorie di lavoratori: apprendisti, soci di cooperativa e artisti.

Rimangono fuori tutti i parasubordinati e gli autonomi: collaboratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi e assimilati, assegnisti di ricerca, partite iva etc...



L'importo prevede il 75% dell'ultima retribuzione mensile se sotto i 1180 Euro, mentre per retribuzioni superiori si calcola il 25% del differenziale fra questi 1.180 Euro e l'importo della busta paga. Dopo i primi 6 mesi, è prevista una riduzione del 15% e dopo altri 6 mesi (per chi ha diritto a un periodo più lungo) si applicherà un'ulteriore riduzione del 15%.

MINI-ASPI

La MINI ASPI si rivolge agli stessi destinatari dell'Aspi (quindi niente collaboratori, né partite iva), richiedendo, però, requisiti di accesso inferiori: 13 settimane di contributi versati, senza l'obbligo dell'anzianità contributiva biennale. Viene erogata ogni mese per un numero di settimane pari alla metà di quelle per le quali sono stati versati i contributi l'anno precedente. L'importo si calcola nello stesso modo dell'ASPI. La MINI ASPI sostituisce la vecchia indennità a requisiti ridotti, rispetto alla quale però, prevede un periodo di fruizione minore e quindi complessivamente una riduzione dell'entità del sostegno (sia netto che in termini di contributi previdenziali figurativi).

ATTENZIONE ad oggi manca un regime transitorio tra la vecchia indennità di disoccupazione a requisiti ridotti e la MINI ASPI: c'è il rischio che chi aveva maturato i requisiti per accedere all'indennità a requisiti ridotti nel 2012 non possa percepire la MINI ASPI e rimanga senza copertura ([leggi qui per approfondire](#)).

Ciò deriva dal fatto che il vecchio e il nuovo strumento sono molto diversi rispetto ai tempi previsti per fare la domanda e momento dell'erogazione ecc: la vecchia indennità a requisiti ridotti veniva riscossa l'anno successivo a quello della disoccupazione e prevedeva dei mesi fissi per fare la domanda, la MINI ASPI richiede di fare la domanda entro 60 giorni dalla fine del contratto e viene erogata immediatamente.

UNA TANTUM

Per i soli collaboratori a progetto che perdono il lavoro la legge prevede e “riforma” la cosiddetta “una tantum”: un bonus istituito per la prima volta nella Finanziaria del 2009 famoso per aver avuto pochissimo successo soprattutto a causa di criteri iperselettivi per potervi accedere, prestazioni esigue e scarsa pubblicizzazione.

Anche nella versione prodotta dalla riforma l'Una tantum prevede requisiti di accesso estremamente restrittivi. Per poterne fruire è necessario soddisfare contemporaneamente tutte le seguenti condizioni:

- essere monocommittenti
- aver avuto nell'anno precedente un reddito inferiore a 20000 Euro
- avere almeno un contributo mensile versato alla Gestione separata Inps nell'anno in cui si richiede l'una Tantum
- avere avuto almeno due mesi di disoccupazione nell'anno precedente
- aver versato almeno quattro mensilità contributive nell'anno precedente

Ai fortunati (e scarsi) che passino al vaglio dei suddetti criteri verrà corrisposto un bonus. Complicatissimo il sistema di calcolo dell'importo. Si prevede infatti che venga erogato un importo pari al 7% del minimale (che nel 2012 è di 14.930 Euro) moltiplicato per il numero inferiore tra le mensilità contributive accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Che vuol dire?

Che un collaboratore che abbia versato nell'anno precedente 4 mensilità contributive (e che quindi ne ha altre 8 non coperte da contribuzione) riceverà:

il 7% di 14.930= 1045,10 x 4 = 4180,40 Euro

Attenzione però: l'Una tantum viene, per l'ennesima volta, istituita solo in via sperimentale per gli anni 2013-2015. Al termine di questo periodo sarà “revisionata” e FORSE riassorbita nel

sistema dell'Aspi.

Come far valere i tuoi diritti, a che serve la Cgil

Per tutte le informazioni sulla indennità di disoccupazione, ma anche per farti assistere nell'attivazione della domanda vai nelle sedi del patronato [INCA CGIL](#) oppure contatta qualsiasi struttura CGIL ([link alle sedi CGIL](#)).

RICAPITOLANDO:

-Raccontaci quello che ti sta accadendo con la riforma del lavoro, scrivici alla mail info@nonpiu.it o cercaci alla [pagina facebook](#).

[-Partecipa al sondaggio “Che fine fa il tuo contratto con la riforma del lavoro?”](#)

[-Segui le good news, le aggiorneremo di volta in volta!](#)

-Segui tutte le magagne della Riforma Fornero sulla [pagina speciale della CGIL](#)

-Informati sulle precedenti normative con le [guide Nidil CGIL](#)

-Per ogni dubbio, problema, iniziativa vai nelle [sedi CGIL](#)