

## ITALIA

### **SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

---

#### **Población activa en mayo.-**

En mayo de 2012, según datos provisionales publicados por el ISTAT, los ocupados en Italia eran 23.034.000, en aumento del 0,3% respecto a abril (+60.000), y el crecimiento se refiere tanto a los hombres como a las mujeres. En relación con el año anterior, el empleo ha aumentado un 0,4% (+98.000 personas).

La tasa de empleo es 57,1%, en aumento de una décima de punto respecto a abril y de tres décimas a nivel interanual.

El número de los desempleados, 2.584.000, disminuye un 0,7% respecto a abril (-18.000). La disminución se debe tanto a los hombres como a las mujeres. Sin embargo, a nivel interanual se registra un aumento del 26,0% (534.000 personas).

La tasa de desempleo es 10,1%, es decir una décima de punto menos que en abril pero 1,9 puntos más que en mayo de 2011. La tasa de desempleo juvenil llega a 36,2%, con un aumento mensual de nueve décimas de punto.

Los inactivos entre los 15 y 64 años disminuyen un 0,2% (-25.000 personas) respecto al mes anterior y la tasa de inactividad, 36,5% registra una disminución de 0,1 punto a nivel mensual y de 1,4 a nivel interanual.

#### Tasas de empleo, desempleo inactividad (Mayo 2012)

	Valores porcentuales	Variaciones mensuales	Variaciones interanuales
Tasa de empleo	57,1	+0,1	+0,3
Tasa de desempleo	10,1	-0,1	+1,9
Tasa de desempleo juvenil	36,2	+0,9	+8,7
Tasa de inactividad	36,5	-0,1	-1,4

#### **Empleo en las grandes empresas.**

En abril de 2012 (último dato disponible) el empleo en las empresas con más de 500 trabajadores ha disminuido a nivel mensual un 0,1% si se incluyen en las plantillas a los trabajadores en "Cassa integrazione"<sup>14</sup> y ninguna variación si no se les incluye.

En comparación con abril de 2011 el empleo en las grandes empresas disminuye un 0,7% y un 1,2% respectivamente.

Depurando los efectos de calendario, se registra una disminución, respecto a abril de 2011, del 2,6% en el número de horas trabajadas por empleado (sin considerar los acogidos a la "cassa integrazione").

---

<sup>14</sup> Se recuerda que la "Cassa integrazione - CIG es un instrumento de compensación salarial. En caso de crisis de la empresa o del mercado, reorganización o reconversión de la empresa, para evitar despidos se reducen las horas trabajadas. Los trabajadores en "Cassa Integrazione" perciben del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) el 80% del salario que correspondería por las horas no trabajadas. A efectos estadísticos los trabajadores en "Cassa integrazione" pueden ser o no ser considerados como parte de la plantilla.

La incidencia de las horas de “cassa integrazione” utilizadas es de 35,9 horas por cada mil horas trabajadas, con un aumento respecto a abril de 2011, de 4,8 horas cada mil.

### **Trabajos que los jóvenes no quieren.**

En un reciente estudio presentado en la asamblea anual de “Confartigianato”<sup>15</sup>, en el que se analizan diversos aspectos de la economía y de la sociedad italiana, se dedica una especial atención a los puestos de trabajo ofertados en esos sectores para los que no existe demanda entre los jóvenes.

A los datos ya conocidos sobre la tasa de desempleo de los jóvenes menores de 24 años, que asciende al 35,2% en el primer trimestre del año, y sobre el número de jóvenes que ni estudian ni trabajan, que ha ido en aumento, el Informe destaca también la falta de conexión entre oferta y demanda de trabajo para los jóvenes italianos y que se observa, sobre todo, en las ocupaciones manuales o menos automatizadas.

Para la obtención de datos, “Confartigianato” ha utilizado el Sistema de Información de las Cámaras de Comercio, Industria, “Artigianato” y Agricultura, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y con la Unión Europea que anualmente ofrece un cuadro general sobre las demandas de trabajo y las necesidades profesionales y formativas de las empresas y que establece unos índices de dificultad en los que se encuentran las empresas para encontrar mano de obra en algunas profesiones, sobre todo, en el sector de los trabajos no automatizados (sector “artigianato”).

En el 2011, la dificultad de encontrar mano de obra afectó al 19,7% de total de las contrataciones previstas por parte de las empresas. Este dato se eleva al 21,1% en el caso de microempresas de hasta 10 trabajadores y llega al 24,7% en el caso de empresas de trabajos no automatizados. Las profesiones que registran una mayor dificultad para encontrar mano de obra son las referidas a la pavimentación y alicatado, con un 26,6% de dificultad sobre 1.090 contratos previstos en todo tipo de empresas. Le siguen la carpintería metálica con una dificultad del 18,8% entre los 5.060 contratos previstos, camareros y asimilados con un 18,5% de las 22.460 previsiones de contratación, mecánica, reparación y mantenimiento de automóviles, con un 17,3% de las 6.890 contrataciones previstas, sastrería y elaboración de ropa a medida, con el 14,4% de las 2.840 contrataciones previstas, herrería y forja, con un 14,4%, carpintería y ebanistería con un 14,1% y montaje de aparatos de calefacción y acondicionadores, con un 13,4%.

También en un reciente estudio de “Fondimpresa”, fondo interprofesional para la formación continua, señala dificultades para encontrar zapateros e incluso personal de enfermería.

## **LA LEY DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO<sup>16</sup>**

---

### **Régimen de despido**

Tal como se ha recogido en anteriores informes, el debate sobre la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano ha centrado el debate político y mediático y ha constituido el “leit motif” de la oposición de los sindicatos a la reforma. Hasta ahora el artículo 18 establecía que, en caso de declaración de improcedencia del despido por los Tribunales, la consecuencia en empresas de más de 15 trabajadores era la readmisión

<sup>15</sup> Se trata de una confederación de pequeñas empresas y microempresas de autónomos que abarca hasta 870 sectores de actividad en profesiones no automatizadas, como por ejemplo los negocios de fontanería, las tintorerías, los pequeños talleres mecánicos, las peluquerías, las pequeñas empresas de obras y reformas, etc.

<sup>16</sup> Ley 92/2012 de 28 de junio

obligatoria del trabajador despedido, sin que el empresario pudiera optar por una indemnización que diera por finalizada la relación laboral.

La redacción de la primera propuesta gubernamental en el documento de 23 de marzo establecía que el juez, en caso de improcedencia del despido, debía dar por resuelta la relación laboral y establecer una indemnización compensatoria. Desaparecía, pues, la readmisión obligatoria que quedaba reservada tan sólo para los casos de despidos por motivos discriminatorios (nulos).

En el acuerdo de Monti con los partidos políticos, esta propuesta se ha visto atemperada, estableciéndose que en supuestos excepcionales de manifiesta “insistencia” o falta de fundamento de los motivos alegados para el despido, el juez pueda seguir decretando la readmisión obligatoria.

Las novedades más importantes de la reforma respecto de la regulación precedente son las siguientes:

#### Conciliación obligatoria previa.

Con carácter previo a la notificación del despido a un trabajador, el empleador debe comunicar su intención a la Dirección Territorial de Trabajo, especificando los motivos del mismo.

En el plazo de 7 días, la Comisión provincial de conciliación convocará a las partes para un intento de conciliación en el que pueden proponerse soluciones alternativas al despido. El trabajador puede comparecer asistido de un Abogado y de un representante sindical. El procedimiento no puede prolongarse más de 20 días a partir de la primera convocatoria. Finalizado sin acuerdo, el empresario puede notificar su decisión al trabajador.

Si se alcanza un acuerdo sobre la finalización de la relación laboral, el trabajador se considera en desempleo involuntario con derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle.

Se extenderá un Acta del procedimiento de conciliación que refleje las posturas y las alegaciones de ambas partes, que deberá ser tenida en cuenta por el Juez que examine la demanda de despido para la fijación de las indemnizaciones que puedan acordarse en la misma.

#### Indemnizaciones por despido

Debe recordarse que la ley italiana no establece indemnizaciones para los despidos justificados o procedentes, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir las cantidades acumuladas en concepto de T.F.R. (aproximadamente un treceavo del sueldo anual por cada año de antigüedad) que se cobra en el momento de abandonar la empresa, cualquiera que sea la causa de su salida.

Las indemnizaciones por despido que puede señalar el Juez cuando la sentencia establezca la improcedencia del despido y acuerde la finalización de la relación laboral en lugar de la readmisión, quedan fijadas en cuantías diferentes para cada uno de los supuestos, tal como se señala en el apartado siguiente.

El Juez fijará el montante, entre el mínimo y el máximo establecido, en atención a la antigüedad del trabajador, la plantilla de la empresa, el tamaño de la misma y el comportamiento y las condiciones personales de las partes.

## Consecuencias del despido declarado improcedente

El Estatuto de los Trabajadores mantiene la clásica distinción, a la hora de regular el despido, entre las empresas de más de 15 trabajadores (5 en el sector agrícola) y las empresas de una dimensión inferior. Para éstas últimas se mantiene sin modificaciones la regulación anterior que establece condiciones más flexibles para el despido: en caso de despido declarado improcedente el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonar una indemnización compensatoria que corresponde fijar al juez entre un mínimo de 2,5 mensualidades y un máximo de 6.

Para las empresas de más de 15 trabajadores, se prevén diferentes supuestos para el caso de declaración por un Tribunal Laboral de la ilegalidad del despido, en función de los motivos:

- Para los despidos que los Tribunales declaren que se han realizado por motivos discriminatorios, la consecuencia, cualquiera que sea el número de los trabajadores de la empresa, es la readmisión obligatoria, el pago de los salarios de tramitación y el abono de una indemnización por daños y perjuicios con un mínimo de 5 meses. El trabajador podrá optar por dar por finalizada la relación laboral con una indemnización de 15 meses. Este mismo régimen se aplica a los despidos en el período de maternidad o relacionados con el matrimonio del trabajador o la igualdad de género, así como los notificados de manera verbal. Se trata del equivalente español a la declaración de nulidad del despido.
- Para los despidos subjetivos (por motivos disciplinarios), cuando el Juez aprecie que no concurre la causa alegada por el empleador (el equivalente a nuestro despido improcedente), debe declarar resuelto el contrato de trabajo disponiendo el abono de una indemnización de 12 a 24 mensualidades. Se ha querido comparar esta regulación con el antiguo “despido express” del derecho español. No obstante, a diferencia de éste, no se faculta al empresario para reconocer extrajudicialmente la improcedencia del despido, sino que ésta debe ser objeto de una declaración judicial.
- No obstante, cuando el Juez aprecie una “manifiesta insusistencia” (manifiesta inexistencia o falta de fundamento) de los motivos disciplinarios alegados por la empresa para el despido, puede ordenar la readmisión obligatoria del trabajador con una indemnización por daños que no puede ser superior a 12 mensualidades. Al igual que en los despidos “nulos”, el trabajador puede optar por dar por finalizada su relación laboral con una indemnización de 15 meses de salario.
- Para los despidos por motivos objetivos (económicos), la declaración de improcedencia por los tribunales tiene idénticas consecuencias que en el caso de los despidos disciplinarios, tal como se recoge en los dos apartados anteriores.
- En los supuestos en que el Juez aprecie defectos formales por falta de motivación del despido, incumplimiento del procedimiento disciplinario que debió seguirse o de la obligación de conciliación previa, el juez deberá dar por finalizada la relación laboral, fijando una indemnización entre 6 y 12 mensualidades.

## Procedimiento rápido para los juicios de despido

Se establece un procedimiento urgente para la tramitación y resolución por los Tribunales de las demandas por despido. La primera audiencia de las partes, en la que el Juez decide si considera admisible la demanda, deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la misma.

La vista del juicio debe realizarse en el plazo máximo de 60 días desde la primera comparecencia de las partes. La sentencia debe dictarse en un plazo máximo de 10 días desde la vista del juicio.

Los plazos para la tramitación de los recursos de apelación y casación y para la emisión de las respectivas sentencias se acortan igualmente de manera muy considerable.

## **Tipologías contractuales**

A pesar de lo que había dado a entender el Gobierno en su primera declaración de intenciones, la reforma no introduce ninguna modalidad contractual nueva, ni tampoco suprime las existentes (con la única excepción del contrato de inserción), limitándose a introducir reformas para incentivar “el uso virtuoso” de las mismas y limitar su utilización inadecuada o distorsionada.

La ley reafirma la declaración de que el contrato de trabajo por cuenta ajena y por tiempo indefinido debe ser el contrato común o la regla general para las relaciones laborales en Italia.

Se exponen a continuación las reformas que se introducen para cada modalidad contractual.

### Contratos de duración determinada

- Cotización adicional de 1,4 puntos para los contratos temporales, que se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo (ASPI), recargo que no se aplicará en los contratos temporales de carácter estacional (hostelería, comercio, turismo) y cuya recaudación se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo. Si este tipo de contratos son objeto de conversión posterior en contratos indefinidos, el empresario recuperará parcialmente este recargo.
- Ampliación del intervalo mínimo entre la finalización de un contrato temporal y la realización de otro contrato del mismo tipo con el mismo trabajador, que pasa a ser de 60 días para los contratos de duración inferior a 6 meses y 90 días para los de duración superior (actualmente 10 y 20 días respectivamente).
- Se descausaliza el primer contrato temporal entre un trabajador y una empresa, con una duración máxima de 12 meses, que no precisa ser justificado a través de la expresión de su causa. Este tipo de contratos no pueden ser objeto de prórroga. Se permite que los Convenios colectivos interconfederales o de ámbito nacional definan procesos productivos particulares (tales como el lanzamiento de nuevas actividades, productos o servicios) para los que no sea de aplicación este límite temporal, siempre que los trabajadores contratado a través de esta fórmula no superen el 6% en cada unidad productiva.
- Se mantiene el período máximo de 36 meses para el caso de concatenación de sucesivos contratos temporales con un único trabajador, al término del cual pasará a ser considerado un trabajador con contrato indefinido.
- En el caso de que el contrato temporal sea declarado ilegal por un juez, se mantiene la doble sanción de su conversión en contrato a tiempo indeterminado y, además, el abono de una indemnización al trabajador comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades.

- Se amplía de 60 a 120 días el plazo de prescripción para que un trabajador temporal pueda reclamar a la empresa a la finalización de su contrato por considerar que le debe ser reconocida la condición de trabajador a tiempo determinado. Se establece en 180 días el plazo de prescripción para las demandas judiciales por este mismo motivo.

#### Contratos de inserción:

El primer Documento del Gobierno limitaba la utilización de estos contratos (que gozan de bonificaciones de cuotas) a los desempleados mayores de 50 años con una antigüedad de 12 meses de desempleo. La ley suprime totalmente esta modalidad contractual, permitiendo su utilización tan sólo hasta finales de 2012.

#### Contrato de aprendizaje

- Se reafirma, como premisa compartida con todos los agentes sociales, que el contrato de aprendizaje debe ser el canal privilegiado de acceso de los jóvenes al mundo del trabajo.
- La posibilidad de contratar nuevos aprendices queda limitada a las empresas que hayan procedido en el último trienio a convertir en trabajadores fijos a un 50% de los contratos de aprendizaje. Este porcentaje se reduce transitoriamente, para los tres próximos años, a un 30%.
- La relación entre número de aprendices y número de trabajadores cualificados pasa de la regla actual de 1/1 a 3/2, es decir se podrán contratar 3 aprendices por cada 2 trabajadores cualificados, en las empresas con más de diez trabajadores. En las empresas de inferior dimensión el porcentaje continúa siendo de 1/1.
- La duración mínima del contrato será de seis meses.
- Obligatoria declaración del empleador que acredite la formación del aprendiz.

#### Contrato a tiempo parcial y contrato “a llamada”

- Obligación de comunicar a la autoridad laboral en los contratos a tiempo parcial las modificaciones del horario de trabajo que se realicen en aplicación de cláusulas elásticas o flexibles.
- Obligación de comunicación administrativa preventiva con ocasión de cada llamada al trabajador en los contratos de trabajo intermitente o “a llamada”.

#### Modalidades contractuales atípicas (falsos autónomos)

- Exigencia de una definición más estricta del proyecto en los contratos de “colaboración por proyecto” (contratos “parasubordinados” o semiautónomos). En caso de ausencia de definición de un proyecto específico, estos contratos se consideran como contratos laborales a tiempo indefinido.
- Incremento de las cotizaciones para este tipo de contratos a razón un punto adicional durante los años 2013 a 2018. Para el equivalente a nuestros autónomos dependientes la cotización se incrementará del 28% en 2013 hasta el 33% en el

2018. Para los autónomos “puros” que coticen a otro régimen de la Seguridad Social o que sean pensionistas, la cotización pasará de 19% en 2013 al 24% en 2018.

- Presunción, salvo prueba en contrario, que los trabajos de colaboración que duren más de seis meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena de duración indefinida.

### Stages o Prácticas

Se prevé que en el plazo de seis meses y en el seno de la Conferencia Estado-Regiones, deben establecerse líneas básicas acordadas en materia de prácticas profesionales, formativas y de orientación sobre la base de los criterios siguientes:

- Revisión de la regulación de los mismos
- Acciones e intervenciones para prevenir e impedir su uso abusivo.
- Establecimiento de una retribución adecuada relacionada con la prestación suministrada por las personas en prácticas. Se prevé que la ausencia de todo tipo de retribución puede ser sancionada con una multa de 1.000 a 6.000 euros.

### **Prestaciones de desempleo (amortiguadores sociales)**

La reforma introduce modificaciones de importancia en la cobertura de las situaciones de desempleo. Hasta ahora existían dos sistemas paralelos: el primero, que se aplicaba en las empresas industriales de más de 15 trabajadores, permitía a través de sucesivos mecanismos (Cassa Integrazione Ordinaria, Cassa Integrazione Straordinaria, Mobilità) el cobro de prestaciones hasta un período de 4 años y, el segundo, el seguro de desempleo general, limitado a una duración máxima de 8 meses, que llegaba un máximo de 12 meses para los desempleados mayores de 50 años.

La ley establece el tránsito hacia unas prestaciones de desempleo de carácter universal, que reduzcan las diferencias existentes en la actualidad.

### Las medidas más importantes

- Se mantiene la Caja de Integración Ordinaria y se limita la Extraordinaria a los supuestos de reestructuración empresarial, excluyendo por tanto su aplicación en los casos de cierre definitivo de la empresa. Estas dos prestaciones pueden alcanzar un período de duración máxima de 24 meses (36 meses en el Mezzogiorno).
- Se suprime la “Cassa Integrazione in Deroga” y las prestaciones de Mobilità.
- Se crea un nuevo seguro de desempleo denominado Assicurazione Sociale Per l’Impiego (ASPI).
  - La ASPI sustituye a la actual prestación por desempleo. Se amplía su cobertura a contratos y categorías no contempladas hasta ahora: aprendices, artistas y, en general, a todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y a los trabajadores de la Administración Pública.
  - El período de cotización previa exigida es igual que para la actual prestación de desempleo: dos años de cotización, de los que al menos 52 semanas deben estar incluidas en el último bienio.

- La duración máxima de la prestación será de 12 meses, que se amplía hasta 18 meses para los trabajadores mayores de 55 años. La prestación será equivalente al 75% de la última retribución, hasta 1.150 euros y del 25% para la parte de retribución que supere dicha cantidad. El porcentaje se disminuye en un 15% después de los primeros 6 meses y otro 15% adicional después de otros 6 meses. El importe máximo a percibir es de 1.119,32 euros.

Se crea un nuevo ASPI para contratos de corta duración, previsto especialmente para los jóvenes, con las siguientes características. Exigencia de un mínimo de cotizaciones de 13 semanas en los últimos 12 meses. La duración máxima de la prestación será la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses. La cuantía se calcula de manera idéntica al ASPI general.

- Prestación de desempleo a tanto alzado para autónomos dependientes

- De forma experimental para el trienio 2013 – 2015, se crea para los collaboratori coordinati continuativi in regime di monocommittenza” (el equivalente a nuestros trabajadores autónomos dependientes), una prestación de desempleo que se abona mediante una prestación a tanto alzado.

- Debe acreditarse un mínimo de tres meses de cotización en el año precedente y que los ingresos brutos sujetos a imposición fiscal no sean superiores a los 20.000 euros anuales

- La prestación de desempleo se fija en un 7% de la renta mínima anual establecida para este tipo de colaboraciones. Se establece un presupuesto de 60 millones de euros anuales durante los tres próximos años para esta prestación.

- Cotización para el desempleo

- La cotización para el desempleo será del 1,31% para los trabajadores con contrato indefinido.

- Para los trabajadores temporales, se establece una cotización adicional del 1,4%. Esta cotización adicional no se aplicará en el caso de contratos de interinidad para sustitución de otros trabajadores, los trabajadores estacionales (comercio, hostelería, turismo) y los contratos de aprendizaje.

- En caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales, el empleador recibirá la devolución de las cuotas adicionales abonadas, con un máximo de seis mensualidades. La restitución tendrá lugar después de la finalización del período de prueba del contrato indefinido.

- Se crea una Contribución para el caso de despidos de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, equivalente a media mensualidad de retribución por cada 12 meses de antigüedad en los últimos 3 años. Se aplica igualmente en el caso de finalización de los contratos de aprendizaje. La contribución se abonará al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social italiana.

- Medidas transitorias y para colectivos especiales

- La transición del anterior al nuevo sistema se realizará progresivamente, no entrando en vigor de manera completa hasta el 2017, retraso solicitado tanto por sindicatos como empresarios argumentando que la actual situación de crisis no era el momento adecuado para disminuir los sistemas actuales de cobertura del desempleo.

- Se constituye un Fondo de Solidaridad para trabajadores mayores, financiado con contribuciones de las empresas, que deberá abonar un subsidio a los



trabajadores mayores que pierdan su trabajo a pocos años de la edad de jubilación. Se trata de una concesión a los sindicatos que compensa la eliminación de la Movilidad y la Cassa Integrazione in Deroga.

- Rechazo por los desempleados de ofertas de trabajo o acciones formativas
  - Una de las mayores novedades es el establecimiento de un nuevo régimen de sanciones para los perceptores de prestaciones de desempleo. El proyecto de ley dispone que perderán las prestaciones los desempleados que no acepten una oferta de empleo adecuado o que rechacen realizar cursos de formación o recualificación profesional o no asistan regularmente a los mismos.
  - Se considera oferta de empleo adecuada aquélla cuya retribución no sea inferior en un 20% a la de su último trabajo.
  - En cuanto a la distancia geográfica del empleo ofertado o del curso de formación, se consideran adecuados los que no disten más de 50 Km. de su domicilio o aquéllos a los que el desempleado pueda acceder desde el mismo en 80 minutos con un medio de transporte público.
  - Por otra parte, se establece la revocación de todo tipo de prestaciones en el caso de trabajadores que cometan delitos de particular alarma social.

## Otras materias

### Sanciones por las dimisiones en blanco

Además de la obligación de convalidación por los servicios de inspección de las dimisiones de los trabajadores en algunos supuestos (embarazo, maternidad, etc.) el proyecto de ley establece sanciones administrativas que pueden ir de 5.000 a 30.000 € para las empresas que abusen de la “hoja firmada en blanco para simular la finalización consensuada de la relación laboral”, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales en que puedan incurrir.

- Permisos de paternidad experimentales

El Ministerio de Trabajo financiará, con carácter experimental y en sectores que se determinen, permisos de paternidad obligatorios para contribuir a favorecer la ocupación femenina y la conciliación laboral y familiar también a cargo de los padres.

- Reducción de gastos de funcionamiento de las Entidades Gestoras

Se ordena al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social encargada también del seguro de desempleo, y al INAIL, entidad gestora del seguro de accidentes de trabajo, que adopten medidas de racionalización administrativa que conduzcan a reducir sus gastos de funcionamiento en 90 millones de € anuales a partir de 2013.

- Aplicación de la reforma a los empleados públicos

La ley contiene la declaración de que sus disposiciones “constituyen principios y criterios para la regulación de las relaciones laborales de los empleados de la Administración Pública”.

Aunque la Ministra Fornero se había declarado partidaria de que la reforma fuera directamente aplicable a los mismos de manera inmediata, el texto final encomienda al Ministro para la Administración Pública que, “oídas las Organizaciones sindicales más representativas del sector público, determine mediante iniciativas normativas los ámbitos, las modalidades y los plazos para la armonización de esta reforma a los empleados de las Administraciones públicas”.

- Medidas fiscales para la financiación de las prestaciones de desempleo

Otra de las grandes novedades de la ley es la aprobación de un Capítulo de medidas fiscales, con modificaciones en algunos impuestos, cuya mayor recaudación se destinará a la financiación del nuevo régimen de prestaciones de desempleo.

Consisten fundamentalmente en la disminución de las bonificaciones fiscales en el Impuesto de la Renta para los propietarios de viviendas que las arrendaran, y para la parte exenta de renta atribuible en caso de puesta a disposición de vehículos a los trabajadores por parte de las empresas y, de otra parte, el incremento de las tasas aeroportuarias para los viajeros que suben de los 3 € actuales hasta los 5 €.

El Gobierno prevé unos mayores ingresos por estos conceptos de 1.791 millones en 2013, 2.921 millones en 2014 y 2.501 millones en 2015 que se destinarán a la financiación del nuevo ASPI.

- Evaluación de las medidas de la reforma

La Ley prevé un sistema permanente de seguimiento y evaluación de las medidas de reforma que se base sobre los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) y otros organismos públicos, a fin de verificar sus efectos sobre la eficacia del mercado de trabajo, sobre la ocupabilidad de los ciudadanos y sobre los mecanismos de entrada y salida en el empleo.

El sistema de evaluación dependerá del Ministerio de Trabajo y deben colaborar en el mismo los agentes sociales más representativos a nivel nacional y las Instituciones de Seguridad Social. El objetivo es conseguir un banco de información anónima con información de todo tipo sobre los trabajadores.

El sistema permanente debe elaborar un Informe anual sobre el estado de aplicación de cada una de las medidas establecidas en la ley, del cual se podrán deducir recomendaciones para la aplicación de nuevas medidas o la corrección de las actuales