

**NUOVO MERCATO DEL LAVORO:
PER AZIENDE E DIPENDENTI**

di Pierluigi Rausei

- ✓ **Tipologie contrattuali**
- ✓ **Licenziamenti individuali**
- ✓ **Licenziamenti collettivi**
- ✓ **Processo breve per i licenziamenti**
- ✓ **Ammortizzatori sociali e ASPI**
- ✓ **Integrazioni salariali e sostegno**
- ✓ **Politiche attive e tutele**

Collegati a
www.ipsoa.it/speciali/riforma-lavoro-pensioni
per scaricare gli aggiornamenti
e seguire le ultime novità



IPSOA

Gruppo Wolters Kluwer

QUESTO VOLUME È ANCHE ONLINE

Consultalo gratuitamente ne “La Mia Biblioteca”, la prima biblioteca professionale in the cloud con le pubblicazioni di **CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA**. Grazie al suo evoluto sistema di ricerca puoi accedere ai tuoi scaffali virtuali e ritrovare tra i tuoi libri la soluzione che cerchi da PC, iPad o altri tablet. Ovunque tu sia.

Per conoscere le modalità di accesso al servizio e consultare il volume online collegati a **www.lamiabiblioteca.com** e clicca su “Richiedi la tua password”.

La consultazione online viene offerta all'acquirente del presente volume a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio “La Mia Biblioteca” e potrebbe essere soggetta a revoca da parte dell'Editore.

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2012 Wolters Kluwer Italia S.r.l Strada I, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

ISBN: 9788821739095

Il presente file può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. I diritti di commercializzazione, traduzione, di memorizzazione elettronica, di adattamento e di riproduzione totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati per tutti i Paesi.

La presente pubblicazione è protetta da sistemi di DRM che identificano l'utente associandogli username e password e non consentono operazioni di copia del testo e di stampa. La pubblicazione può essere scaricata e consultata su un numero massimo di dispositivi (computer, tablet, e-reader o smartphone abilitati), associati allo stesso utente, specificato in occasione dell'acquisto. La manomissione dei DRM è vietata per legge e penalmente sanzionata.

L'elaborazione dei testi è curata con scrupolosa attenzione, l'editore declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

Finito nel mese di giugno 2012

Riforma del lavoro

**Prime note di lettura del DDL AS n. 3249
nel testo approvato il 31 maggio 2012**

di *Pierluigi RAUSEI*

Adapt Professional Fellow

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Presentazione

Il DDL sulla riforma del lavoro, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, è stato approvato “*salvo intese*” il 23 marzo 2012 – dopo un estenuante e serrato confronto con le Parti sociali – e successivamente adottato dal Consiglio dei Ministri in apposito articolato il 4 aprile 2012.

In seguito è stato presentato al Senato della Repubblica come AS n. 3249 del 5 aprile 2012 e assegnato alla XI Commissione in sede referente, con relatori il sen. Maurizio CASTRO del PDL e il sen. Tiziano TREU del PD. L’esame in Commissione, che è stato avviato l’11 aprile 2012, si è concluso il 23 maggio 2012 quando il DDL, recante gli emendamenti approvati in Commissione (sugli oltre 120 presentati dai senatori componenti della Commissione, ma anche dai relatori e dal Governo), è stato trasmesso alla Presidenza per la discussione e la successiva approvazione da parte dell’Aula del Senato che ha avviato la discussione generale il 24 maggio 2012, successivamente ripresa il 29 maggio 2012 con l’auspicio del Governo di licenziare il testo in tempi rapidi. A fronte della presentazione di centinaia di emendamenti il Governo ha posto la questione di fiducia su quattro distinti maxiemendamenti, posti in votazione il 30 e 31 maggio 2012. Con 231 voti favorevoli, 33 contrari e 9 astenuti l’Aula del Senato il 31 maggio 2012 ha dato il via libera definitiva al disegno di legge ora all’esame della Camera dei Deputati.

L’impianto legislativo risultante dai maxiemendamenti governativi riassume, inglobandoli, i complessi lavori svolti dalla Commissione Lavoro del Senato, strutturandosi in 4 articoli, che accorpano i 77 articoli del testo licenziato dalla Commissione (rispetto agli originari 72 della proposta governativa) e assommano, rispettivamente, in 69 commi l’art. 1 (*Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore*), in 73 commi l’art. 2 (*Ammortizzatori sociali*), in 49 commi l’art. 3 (*Tutele in costanza di rapporto di lavoro*) e in 79 commi l’art. 4 (*Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro*).

Il testo attuale del disegno di legge, obiettivamente di non facile lettura, intende coltivare la rilevante ambizione di intervenire sul quadro normativo del mercato del lavoro – dopo le precedenti riforme Treu (legge n. 196/1997) e Biagi (legge n. 30/2003 e D.Lgs. n. 276/2003) – al fine di favorirne una evoluzione in ottica inclusiva e consentirne uno sviluppo dinamico, onde “*contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione*” (art. 1, comma 1).

Al termine della lettura dell’articolato, tuttavia, si rimane stupiti, se non attoniti, come si avrà modo di annotare a margine dell’analisi del testo nei singoli punti, per la mancanza di un quadro regolatorio sui contratti di lavoro realmente orientato a potenziare l’apprendistato e il rapporto a tempo indeterminato, come pure deve registrarsi l’assenza di qualsiasi effettiva e concreta misura volta ad agevolare e ad

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

incentivare le assunzioni, a creare quella migliore e maggiore occupazione cui erano orientate le precedenti riforme Treu e Biagi.

Sembra mancare del tutto, infatti, al di là delle buone intenzioni dichiarate dal Legislatore, una essenziale area di intervento relativa alla introduzione di meccanismi capaci di spingere e invogliare le imprese ad inserire nel mercato del lavoro i giovani e le donne inoccupati e a reinserire i lavoratori che hanno perduto l'occupazione, mediante incentivi di tipo normativo od economico, possibili perfino nella non facile situazione finanziaria ed economica del Paese.

Soltanto con l'introduzione di questo aspetto – peraltro solo tentata, e subito abortita, durante i lavori della Commissione senatoriale – la nuova riforma, di cui si attende ora la traduzione in un articolato legislativo definitivo da parte del Parlamento, potrebbe operare nella auspicata prospettiva di crescita, per tutelare davvero l'occupazione che ad oggi, purtroppo, non appare destinata a crescere.

1. Le linee generali della riforma

Gli attuali 270 commi dei 4 articoli che formano il DDL sulla nuova riforma del lavoro, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, così come emendati dal Senato della Repubblica, nel testo licenziato con voto di fiducia a seguito della approvazione definitiva del 31 maggio 2012, mirano, come anticipato nella presentazione, a favorire una evoluzione del mercato del lavoro in ottica inclusiva, allo scopo di consentirne uno sviluppo dinamico, onde “*contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione*” (art. 1, comma 1). In questo contesto di proposta normativa, dunque, la norma introduttiva contiene le disposizioni generali ed è dedicata alla illustrazione delle “*finalità del provvedimento*” e del “*sistema di monitoraggio e valutazione*” delineato per la verifica dello stesso.

1.1. Le linee di intervento

Le linee di intervento finalizzate alle intenzioni legislative ora richiamate vengono, dunque, immediatamente delineate nell’art. 1, comma 1, del DDL.

Anzitutto si mira a favorire “*l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili*”, ribadendo “*il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro*” identificato come “*contratto dominante*” (art. 1, comma 1, *lett. a*). In realtà tale obiettivo pare perseguito esclusivamente attraverso una affermazione di principio (art. 1, comma 9, *lett. a*) e con un appesantimento burocratico e normativo della totalità delle forme contrattuali di tipo flessibile, ad orario modulato o ridotto, ovvero di tipo non subordinato (art. 1, commi 9-31), nonché con un drastico ridimensionamento delle possibilità di utilizzo dei buoni lavoro (art. 1, commi 32-33).

In secondo luogo si manifesta il proposito di valorizzare (come nelle precedenti riforme Treu e Biagi) l’apprendistato quale modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (art. 1, comma 1, *lett. b*), peraltro con un intervento sull’impianto del recente Testo Unico dell’Apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) – di cui, con fatica e non senza qualche premura per il ritardo incomprensibile di Regioni e Parti Sociali, si è avuta la definitiva entrata in vigore prevista lo scorso 25 aprile 2012 – nel complesso “*minimale*” nella forma, ma, come si evidenzierà appresso, idoneo a limitare o quanto meno ad appesantire l’uso dello strumento, che andrebbe, al contrario, realmente promosso e incentivato.

Una terza area di intervento attiene, correttamente e giustamente, al contrasto degli “*usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti*” (art. 1, comma 1, *lett. e*). Tuttavia le misure introdotte non paiono adeguatamente strutturate per contrastare in prospettiva di effettività gli utilizzi irregolari e fraudolenti degli strumenti contrattuali, quanto meno con riguardo all’incremento di occupa-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

zione regolare. Misure come quelle previste per restringere il campo d'azione del lavoro a progetto (art. 1, commi 23-25 e 27) ovvero delle collaborazioni in partita IVA (art. 1, comma 26) o ancora delle associazioni in partecipazione (art. 1, commi 28-31) sembrano spingere le imprese verso una cessazione dei rapporti in essere, alla scadenza del regime transitorio, peraltro del tutto assente, ad eccezione dei contratti oggetto di provvedimento di certificazione ai sensi dell'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003, per il nuovo quadro dell'associazione in partecipazione.

Analoga valutazione sembra doversi rivolgere alla ulteriore finalità di redistribuire più equamente *“le tutele dell'impiego”*, sia per quanto attiene al contrasto dell'uso *“improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali”*, ma anche per quanto concerne il presunto adeguamento *“alle esigenze del mutato contesto di riferimento”* della disciplina dei licenziamenti (art. 1, comma 1, *lett. c*), rispetto alla quale riverbera la più rilevante polemica politica e la più pesante reazione sociale, ma che invero necessita di una valutazione obiettiva e concreta che pare spingere verso un appesantimento ulteriore dal lato impresa più che non nei riguardi dei lavoratori, stante l'assoluto potere riconosciuto al sistema giudiziario e il prevedibile incremento del contenzioso per la scarsa chiarezza e la genericità dei concetti utilizzati quali limitati parametri di giudizio rispetto al regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi (art. 1, comma 37-46), su cui ben poco potrà, invero, il nuovo rito speciale volto ad accelerare la definizione delle relative controversie (art. 1, comma 47-69). In questo contesto si introducono anche nuove misure di riforma dei servizi per l'impiego e per una implementazione delle politiche attive per il lavoro (art. 4, commi 33-50).

Senza dubbio interessante, forse la parte del testo maggiormente meritevole di apprezzamento, appare l'intervento per rendere *“più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone”* (art. 1, comma 1, *lett. d*). Sebbene debbano essere valutati con sicura attenzione gli effetti della nuova forma di tutela per le ipotesi di perdita involontaria del lavoro a seguito dell'introduzione della *“assicurazione sociale per l'impiego”* (ASpI) a carattere universale, nel trattamento pieno e in quelli brevi (art. 2, commi 1-46). Analoga attenzione deve essere posta sulla prevista estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro ai settori attualmente non coperti dalla Cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) mediante la costituzione di fondi di solidarietà presso l'Inps (art. 3, commi 1-45). Così pure andrà posta sotto una lente di ingrandimento la disposizione contenuta nell'art. 4, commi 12-15, volta a dettare principi generali in prospettiva di uniformità per la totalità degli incentivi alle assunzioni previste dall'ordinamento giuslavoristico.

Importanti anche le misure volte a promuovere una *“maggiore inclusione delle donne”* (art. 1, comma 1, *lett. f*) nel mercato del lavoro (art. 4, commi 16-26) e per

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

favorire le “*opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni*” (art. 1, comma 1, lett. g) che perdono il lavoro (art. 4, commi 1-11), nel contesto di misure destinate a migliorare gli interventi di supporto alle figure di lavoratori maggiormente svantaggiati rispetto all’inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro. In questo stesso orientamento si muovono le norme per rendere più efficace il diritto al lavoro dei disabili (art. 4, comma 27) e per contrastare il lavoro irregolare degli immigrati (art. 4, comma 30).

Infine di rilievo appare la proposizione normativa consistente la promozione di specifiche “*modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese*” (art. 1, comma 1, lett. h) con la previsione di una specifica delega al Governo ad adottare (in tempi brevi, precisamente entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma), su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi, volti a “*conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale*”, con il preciso scopo, quindi, di favorire forme di effettivo coinvolgimento dei lavoratori nella gestione funzionale, ma anche organizzativa dell’impresa, da attivarsi esclusivamente attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale (art. 4, commi 62-63).

D.D.L. 5 aprile 2012, n. 3249

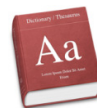
Art. 1, comma 1 (Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione)

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «*contratto dominante*», quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l’apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) redistribuendo in modo più equo le tutele dell’impiego, da un lato, contrastando l’uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell’ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall’altro, adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione, altresì, di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;



- d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;
- e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;
- f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;
- g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;
- h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

1.2. Il monitoraggio e la valutazione

Data la complessità degli interventi proposti e la variegata portata degli stessi, l'art. 1, comma 2, del DDL prevede uno specifico monitoraggio dello stato di attuazione delle misure introdotte anche allo scopo di *“valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego”*. A questa finalità viene prevista l'istituzione di un *“sistema permanente di monitoraggio e valutazione”* – basato, sul piano delle rilevazioni obiettive, sui dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e dagli altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan) – presso il Ministero del lavoro, in compartecipazione con tutte le Istituzioni competenti (dello Stato e delle Regioni) e con il concorso delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori *“maggiormente rappresentative sul piano nazionale”*.

Dal sistema dovranno promanare, ogni anno, specifici *“rapporti”* sullo stato di attuazione della riforma, con particolare riferimento alle conseguenze *“in termini micro e macroeconomici”* e all'effettivo conseguimento delle finalità annunciate, ma anche l'acquisizione di elementi conoscitivi sull'effettivo e concreto andamento della occupazione femminile, con particolare riguardo alla reale corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento (art. 1, comma 3, primo e secondo periodo).

Sulla base degli esiti del monitoraggio e della valutazione è prevista la possibilità di implementare o correggere le disposizioni del DDL, *“alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali”* (art. 1, comma 3, terzo periodo). Con tale previsione, dunque, il Governo sembra consapevole della fragilità dell'impianto normativo delineato, rispetto alle rapide evoluzioni del sistema eco-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

nomico e produttivo del Paese, nel contesto più generale della *exit strategy* europea dalla crisi economica e finanziaria ancora in atto.

Per consentire un effettivo monitoraggio e una concreta valutazione e garantirne analisi “*indipendenti*” viene affidata all’Inps e all’Istat (senza oneri per la finanza pubblica) la realizzazione e l’organizzazione di specifici data base contenenti i dati individuali anonimi, riguardanti età, genere, territorio di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali (con indicazione della durata e degli importi), periodi lavorativi, retribuzione spettante, *status* di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute, ma anche le ulteriori informazioni utili per le analisi di impatto e per il monitoraggio.

Tali banche dati dovranno essere rese sempre e immediatamente disponibili, “*a scopo di ricerca scientifica*”, ai gruppi di ricerca italiani ed esteri, che assumeranno corrispettivamente l’obbligo di rendere pubblici i risultati delle ricerche condotte utilizzando la banca dati e di comunicarli al Ministero del lavoro (art. 1, commi 4-6).

1.3. Il lavoro pubblico

La annunciata riforma del mercato del lavoro proposta con il DDL sembra dover riguardare, in tempi brevi, anche i 3,4 milioni dei lavoratori del settore pubblico.

L’art. 1, comma 7, del DDL, in effetti, stabilisce espressamente che le disposizioni (ove non espressamente previsto come, ad esempio, nel caso del lavoro accessorio, art. 1, commi 32-33), costituiscono “*principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni*”. Ne consegue, evidentemente, che le norme contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ovviamente per il solo personale contrattualizzato, in quanto è esplicitamente previsto che “*restano ferme le previsioni di cui all’art. 3 del medesimo decreto legislativo*”.

Tuttavia le norme del DDL non intervengono direttamente sul quadro regolatorio del pubblico impiego, in quanto, come illustra, in modo assolutamente atecnico e con una certa dose di improvvisazione normativa, l’art. 1, comma 8, è demandato al Ministro per la Pubblica Amministrazione e per la semplificazione, previo confronto (“*sentite*”) con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuare e definire, “*anche mediante iniziative normative*”, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai lavoratori pubblici.

Lo stesso Ministro per la P.A. e per la semplificazione ha ribadito l’urgenza e l’importanza del dialogo con le Parti sociali, sottolineando l’importanza del confronto aperto a Palazzo Vidoni nell’immediatezza dell’approvazione della riforma per il lavoro privato.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Il tavolo con le Parti sociali, dunque, ha indirizzato anche la scelta del veicolo normativo (disegno di legge delega) per applicare la riforma del mercato del lavoro anche al settore pubblico, oltre a perseguire l'obiettivo non meno ambizioso del riordino dei contratti per la Pubblica Amministrazione. Peraltro il «*raccordo normativo*» con l'ordinamento che regola i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici – che dovrebbe essere orientato alla più ampia convergenza con i contenuti del DDL nel rispetto delle specificità proprie del lavoro pubblico – si intreccia con alcune priorità già da tempo sul tavolo del Ministro riguardanti, rispettivamente: il ruolo della dirigenza, abbandonata e costretta nel limbo del già (sul piano delle responsabilità) e del non ancora (sul piano dei poteri datoriali non riconosciuti e non rafforzati); la scelta definitiva sul peso della misurazione e della valutazione della performance individuale, che ha segnato un momento di grave turbamento nella generalità delle amministrazioni pubbliche in cui è stato avviato costringendo i rispettivi vertici a bloccarne gli effetti giuridici ed economici; il tema vasto della formazione con le peculiarità proprie del “*sistema scuola*”.

D'altra parte, la convergenza sulle regole previste dal DDL in materia di flessibilità in uscita e di licenziamenti deve fare necessariamente il conto con le disposizioni vigenti nel settore pubblico in tema di mobilità (messa a disposizione dei lavoratori in eccedenza per 24 mesi, finalizzata al ricollocamento in altra amministrazione pubblica), che dovrà essere gestita in ragione delle riorganizzazioni delle strutture centrali e periferiche dello Stato e in attuazione della *spending review* annunciata dal Governo.

In questo contesto e su questi presupposti, in data 10 maggio 2012, è stata raggiunta l'intesa fra Governo e Parti sociali per migliorare le funzioni pubbliche attraverso una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano essenzialmente un nuovo modello di relazioni sindacali, la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, la valutazione e la premialità, nonché il ciclo della performance, nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego, i sistemi di formazione del personale e la dirigenza pubblica, rafforzandone il ruolo, le funzioni e la responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica. L'accordo si concretizza nei seguenti punti essenziali e strategici per riformare l'impianto vigente del lavoro pubblico, anche con riferimento alla flessibilità in uscita:

- a) salvaguardare e rafforzare nel mercato del lavoro pubblico i principi previsti dall'art. 97 della Costituzione;
- b) individuare misure volte a favorire il più ampio accesso ai pubblici uffici da parte dei cittadini degli stati membri dell'Unione europea;
- c) confermare il principio dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, che il lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma ordinaria per far fronte ai fabbisogni ordinari delle Pubbliche Amministrazioni;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- d) individuare e disciplinare le tipologie di lavoro flessibile utilizzabili nel settore pubblico per esigenze temporanee o eccezionali, in relazione alle diverse causali, con riferimento anche alle procedure di reclutamento e ai limiti di durata;
- e) disciplinare, per specifici settori, percorsi di accesso mediante un reclutamento ispirato alla “*tenuretrack*”, nel rispetto dell’art. 97 Cost. e dei limiti alle assunzioni, definendo presupposti e condizioni;
- f) contrastare l’uso improprio e strumentale delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile con disciplina della responsabilità dirigenziale e delle sanzioni da applicare per il caso di abuso;
- g) prevedere discipline specifiche per alcuni settori di attività quali quello della sanità e assistenza, della ricerca e dell’istruzione;
- h) valorizzare nei concorsi l’esperienza professionale acquisita con rapporto di lavoro flessibile, tenendo conto delle diverse fattispecie e della durata dei rapporti;
- l) riordinare la disciplina dei licenziamenti per motivi disciplinari fermo restando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva nazionale;
- m) rafforzare i doveri disciplinari dei dipendenti prevedendo al contempo garanzie di stabilità in caso di licenziamento illegittimo;
- n) fermo restando l’istituto della mobilità volontaria come uno degli strumenti per far fronte ai fabbisogni di personale delle Pubbliche Amministrazioni, garantire la possibilità, in particolari settori, di derogare alla mobilità preventiva nel caso di indizione di concorsi per figure professionali infungibili e nel caso di scorrimento delle graduatorie concorsuali.

1.4. Il documento del 23 marzo 2012

Da ultimo, per quanto in larga misura superato e corretto, in più punti essenziali, appare utile fornire al lettore una guida alla lettura sintetica anche del documento originario approvato dal Governo il 23 marzo 2012, nel quale, col dichiarato intento di contribuire alla realizzazione di un mercato del lavoro “*dinamico, flessibile e inclusivo*”, allo scopo di fornire uno specifico e diretto contributo “*alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità*”, si approvava, “*salvo intese*”, un disegno normativo di riforma (“*La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”) col proposito di promuovere “*lo sviluppo e la competitività delle imprese*”, nonché incrementare la “*tutela dell’occupazione e dell’occupabilità*” (par. 1).

Una prima area di intervento concerne la revisione delle tipologie contrattuali previste dalle leggi oggi vigenti. La modifica degli istituti contrattuali esistenti dovrebbe mirare a preservare “*gli usi virtuosi*” e a limitare “*quelli impropri*”, per mantenere una “*flessibilità d’uso del lavoro necessaria a fronteggiare in modo efficiente sia le normali fluttuazioni economiche, sia i processi di riorganizzazione*”, fra l’altro con “*interventi puntuali*” volti a limitare “*l’uso improprio e distorsivo di alcuni istituti contrattuali*”, per combattere “*la precarietà che ne deriva*” (par. 2). Ma a fronte di

questa condivisibile, e corretta, analisi di scopo, l'enucleazione delle tipologie di intervento non appare convincente, laddove sembra evidenziarsi l'introduzione di notevoli oneri amministrativi che graveranno soprattutto sulle piccole e medie imprese (basti pensare all'utilizzo di un contratto come il lavoro a tempo parziale, fortemente rilanciato dalla Unione Europea, che invece dal testo della riforma sembra uscire appesantito). Nota senz'altro positiva è, invece, l'attenzione per il contratto di apprendistato, come recentemente ridisciplinato dal D.Lgs. n. 167/2011, ma anche su questo il testo finora diffuso appare inaspettatamente debole, dal momento che si limita ad individuare questo contratto come "*canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro*", mentre bene si sarebbe potuto rendere tale forma contrattuale obbligatoria ed esclusiva per l'ingresso nel mercato del lavoro delle categorie di lavoratrici e lavoratori alle quali può essere destinato, con pesanti reazioni sanzionatorie nei casi di utilizzo di contratti diversi nelle ipotesi di primo e unico impiego.

La seconda area di intervento attiene alla disciplina dei licenziamenti individuali e, in particolare, alla riscrittura del regime sanzionatorio previsto, per i licenziamenti illegittimi, dal famoso e famigerato art. 18 della legge n. 300/1970, sulla scorta di una distinzione fra tre tipologie di illegittimità accertate dal giudice: a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa nei licenziamenti disciplinari; c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo nei licenziamenti per motivi economici (par. 3). Seppure la proposta neghi per l'ultima delle tre tipologie enucleate la possibilità di una reintegrazione, prevedendo soltanto una indennità risarcitoria onnicomprensiva, tuttavia non appare questa la più utile (anche in termini di opportunità sociale) soluzione per accompagnare la dolorosa scelta imprenditoriale di procedere ad un licenziamento individuale. Quale che sia il regime sanzionatorio, infatti, la pena che il nostro ordinamento infligge, in pari tempo al lavoratore ingiustamente licenziato e all'impresa, consiste nella incredibile e inaccettabile lungaggine dei processi in materia di lavoro. Sul punto la riforma sembra limitarsi a fare rinvio ad un intervento legislativo mirante alla introduzione di un rito speciale dedicato alle controversie in materia di licenziamenti, nel quale il giudice scandisce i tempi del procedimento, ma la misura non appare affatto risolutiva, stanti il carico di procedimenti che incombe sui magistrati italiani, le condizioni in cui versano i Tribunali nelle diverse aree del Paese e l'inevitabilità dei tre gradi di giudizio; mentre si sarebbe potuto fare affidamento alle Commissioni di Conciliazione presso le Direzioni Territoriali del Lavoro (composte da funzionari pubblici e rappresentanti sindacali di imprese e lavoratori) per investire della decisione di primo grado sui licenziamenti, appellabili dinanzi al Tribunale con un rito speciale dedicato.

Nel terzo campo di azione la relazione sulla riforma (unico testo ad oggi disponibile) illustra una serie di interventi in materia di ammortizzatori sociali, volti a ripristinare in termini di effettività "*la coerenza tra flessibilità e coperture assicurative*",

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

ma al contempo per “*ampliare e rendere più eque le tutele fornite dal sistema*”, limitando “*le numerose distorsioni*” e gli spazi oggi offerti ad “*usi impropri*” di alcuni degli attuali strumenti. La proposta normativa sembrerebbe adeguatamente orientata a: 1) riordinare e migliorare le tutele per le ipotesi di perdita involontaria del lavoro con l’introduzione della “*assicurazione sociale per l’impiego*” (Aspi) a carattere universale; 2) estendere le tutele in costanza di rapporto di lavoro ai settori oggi non coperti dalla Cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) mediante la costituzione di appositi fondi di solidarietà presso l’Inps; 3) agevolare la gestione delle crisi aziendali e degli esuberi strutturali, con riferimento particolare ai lavoratori vicini al pensionamento (che raggiungono i requisiti nei 4 anni successivi alla perdita del lavoro), rafforzando la tutela dei lavoratori anziani “*esodati*” con costi aggiuntivi a carico delle imprese (parr. 4, 5 e 6).

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (*Omissis*)

4.1 Assicurazione sociale per l’impiego (ASPI) Situazione a regime
La riforma si caratterizza, a regime, rispetto all’attuale sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria, per un incremento dell’ambito soggettivo di copertura.

Dal punto di vista degli importi e delle durate vi è una convergenza rispetto agli attuali trattamenti di disoccupazione ordinaria e di mobilità.

La nuova Assicurazione sociale per l’impiego è destinata a sostituire i seguenti istituti oggi vigenti:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre diverse varianti)

4.1.1 Ambito

L’ambito di applicazione viene esteso – tra i lavoratori dipendenti - agli apprendisti e agli artisti, oggi esclusi dall’applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito.

Restano coperti dalla nuova assicurazione tutti i lavoratori dipendenti del settore privato ed i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche (art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2011) con contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato (es. tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, etc.).

Con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi, pur esclusi dall’ambito di applicazione dell’ASpi, si rafforzerà e porterà a regime il meccanismo una tantum oggi previsto.

4.1.2 Requisiti

Requisiti di accesso analoghi a quelli che oggi consentono l’accesso all’indennità di disoccupazione non agricola ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell’ultimo biennio

4.1.3 Durata massima



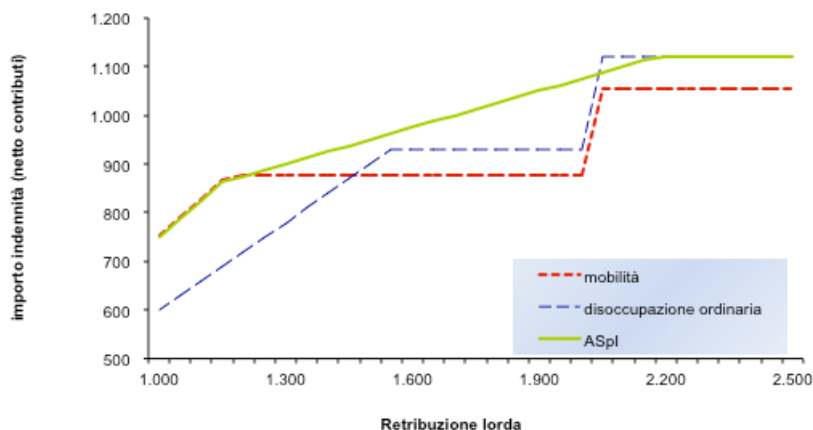
NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età
- 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età (nel limite delle settimane di lavoro nel biennio di riferimento)

4.1.4 Importo

- eliminazione del massimale basso (931,28); resta il massimale alto (1.119,32, rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI)
- percentuale di commisurazione a scaglioni:
 - 75% fino alla retribuzione di 1.150 euro (rivalutati annualmente sulla base dell'indice dei prezzi FOI);
 - 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150 € e fino al massimale;
- Abbattimento del 15% dell'indennità dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6 mesi
- retribuzione di riferimento legata all'intero periodo biennale di contribuzione

Importi delle indennità in relazione alla retribuzione di riferimento in base alla vecchia modalità di calcolo ed alle nuove modalità (*Omissis*).



La nuova ASpl concede trattamenti iniziali pressoché analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili (comprensivi dei ratei di mensilità aggiuntive), e decisamente più elevati per quelle superiori a tale livello. In confronto con l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria è sempre più favorevole, fatta eccezione per le retribuzioni comprese tra 2.050 e 2.200 € mensili.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Una quarta area nella quale la riforma si propone di intervenire riguarda la maggiore *“inclusione delle donne”* nel mercato del lavoro garantendo, altresì, la tutela della equità di genere, attraverso un rafforzamento della tutela della maternità e della paternità, il contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco e l'introduzione di misure che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro (par. 7).

Il quinto campo di intervento attiene alla tutela del diritto al lavoro dei disabili con la previsione di una importante revisione della legge n. 68/1999, sul piano sostanziale e sanzionatorio, in termini di effettività (par. 8).

Una sesta area di azione riguarda la tutela del lavoro degli extracomunitari, con modifiche normative volte a contrastare il lavoro irregolare degli immigrati e a garantire condizioni lavorative non discriminatorie (par. 9).

L'ultima area di intervento, infine, concerne le politiche attive e i servizi per l'impiego nei confronti dei quali si vorrebbe, finalmente, rilanciare il *“ruolo effettivo di accrescimento dell'occupabilità dei soggetti e del tasso di occupazione”*, attraverso la previsione di un sistema di regole che valorizza l'attivazione del soggetto che cerca lavoro, la qualificazione professionale, la formazione continua e l'apprendimento permanente, ma anche mediante uno specifico accordo fra lo Stato e le Regioni (da raggiungersi in sede di Conferenza Stato-Regioni entro il 30 giugno 2012) che preveda, fra l'altro, la costituzione di una Agenzia unica nazionale per la gestione integrata delle politiche attive e dell'Aspi, caratterizzata da forte autonomia territoriale, ma partecipata dallo Stato, forse con la confluenza di servizi e risorse attualmente affidati agli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, oltretutto dalle Regioni e dalle Province autonome, con le attuali strutture dei servizi per l'impiego, l'orientamento e la formazione (par. 10).

2. Gli interventi sulle tipologie contrattuali

A fronte dei devastanti dati forniti dall'Istat sulla occupazione giovanile (il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni raggiunge nel primo trimestre 2012 il 35,9%)¹, i commi da 9 a 36 dell'art. 1 del DDL intervengono sulle “*Tipologie contrattuali*”, peraltro inserendovi impropriamente anche i tirocini formativi che “*contratto di lavoro*”, in quanto tale, non sono e non possono in alcun modo essere, al fine di restringere il campo di applicazione di quei contratti che maggiormente hanno rappresentato un veicolo di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani che oggi principalmente soffrono della profondità e della vastità della crisi, senza effettivamente incidere sulla scelta dell'annunciato “*contratto dominante*” – trattato invero in forma soltanto residuale, anche dopo gli interventi emendativi della Commissione Lavoro del Senato della Repubblica – né tanto meno con una spinta di concreto sostegno al ricorso all'apprendistato come primo e unico contratto di ingresso nel mercato del lavoro di inoccupati e disoccupati secondo il modello adottato e già normativizzato dal D.Lgs. n. 167/2011 col consenso unanime delle Parti sociali e sul quale ben si poteva coraggiosamente intervenire.

2.1. Contratto dominante

La prima scelta mediatica più che sostanziale del DDL all'art. 1, comma 9, *lett. a*), è quella di intervenire per posizionare la riforma sulla direttrice della individuazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato non flessibile come tipologia ordinaria e dominante di costituzione di qualsiasi rapporto di lavoro.

In un sistema di “*regola-eccezione*”, dunque, in piena ottica fordista-taylorista, come se i decenni della globalizzazione e della internazionalizzazione dei mercati non fossero mai trascorsi e non avessero devastato le economie nazionali e il tessuto produttivo del Paese, come se non avessero determinato la terziarizzazione del lavoro spostando l'asse di baricentro dalla produzione ai servizi, optando per una logica di flessibilizzazione e di esternalizzazione delle prestazioni di lavoro indispensabili a mantenere soglie tollerabili e dignitose di competitività sostenibile (in un sistema imprenditoriale che ha visto nel 2011 scende ulteriormente la quota di profitto delle società non finanziarie, giunta al 40,4%, valore che riporta l'economia indietro al

¹ Ad aprile 2012 il tasso di occupazione è pari al 57%, invariato in termini congiunturali ma in aumento dello 0,2% nel confronto tendenziale. Il numero dei disoccupati, pari a 2 milioni e 615 mila, cresce rispetto al 2011 del 31,1% (621 mila unità). Il tasso di disoccupazione si attesta al 10,2%, in aumento del 2,2% rispetto al 2011. Tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 611 mila e il tasso di disoccupazione in tale fascia d'età (vale a dire l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca) è pari al 35,2%, in aumento del 7,9% rispetto al 2011. Cfr. in www.istat.it l'archivio dei dati statistici “Occupati e disoccupati (trimestrali)”, con riferimento al report relativo a gennaio-marzo 2012 diffuso venerdì 1° giugno 2012.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

1995), il DDL del 2012, ancora in piena crisi economico-finanziaria, per il rilancio “*permanente*” (così nel testo di legge) della occupazione, afferma: “*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”.

Invero la norma non ha proprio niente di nuovo, né il sapore né lo stile, essendo già stata pensata nel contesto attuativo del Protocollo *Welfare* del 23 luglio 2007, allorché l’art. 1, comma 39, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, inseriva il comma 01 appunto in *incipit* all’art. 1, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 prevedendo che: “*Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*”.

Non sfugge però il valore simbolico di tale previsione normativa, ora come allora il Legislatore intende mirare ad individuare il rapporto di lavoro “*normale*” (ieri) o “*comune*” (oggi) in quello a tempo indeterminato, finendo per promuovere una lettura restrittiva e anacronistica, nel sistema contrattuale giuslavoristico internazionale e comunitario, con peculiare riferimento al lavoro a termine, ma inevitabilmente esteso a tutte le altre forme di flessibilità di impiego, intese come “*eccezione*” (puntuale e motivata) ad una regola generale contraria, quindi pura deroga alla presunzione di indeterminatezza della fattispecie contrattuale *standard* del lavoro dipendente.

2.2. Contratti a tempo determinato (lavoro a termine e somministrazione di lavoro)

Il DDL interviene poi, in più punti, sul corpo normativo del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, di recepimento della Direttiva n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999, che disciplina il contratto a tempo determinato, ma anche sul D.Lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro e sulla legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di contenzioso giudiziario e impugnazione di licenziamenti relativi al termine apposto al contratto.

Anzitutto l’art. 1, comma 9, *lett. b)*, del DDL, in apparente controtendenza rispetto alla affermazione sopra esaminata sul contratto dominante, inserisce nell’art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 il nuovo comma 1-*bis*, che, al primo periodo, prevede la deroga all’obbligo di indicare una specifica causale giustificativa (*cd. “causalone”*, relativo alla sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo) “*nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi*” (i mesi erano 6 nel testo originariamente proposto dal Governo).

Il primo impiego di durata massima 12 mesi, “*per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione*”, fra un lavoratore (di qualsiasi età e *status*) e un datore di lavoro (nel contratto a termine) o un utilizzatore (il riferimento è alla “*prima missione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato*”, qui però il *misunderstanding* giuridico ha del clamoroso, visto che non è

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

l'utilizzatore ad assumere il lavoratore in somministrazione, ma l'Agenzia per il lavoro) può avvenire senza alcuna causale giustificativa.

In conseguenza della previsione ora annotata vengono modificati l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 (art. 1, comma 9, *lett. c*), del DDL) e l'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 (art. 1, comma 10, *lett. b*), del DDL) per evitare che vengano sanzionati i datori di lavoro e quanti ricorrono alla somministrazione senza causale giustificativa nel primo rapporto di durata massima di 12 mesi.

Peraltro, in base al secondo periodo del nuovo comma 1-*bis* dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, è affidata alla contrattazione collettiva² la facoltà di prevedere (in luogo dell'ipotesi del "*contratto breve acausale*") che il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo non sia richiesto, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, "*nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo*" determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. h*), del DDL, vale a dire a causa di:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Si diceva che questa concessione di una prima forma di rapporto di lavoro a termine senza nessuna causale (del quale peraltro andrà verificata la piena compatibilità con le disposizioni contenute nella Direttiva n. 1999/70/CE) non è in reale controtendenza rispetto alla scelta di introdurre una presunzione di indeterminazione alla generalità dei contratti di lavoro in quanto il DDL prevede specifici correttivi a questo "*contentino*" riconosciuto alle piccole e medie imprese: anzitutto i contratti così stipulati non possono in nessun caso essere oggetto di proroga (art. 4, comma 2-*bis*, D.Lgs. n. 368/2001, introdotto dall'art. 1, comma 9, *lett. d*), del DDL).

Inoltre vengono ampliati notevolmente i limiti temporali per la riassunzione a termine del lavoratore (anche di quello occupato col "*contratto breve acausale*") passando agli attuali 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi ai 60 giorni e dagli attuali 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6

² Ma solo con riguardo ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

mesi, a 90 giorni (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g*), del DDL).

D'altro canto, l'art. 1, comma 9, *lett. h*), del DDL, modificando l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, con inserimento di ulteriori periodi in coda alla disposizione normativa, ha stabilito che la contrattazione collettiva³ possa prevedere, “*stabilendone le condizioni*”, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a 20 giorni e fino a 30 giorni nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni più sopra evidenziate⁴. Peraltro, al fine di consentire la riduzione temporale il Legislatore ha previsto anche che in mancanza di un intervento da parte della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, possa provvedere autonomamente (sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), in via temporaneamente sostitutiva e cedevole, ad individuare le specifiche condizioni in cui possono operare in concreto le riduzioni temporali previste.

L'analisi effettuale di tali prime previsioni, dunque, comporta che sebbene l'impresa possa occupare senza causali un giovane per 12 mesi, ovviamente formandolo, addestrandolo e istruendolo alle mansioni e ai profili di prevenzione e protezione di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, poi potrà assumerlo soltanto a tempo indeterminato oppure dovrà attendere dai due ai tre mesi prima di poterlo rioccupare con le causali che andranno individuate naturalmente a norma di legge. L'effetto, dunque, sarà quello inevitabile di un turn over di occupati a termine col “*contratto breve acausale*” nelle mansioni di più basso profilo che esigono minori costi di formazione e addestramento.

Seppure, grazie ai lievi interventi migliorativi determinati dagli emendamenti approvati in Commissione, si può immaginare uno scenario differente qualora la contrattazione collettiva nazionale si metta concretamente e rapidamente in movimento per giocare proattivamente le carte ad essa affidate dalla riforma, sia sul piano della percentuale complessiva dei contratti a termine acausali (6%), sia con riguardo al tempo di attesa per il rinnovo di un contratto a tempo determinato. Ove le aziende

³ Ancora una volta con i medesimi requisiti delineati dall'art. 1, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 368/2001, vale a dire con riferimento ai soli contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

⁴ Il richiamo è alle ipotesi determinate: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

potessero tempestivamente affidarsi a tali aperture timidamente concesse dalla riforma, infatti, potrebbe derivarne una seria capacità di rilancio occupazionale, quanto meno con riguardo alle ipotesi di maggiore esigenza di incremento di personale non stabile, e a fronte di un sicuro abbattimento del contenzioso (individuale e collettivo) non dovendosi argomentare in tema di tenuta e legittimità delle causali giustificative per l'apposizione del termine a tali rapporti.

D'altronde, non può neppure trascurarsi l'ulteriore effetto di stop, o comunque di freno, al ricorso al contratto a termine (compreso quello acausale) derivante dal previsto incremento dei costi, determinato dall'art. 2, commi 28-29, del DDL per la generalità dei contratti subordinati non a tempo indeterminato, che prevede un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (con meccanismi di parziale restituzione che si analizzeranno in seguito), ad eccezione delle assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori assenti e per lo svolgimento delle attività stagionali (non più soltanto quelle previste per legge, come era nel testo originario proposto dal Governo, ma anche con riferimento a quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, sia pure per i soli periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015).

Il retropensiero del Governo sembra puntare, invero, ad un potenziamento dei contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, tanto è vero che si prevede che, nei casi in cui il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine (per il quale il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore), il termine di continuazione, prima che il contratto si consideri a tempo indeterminato, aumenta dagli attuali 20 giorni (contratti fino a 6 mesi) e 30 giorni (contratti oltre i 6 mesi), rispettivamente a 30 giorni e 50 giorni (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. e*), del DDL), anche se con un nuovo obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, circa la continuazione del rapporto e la durata della prosecuzione (art. 5, comma 2-*bis*, D.Lgs. n. 368/2001, introdotto dall'art. 1, comma 9, *lett. f*), del DDL).

Netta appare poi la previsione del riformato art. 5, comma 4-*bis*, del D.Lgs. n. 368/2001 (art. 1, comma 9, *lett. i*), del DDL), secondo cui, nel computo del periodo massimo di 36 mesi – introdotto dall'art. 1, comma 40, *lett. b*), della legge n. 247/2007, superato il quale il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se maturato a seguito di una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti (requisito oggettivo: identità o equivalenza delle mansioni), fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (requisito soggettivo: identità delle parti del contratto) –, deve tenersi conto anche dei periodi di missione in

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

somministrazione di lavoro (con riguardo alla sola somministrazione a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti. D'altra parte l'intervento sulla somministrazione di lavoro non pare del tutto coerente con le previsioni recentemente approvate dallo stesso Governo nell'adottare il D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24, attuativo della Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Sempre a proposito di somministrazione di lavoro non appare del tutto plausibile la scelta di abrogare l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (art. 1, comma 10, *lett. c*), del DDL) che consente attualmente di non applicare l'altrimenti obbligatoria parità di trattamento con riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro conclusi dalle Agenzie nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, nelle ipotesi, dunque, di somministrazione in *workfare* che siano legittimamente attivate a norma dell'art. 13 del D.Lgs. n. 276/2003 (solo parzialmente abrogato dall'art. 1, comma 10, *lett. a*), del DDL).

L'art. 1, commi 11-12, del DDL interviene a modificare il regime di impugnazione dei contratti a tempo determinato così come disciplinato dall'art. 32, comma 3, della legge n. 183/2010, per estendere il termine di impugnazione della cessazione dei contratti a tempo determinato di cui si contesta la legittimità del termine apposto invocandone la nullità: il licenziamento va impugnato a pena di decadenza entro 120 giorni (anziché 60) dalla ricezione della comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione scritta dei motivi. La norma interviene, impropriamente (peraltro complicando ulteriormente anche la tempistica di entrata in vigore), anche sul termine per evitare l'inefficacia dell'impugnazione, che l'art. 1, comma 38, del medesimo DDL, modifica già per la generalità delle impugnazioni, per cui si prevede che l'impugnazione, anche del contratto a termine con termine nullo o illegittimo, devono essere seguite entro il successivo termine di 180 giorni (anziché gli attuali 270), dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato (per i contratti a termine i nuovi termini operano dal 1° gennaio 2013, mentre per la generalità dei licenziamenti opera dall'entrata in vigore della legge derivante dal DDL).

L'ultima previsione del DDL in materia di contratto a termine (art. 1, comma 13) riguarda un utile chiarimento relativo alla indennità onnicomprensiva (nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 per i casi di conversione del contratto a tempo determinato, come risarcimento del lavoratore. Il DDL, infatti, con una norma di interpretazione autentica, chiarisce che

l'indennità “ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro”.

2.3. Contratto di inserimento

L'art. 1, commi 14-15, del DDL abroga gli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003 con ciò determinando la scomparsa del contratto di inserimento nel nostro ordinamento giuslavoristico, che viene espressamente tenuto in vita con esclusivo riferimento ai contratti stipulati fino al 31 dicembre 2012.

Si tratta di una norma poco comprensibile non solo perché non viene introdotto nessun altro tipo contrattuale analogamente incentivato (né può aver valore “sostitutivo” la previsione in materia di assunzioni agevolate contenuta nell'art. 4, commi 8-11, del DDL come invece sembra lasciare intendere la relazione illustrativa), ma anche per la forza con cui il Legislatore nell'ultimo anno aveva tentato di valorizzare il contratto di inserimento, con particolare riferimento alla possibilità di occupazione femminile (art. 8 del D.L. 13 maggio 2011, n. 70, convertito con modificazioni dalla legge 12 luglio 2011, n. 106; art. 22, comma 3, della legge 12 novembre 2011, n. 183).

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

(*Omissis*)

2.2 Contratto di inserimento

Compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, si razionalizzano – concentrandole sui lavoratori ultra cinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi - le risorse impegnate nelle agevolazioni contributive previste, allo stato, nell'ambito della forma contrattuale del contratto di inserimento (che è, come è noto, un contratto a tempo determinato). Tali agevolazioni consistono nella riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato (e ulteriori 6 mesi nel caso di successiva stabilizzazione, da fruirsi al termine del periodo di prova ove previsto) e di 18 mesi se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato.

(*Omissis*)



2.4. Contratto di apprendistato

Se davvero fosse stata la scelta prioritaria e dominante quella del rilancio e dell'investimento sul contratto di apprendistato (come pure trascritto nella relazione illustrativa di accompagnamento, “*individuare nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro*”), già formalmente, avrebbe senz'altro trovato migliore collocazione nel testo del DDL, che invece se ne occupa soltanto all'art. 1, commi 16-19 (dando preferenza assoluta alla disciplina del contratto a termine e della somministrazione di lavoro come si è visto).

Ma anche sul piano sostanziale gli interventi proposti dalla riforma sembrano muovere in tutt'altra direzione che non in una attesa, e coralmemente auspicata, implementazione del D.Lgs. n. 167/2011.

Anzitutto l'art. 1, comma 16, *lett. a)*, del DDL introducono nell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, la nuova *lett. a-bis)* allo scopo di prevedere la possibilità per i contratti collettivi di fissare una durata minima del contratto di apprendistato, non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011 che consente ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo determinato, se ciò è stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda, purché sottoscritto da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Utile appare, invece, il chiarimento contenuto nell'art. 1, comma 16, *lett. b)*, del DDL che introduce nella *lett. m)* dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, la precisazione secondo cui durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

L'art. 1, comma 16, *lett. c)*, del DDL sostituisce – con riferimento alle assunzioni in apprendistato operate dal 1° gennaio 2013 (art. 1, comma 18, del DDL) – il testo del terzo comma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, prevedendo che il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro (ma escludendo la possibilità di occupare in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato), non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio (ad esempio 15 apprendisti in azienda con 10 operai specializzati) e nel caso in cui non vi siano dipendenti qualificati o specializzati, o ve ne siano meno di tre, il numero non può essere superiore a tre. Il rapporto non può in ogni caso superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. In considerazione delle peculiarità del settore e del quadro regolatorio vigente, per le imprese artigiane rimangono ferme le previsioni dell'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

In base all'art. 1, comma 16, *lett. d)*, del DDL, l'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 si appesantisce con un nuovo comma *3-bis)*, che subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine dell'apprendistato, di

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

almeno il 50% (il 30% nei primi tre anni di vigenza della riforma, ai sensi dell'art. 1, comma 19, del DDL) degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti dallo stesso datore di lavoro (con l'eccezione degli apprendistati cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o a seguito di licenziamento per giusta causa).

Se non è rispettata la percentuale stabilita, viene comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.

Per la violazione dei nuovi limiti di progressa “*stabilizzazione*”, *rectius* prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è prevista espressamente una sanzione civile immediatamente applicabile anche dal personale ispettivo: gli apprendisti assunti in sovrannumero “*sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato (...) sin dalla data di costituzione del rapporto*”.

Sempre in forza dell'art. 1, comma 16, *lett. d*), del DDL, all'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 si aggiunge, dopo gli emendamenti approvati in Commissione Lavoro al Senato, il nuovo comma 3-*ter* in base al quale le disposizioni di cui al comma 3-*bis* non trovano applicazione nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Infine, per effetto dell'art. 1, comma 17, del DDL, all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 il riferimento alle «*figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento*» è sostituito da quello ai «*profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*».

Manca, comunque, qualsiasi disposizione effettuale per il lancio dell'apprendistato come disciplinato dal Testo Unico contenuto nel D.Lgs. n. 167/2011 (anzi vi sono norme che ne appesantiscono e restringono incomprensibilmente l'utilizzo come quelle annotate). Non vi sono le possibili implementazioni (ad esempio per gli appartenenti a quella fascia di popolazione che in Europa e nelle statistiche ufficiali sono ancora classificati come “*giovani*” e che, invece, sono del tutto esclusi dall'apprendistato, vale a dire i soggetti dai 30 ai 35 anni). Non vi sono, ancora più gravemente, neppure norme sanzionatorie idonee ad incidere in concreto sull'utilizzo di tale contratto (sarebbe sufficiente, infatti, prevedere che il primo impiego dei giovani dai 15 ai 35 anni – se si accogliesse la proposta di estensione anagrafica a tale limite – con tipologie contrattuali diverse dall'apprendistato e dal lavoro subordinato a tempo indeterminato è punito con una sanzione pecuniaria amministrativa da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore per ottenere davvero l'effetto voluto del contratto “*dominante*”, senza alcun danno per gli imprenditori onesti e sani, piccoli, medi e grandi e con una spinta straordinaria verso l'occupazione in apprendistato).

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

(*Omissis*)

2.3 Apprendistato

Sulla premessa, condivisa da tutte le Parti sociali, di individuare nell'apprendistato, articolato nelle tipologie previste, il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro, la riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del D.Lgs. n. 167/2011, della quale Regioni e Parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.

Vengono inoltre proposti alcuni interventi volti ad enfatizzare i contenuti formativi dell'istituto:

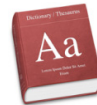
- introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;
- innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2;
- durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste nel T.U.;

Si ritiene altresì che anche durante l'eventuale periodo di preavviso al termine del periodo di formazione continui ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Sino a quando non sarà operativo il libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita (come di fatto già accade, ma con incertezze degli operatori) da apposita dichiarazione del datore di lavoro. In tal senso potrà essere previsto uno schema, da definirsi in via amministrativa, per orientare il datore di lavoro.

(*Omissis*).

2.5. Lavoro a tempo parziale

Nella prospettiva di “*incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori*” (così nella relazione di accompagnamento), l'art. 1, comma 20, *lett. a*), del DDL, inserisce nell'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (attuativo della Direttiva 97/81/CE relativa all'Accordo quadro europeo sul *part-time*, modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nonché, più di



NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

recente, dalla legge 12 novembre 2011, n. 183), con riferimento alle previsioni contrattuali collettive in tema di clausole elastiche e flessibili, una ulteriore disposizione obbligatoria. I contratti collettivi, infatti, oltre ad indicare le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata e ad individuare i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione di lavoro, devono altresì specificamente indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere “la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche”.

L’art. 1, comma 20, *lett. b)*, del DDL, inserisce nell’art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 61/2000 la previsione secondo la quale sia i lavoratori affetti da patologie oncologiche (art. 12-*bis*, D.Lgs. n. 61/2000) che i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, legge n. 300/1970) possono revocare il consenso alle clausole elastiche.

Il lavoro a tempo parziale, dunque, continua a risentire, senza dubbio più del necessario, dell’atteggiamento contraddittorio, si direbbe quasi schizofrenico, che accompagna l’istituto, sul piano legislativo, fin dal suo sorgere. Perfino nella applicazione pratica quotidiana emerge la dicotomia reale alla quale s’ispira, tuttora, gran parte della dottrina, divisa fra opposti sentimenti: da un lato quello di chi vede nel *part-time* una occasione propizia di incremento dei livelli occupazionali (con particolare riferimento alla manodopera femminile e giovanile); dall’altro quello di chi teme che la riduzione di orario possa celare esclusivamente fenomeni di elusione da parte dei datori di lavoro in cerca di mere opportunità di risparmiare sul costo del lavoro (a danno dei lavoratori).

Se nel “*Preambolo*” della Direttiva 97/81/CE relativa all’Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – concluso dall’Unice (Unione delle confederazioni europee dell’industria e dei datori di lavoro), dal Ceep (Centro europeo dell’impresa pubblica) e dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati) – si legge, fra l’altro, che l’Accordo «*rappresenta la volontà delle Parti sociali di definire un quadro generale per l’eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori*» e che gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare «*sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro*», vero e proprio contraltare a questo “*inno*” alla flessibilità (elevato, peraltro, nel segno di una maggiore sicurezza sociale, oltreché di un aumento e un miglioramento dei livelli occupazionali) si pone la proposta di intervento legislativo contenuta nel DDL.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

L'intervento prospettato appare in assoluta e netta controtendenza rispetto alle più recenti modifiche introdotte dal Legislatore con l'art. 22, comma 4, della legge n. 183/2011, il quale ha ripristinato (a far data dal 1° gennaio 2012) alcune fra le innovazioni sicuramente più incisive apportate dal D.Lgs. n. 276/2003, già abrogate dalla legge n. 247/2007, che consentono di “*elasticizzare*” e “*flessibilizzare*” la prestazione lavorativa del *part-timer*, mediante l'introduzione di clausole elastiche e flessibili, che permettono di variare l'orario di lavoro e di procedere a modificare la collocazione temporale della prestazione, in base alle esigenze organizzative datoriali e previa concordata informativa al lavoratore.

Se la legge n. 183/2011, come già il D.Lgs. n. 276/2003, muoveva verso l'obiettivo comunitario, chiaramente individuato, di incentivare l'occupazione di lavoratrici e lavoratori a tempo parziale – peraltro con l'ulteriore rafforzamento determinato dalla abrogazione dell'obbligo di ottenere il provvedimento di convalida da parte della Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro volto a verificare la volontà della lavoratrice o del lavoratore nei casi trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – ora, al contrario, la “*riforma*” muove in segno diametralmente opposto, con l'effetto, difficilmente evitabile, di disincentivare il ricorso al *part-time* anche nei casi in cui non vi è rischio di precarietà o di sfruttamento dei lavoratori. Appare di tutta evidenza, infatti, almeno a quanti hanno una dimestichezza operativa con il lavoro in regime di *part-time*, come la traduzione legislativa dell'annunciata riforma potrà avere un peso non indifferente sul futuro utilizzo del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento, appetibile, in termini di flessibilità dal lato impresa, proprio in ragione delle clausole elastiche e flessibili, come intuì Marco Biagi e come venne tradotto dal D.Lgs. n. 276/2003 e ripristinato solo pochi mesi or sono dalla legge n. 183/2011.

Se una nota positiva l'intervento di riforma sul *part-time* ce l'ha sta in ciò che manca. Nel paragrafo 2.4. del testo approvato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012, infatti, per incentivare un “*impiego virtuoso*” del lavoro a tempo parziale, si prospettava l'introduzione – per i rapporti *part-time* di tipo verticale o misto – di un nuovo e specifico “*obbligo di comunicazione amministrativa*” che deve essere “*contestuale al già previsto preavviso di cinque giorni da dare al lavoratore in occasione di variazioni di orario attuate in applicazione delle clausole elastiche o flessibili*”. Se, d'altronde, lo stesso Governo si affrettava a precisare che le nuove comunicazioni obbligatorie si sarebbero dovute effettuare “*secondo modalità snelle e non onerose*”, e si citavano espressamente nel documento governativo “*sms, fax o PEC*”, occorre mettersi nei panni dei piccoli imprenditori (vale a dire di quanti hanno maggiormente utilizzato le clausole elastiche e flessibili) per comprendere se la praticità di un fax o di un sms (peraltro entrambi economicamente “*onerosi*”) potesse competere con la posta elettronica certificata e, sotto altro profilo, se cinque giorni prima della prestazione richiesta e necessaria tale comunicazione obbligatoria fosse sempre materialmente effettuabile. In particolare, vi sarebbe stato da com-

prendere quali potessero essere i parametri oggettivi di valutazione che il testo normativo avrebbe potuto adottare sui tempi di adempimento dell'annunciato obbligo di comunicazione amministrativa, vale a dire se avrebbero potuto trovare spazio, come sarebbe stato necessario, quelle causali di "emergenza tecnica" o "produttiva" che hanno condotto non pochi contratti collettivi nazionali di lavoro (si pensi, ad esempio, ai CCNL Alimentari, Terziario, Turismo) ad abbreviare a due giorni il termine di preavviso richiamato dal Governo come limite temporale per il temuto nuovo obbligo informativo. Ecco l'assenza di qualsiasi appesantimento e onere burocratico informativo ulteriore, rispetto al documento iniziale adottato "salvo intese", fornisce una timida luce alle disposizioni del DDL sul *part-time* altrimenti in ombra.

2.6. Lavoro intermittente

L'art. 1, comma 21, *lett. a)*, n. 1), del DDL, dopo le misure adottate in sede di Commissione Lavoro al Senato della Repubblica, interviene per confermare la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente (o "a chiamata") "per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", del tutto eliminata nella originaria proposta del Governo, che abrogando l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 necessitava di essere coordinata con ciò che sarebbe rimasto nell'art. 34, comma 1, giacché nel consentire l'instaurazione di rapporti di lavoro intermittente per i richiamati ambiti temporali (periodi determinati della settimana, del mese o dell'anno) il D.Lgs. n. 276/2003 espressamente sancisce "ai sensi dell'art. 37". Se, dunque, si fosse dovuta intendere l'abrogazione dell'art. 37 come abrogazione *tout court* anche dell'intermittente per periodi temporali predeterminati, tale tipologia di lavoro a chiamata sarebbe scomparsa del tutto dall'ordinamento.

L'intervento emendativo della Commissione Lavoro, dunque, ha chiarito che la norma abrogatrice dell'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 non ha anche l'effetto di abrogare il lavoro intermittente per ragioni temporali, tuttavia, anche nel nuovo quadro regolatorio in esame, viene comunque a mancare un riferimento normativo utile a parametrare la "determinatezza" dei periodi, vale a dire che non sono stati indicati esplicitamente i periodi nel contesto dell'art. 34, comma 1, modificato dal DDL (come oggi fa l'art. 37, comma 1, che il DDL abroga) né si procede ad assegnare tale compito alla contrattazione collettiva (come oggi fa l'art. 37, comma 2, che il DDL vuole parimenti abrogato).

Se ne deve dedurre che l'individuazione dei "periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" è rimessa totalmente alle parti individuali del contratto di lavoro intermittente, potendosi richiamare i contenuti della Circolare mini-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

steriale n. 4 del 3 febbraio 2005⁵ soltanto come parametro orientativo “*minimo*” garantito, ma non per questo obbligatorio e inderogabile.

Il successivo n. 2) dell’art. 1, comma 21, *lett. a)*, del DDL, non abroga più il secondo comma dell’art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, come invece operava il testo originario del Governo, di fatto eliminando la possibilità di ricorrere alla stipula di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni lavorative rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. La disposizione riscrive, invece, le dimensioni applicative di una delle norme della Riforma Biagi che hanno maggiormente contrastato il lavoro sommerso, consentendo a migliaia di lavoratori, di prestare la propria attività lavorativa sotto idonea copertura assicurativa e previdenziale. Il nuovo testo dell’art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, consente di instaurare rapporti di lavoro intermittente “*in ogni caso*” con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età (questi ultimi potranno svolgere prestazioni lavorative a chiamata entro il compimento del venticinquesimo anno di età). Il mancato riferimento testuale ai pensionati, invero, non sembra deporre per l’esclusione di essi dall’ambito di applicazione del nuovo contratto di lavoro intermittente per requisiti soggettivi, stante anche l’innalzamento di dieci anni della soglia anagrafica di accesso alla tipologia contrattuale.

D’altro canto, l’art. 1, comma 21, *lett. b)*, del DDL introduce nel corpo dell’art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 un nuovo comma 3-*bis*, in base al quale, prima dell’inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni del lavoratore intermittente, il datore di lavoro deve darne comunicazione alla Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro competente per territorio, indicandone la durata (mediante sms, fax o posta elettronica, anche non certificata, o ancora con modalità semplificate individuate con apposito decreto interministeriale). Per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione preventiva è altresì prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 (nel testo originario proposto dal Governo la sanzione andava da euro 1.000 ad euro 6.000), non ammessa alla procedura di diffida precettiva (di cui all’art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124).

⁵ La Circolare ministeriale n. 4/2005 declinava la definizione puntuale dei fine settimana, dei periodi delle ferie estive e delle vacanze natalizie e pasquali. Così doveva intendersi per week-end il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina successivo. Mentre per “*vacanze natalizie*” ci si conformava alla prassi dei pubblici esercizi e della grande distribuzione, ampliando la sfera di applicabilità del contratto, ricondotto al “*clima*” natalizio per tutto il periodo compreso fra il 1° dicembre e il 10 gennaio. Analogamente veniva definito come “*vacanze pasquali*” il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell’Angelo. Infine, con riferimento alle ferie estive il Ministero sposava una nozione di “*estate*” non meramente stagionale, comprendendo nella locuzione temporale tutti i giorni che vanno dal 1° giugno al 30 settembre.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Se l'introduzione di un obbligo informativo ulteriore per le assunzioni a chiamata può essere un utile strumento di contrasto all'abuso fraudolento dell'istituto, non si comprende davvero per quale ragione debba essere prevista una comunicazione accessoria alla Direzione territoriale del lavoro – con scarsa effettività di condivisione delle informazioni e difficile attuazione operativa in ragione della attuale consistenza dei sistemi informativi e delle tecnologie a disposizione degli uffici territoriali del Ministero del Lavoro – anziché, realmente in ottica di semplificazione, una integrazione della comunicazione obbligatoria effettuata mediante modello UniLav, anch'essa preventiva, già esistente ed inserita nel sistema informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, capace di estrema condivisione interistituzionale e già accessibile a tutti gli organismi di vigilanza, con la quale comunicare la durata prevista della prestazione lavorativa intermittente.

D'altra parte, anche l'ammontare della sanzione appare, anche nel nuovo ridotto *excursus* edittale, totalmente incongruo e asistematico rispetto al valore della condotta antidoverosa: si tratta di una omessa comunicazione, non già di una mancata attivazione di trattamenti sostanziali di tutela. Se raffrontata con inadempimenti del tutto simili, quelli in materia di comunicazioni obbligatorie appunto, salta all'occhio immediatamente la discrasia fra la sanzione amministrativa prevista per quelle violazioni – da 100 a 500 euro, art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 – e quella che si vorrebbe oggi irrogare per la mancata comunicazione preventiva dei giorni di effettiva chiamata, con riguardo a ciascun lavoratore interessato.

Con l'art. 1, comma 21, *lett. c)*, del DDL viene, inoltre, abrogato l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003.

La disposizione citata, prima dell'intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato abrogava anche l'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 con effetti immediati dirompenti, giacché eliminava la facoltà di avviare rapporti di lavoro a chiamata per profili oggettivi con riguardo allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente per le attività individuate dal D.M. 23 ottobre 2004, mediante rinvio alla tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657: se la riforma non fosse stata emendata, le causali oggettive per l'intermittente sarebbero state fortemente incise, dovendosi fare riferimento esclusivamente alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Rimane, dunque, l'abrogazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 che interviene su due profili fondamentali della normativa oggi vigente: abrogando il primo comma, infatti, ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento; l'abrogazione del secondo comma, invece, elimina la facoltà riconosciuta dal D.Lgs. n. 276/2003 ai contratti

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale di individuare ulteriori periodi predeterminati nei quali poter assumere con contratto di lavoro intermittente.

L'art. 1, comma 22, del DDL prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti al momento della entrata in vigore della riforma, che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma.

Rispetto al quadro normativo originariamente delineato dal Governo, non può più affermarsi la natura del tutto residuale della possibilità di contrastare il lavoro sommerso con il contratto di lavoro a chiamata, sebbene nell'odierno disegno riformatore permanga una sicura e netta restrizione dell'ambito di applicazione e un freno operativo importante in ragione dei nuovi oneri burocratici e amministrativi e delle pesanti reazioni sanzionatorie che li accompagnano.

Peraltro, già nel recente passato per 176 giorni (dal 1° gennaio al 24 giugno 2008) il Legislatore, per effetto dell'art. 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, attuativa del Protocollo del 23 luglio 2007, era intervenuto per limitare il lavoro a chiamata, all'epoca drasticamente abrogandone del tutto la disciplina, ripristinata con l'art. 39, commi 10 e 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è tornata pienamente in vigore la normativa sul lavoro intermittente. Invero, il ricorso al lavoro intermittente aveva già rappresentato, ancor prima della abrogazione e del suo ripristino, una importante valvola di emersione per molta parte delle aziende dei pubblici esercizi, delle attività stagionali e di quelle turistico-recettizie, ma anche per non pochi segmenti del commercio e dei servizi alla persona.

Occorre dunque chiedersi, ora come allora, a che cosa serva, in concreto, il lavoro a chiamata per capire se questa tipologia contrattuale sia quel temuto e osteggiato "imbarbarimento" del lavoro e fonte di assoluto "precarariato". In realtà, visto dalla prospettiva di un operatore del lavoro, senza pregiudizi né preconetti ideologici, il lavoro intermittente è intervenuto a soccorrere i pensionati che arrotondavano la pensione fingendosi "lavoratori occasionali", i giovani studenti (liceali e universitari) che per lavorare – durante le vacanze o nei rientri alle città di origine per i fuori sede – erano costretti a sottoscrivere incredibili contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, e così pure ha dato la dignità di un lavoro assicurato (anche contro la piaga degli infortuni sul lavoro, in ragione delle previsioni normative che ne tutelano la sicurezza dei luoghi di lavoro e l'adozione delle misure di protezione e prevenzione) a quanti ricorrono nei fine settimana ad un "secondo lavoro". L'uso non distorto del lavoro intermittente, quindi, permette un ridotto ricorso ad ipotesi di lavoro "grigio" o irregolare, ma anche di lavoro "nero" propriamente sommerso.

L'impiego del lavoro a chiamata in settori come l'edilizia, ovvero l'utilizzo di tale tipologia contrattuale quale unica forma di lavoro per chi è in cerca di occupazione, aveva determinato l'urgenza di un intervento normativo, però anche il DDL si pone sulla medesima falsariga della legge n. 247/2007, giungendo a limitare il lavoro intermittente senza coerenti valutazioni d'insieme, ma con sforbiciate nette che, peraltro, non intervengono a garantire l'uso regolare dello strumento, come invece ci si sarebbe atteso, né lo imbriglia, come auspicato, nella certezza del diritto, in quanto il sistema di comunicazione preventiva della chiamata al lavoro si pone *extra ordinem* e perciò si caratterizza per una dubbia efficienza e una scarsa effettività.

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

(Omissis)

2.5 Contratto di lavoro intermittente

Al fine di contenere il rischio che lo strumento del contratto di lavoro intermittente, o “a chiamata”, possa essere utilizzato come copertura nei riguardi di forme di impiego irregolare del lavoro, si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa preventiva, con modalità snelle (sms, fax o PEC), in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

Si intende abrogare, per ripristinare la funzione originaria dello strumento, l'art. 34, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, secondo cui “Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati”.

Si intende abrogare l'art. 37 del D.Lgs. 276/2003, a norma del quale “Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'art. 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale”.

(Omissis).



2.7. Lavoro a progetto

Con l'art. 1, comma 23, *lett. a)*, del DDL riscrive integralmente l'art. 61, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, al fine di prevedere che ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, senza vincolo di subordinazione (art. 409, n. 3, c.p.c.), devono essere riconducibili “*a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore*”. Scompare, dunque, il possibile riferimento della collaborazione coordinata e continuativa ad un programma o ad una fase, mentre vengono integralmente confermati i requisiti della autodeterminazione progettuale da parte del committente e della autonomia gestionale del collaboratore.

In secondo luogo, la riforma sancisce che “*il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente*”, e se ne sottolinea la valutazione obiettiva del “*coordinamento con l'organizzazione del committente*” e l'indipendenza “*dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa*”. Accanto alla conferma del valore del coordinamento organizzativo e della indifferenza temporale nello svolgimento delle prestazioni lavorative, il DDL introduce un importante tassello definitorio per quanto attiene alla qualificazione del progetto che, da un lato, deve prevedere un risultato finale con caratteristiche di determinatezza e, dall'altro, in modo assolutamente innovativo, recependo un orientamento giurisprudenziale consolidato, non può coincidere con l'oggetto sociale dell'impresa committente. La disposizione, dunque, sembra offrire agli organi di vigilanza (e al giudice) un elemento qualificatorio di immediata verificabilità strutturato in forma di divieto (“*non può*”).

L'ultimo periodo del nuovo primo comma dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003, come sostituito dall'art. 1, comma 23, *lett. a)*, del DDL, sancisce, sempre in sede di definizione e qualificazione, che il progetto non può riguardare “*lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi*”, consentendo ai contratti collettivi (stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) di individuare tali compiti. Anche su questo piano il lavoro a progetto ottiene un livello di definizione netto e senza equivoci, anche a prescindere da elementi indicatori offerti dalla contrattazione collettiva, giacché i funzionari ispettivi (ma anche il giudice) ben avranno la facoltà di identificare puntualmente, durante lo svolgimento delle indagini, la natura ripetitiva dei compiti assegnati al collaboratore ovvero le caratteristiche di mera esecutività degli stessi, allo scopo di disconoscere la natura genuina del contratto di collaborazione.

L'art. 1, comma 23, *lett. b)*, del DDL riscrive la *lett. b)* del comma 1 dell'art. 62 del D.Lgs. n. 276/2003, al fine di ribadire quanto già anticipato nel novellato art. 61, comma 1, e in piena adesione con tale disposizione, per sancire, fra gli altri presesi-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

stenti, l'obbligo dei contraenti di indicare nel contratto la descrizione del progetto (con una scelta netta che non consente di limitarsi ad una "indicazione" il progetto imponendone una vera e propria "descrizione"), unitamente alla individuazione del contenuto caratterizzante del progetto stesso e del risultato finale che esso intende conseguire.

A sua volta, la *lett. c)* dell'art. 1, comma 23, del DDL riscrive integralmente l'art. 63 del D.Lgs. n. 276/2003 dedicato al "corrispettivo". Il comma 1 del nuovo art. 63, dunque, stabilisce che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere "proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito" e, in relazione anche "alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola", il corrispettivo non deve mai essere "inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività (...) dai contratti collettivi"⁶, anche quando articolati per i relativi profili professionali tipici, ma in ogni caso "sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati". In ragione del secondo comma dell'art. 63 novellato, peraltro, ove manchi la contrattazione collettiva specifica, il compenso del lavoratore a progetto "non può essere inferiore (...) alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto", a parità di "estensione temporale" dell'attività lavorativa oggetto della prestazione contrattuale.

Le *lettere d)* ed *f)* dell'art. 1, comma 23, del DDL intervengono per eliminare i riferimenti al programma e alla fase dal testo degli artt. 67, 68 e 69 del D.Lgs. n. 276/2003, in coerenza coi nuovi contenuti dell'art. 61.

Con l'art. 1, comma 23, *lett. e)*, il DDL sostituisce il testo del comma secondo dell'art. 67 del D.Lgs. n. 276/2003, al fine di prevedere che entrambe le parti del contratto di lavoro a progetto possano recedere prima della scadenza del termine fissato per il raggiungimento del risultato solo "per giusta causa". Al committente, peraltro, è riconosciuta la possibilità di recedere prima della scadenza se emergono "oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto". Mentre al collaboratore si riconosce la facoltà di recesso, previo preavviso, quando ciò sia stato condiviso e sottoscritto "nel contratto individuale di lavoro". Sul punto, dunque, scompare la possibilità per le parti di indicare "diverse causali o modalità" di recesso.

Alla norma sanzionatoria contenuta nell'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 il DDL dedica un doppio intervento di riforma.

⁶ I contratti collettivi devono essere sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Anzitutto l'art. 1, comma 23, *lett. g*), del DDL introduce un nuovo periodo finale nel secondo comma dell'art. 69, stabilendo che, “*salvo prova contraria a carico del committente*”, sono considerati rapporti di lavoro subordinato, fin dalla costituzione, quelli nei quali l'attività del collaboratore (anche a progetto) viene svolta “*con modalità analoghe*” a quelle dei lavoratori dipendenti “*dell'impresa committente*”. Ne consegue che, qualora il committente sia un imprenditore con lavoratori subordinati alle proprie dipendenze, se anche uno solo dei dipendenti svolge compiti ed attività analoghi a quelli dei collaboratori questi ultimi devono essere considerati lavoratori subordinati *ex tunc*. Il DDL di riforma fa salve soltanto “le prestazioni di elevata professionalità” che potrebbero venire individuate dalla contrattazione collettiva.

Spetta poi all'art. 1, comma 24, del DDL dettare una norma di interpretazione autentica del primo comma dell'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003, per stabilire che “*l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*”, per cui in mancanza di esso si determina *tout court* “*la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*”. Ne deriva che la sanzione civile, introdotta fin dall'inizio dalla Riforma Biagi, ha valore di presunzione assoluta (*iuris et de iure*) e non invece come presunzione relativa (*iuris tantum*), sulla scorta di alcune pronunce giurisprudenziali (Trib. Piacenza 15 febbraio 2006; Trib. Arezzo 21 aprile 2006; Trib. Milano 2 agosto 2006).

Anche qui il DDL prevede un regime transitorio a salvaguardia dei rapporti di collaborazione in essere, al punto che l'art. 1, comma 25, del DDL stabilisce che le disposizioni della riforma troveranno applicazione solo per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data della loro entrata in vigore.

Un ultimo intervento sul lavoro a progetto, peraltro, si rinviene nel successivo art. 1, comma 27, del DDL che interviene per dettare una norma di interpretazione autentica del campo di applicazione delle norme del D.Lgs. n. 276/2003 sul lavoro a progetto, stabilendo che l'esclusione prevista dall'art. 61, comma 3, deve intendersi nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione riguarda soltanto le collaborazioni coordinate e continuative “*il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali*”. Quando invece il contenuto concreto del progetto non può annoverarsi nel contesto delle attività professionali ordinarie, l'iscrizione del collaboratore ad Albi professionali non è circostanza per sé sola idonea a determinare l'esclusione dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto.

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

(*Omissis*)

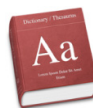
2.6. Lavoro a progetto

Gli interventi proposti sul regime delle collaborazioni a progetto vanno nella direzione di una razionalizzazione all'istituto, al fine di evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato.

Tale obiettivo è perseguito prevedendo disincentivi tanto normativi quanto contributivi.

Tra i primi, una definizione più stringente del “progetto”, che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente; la tendenziale limitazione dell'istituto a mansioni non meramente esecutive o ripetitive così come eventualmente definite dai contratti collettivi, al fine di enfatizzarne la componente professionale; l'introduzione di una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori dipendenti fatte salve le prestazioni di elevata professionalità; l'eliminazione della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine e/o al completamento del progetto (resterebbe ferma la possibilità di recedere per giusta causa, per incapacità professionale del collaboratore che renda impossibile l'attuazione del progetto, e per cessazione dell'attività cui il progetto è inerente); l'abolizione del concetto di “programma”.

E' proposta, infine, una norma interpretativa sul regime sanzionatorio, che chiarisce, d'accordo con la giurisprudenza di gran lunga prevalente (ma superando la posizione già assunta dal Ministero del lavoro con la precedente Circolare n. 1/2004), che in caso di mancanza di un progetto specifico il contratto a progetto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



2.8. Prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo con partita IVA

L'art. 1, comma 26, del DDL si occupa di una tipologia contrattuale particolarmente foriera di un uso distorto e fraudolento nel mercato del lavoro, vale a dire delle prestazioni lavorative pseudo-autonome rese nelle forme della collaborazione in regime di partita IVA, tentando un intervento normativo ad hoc che tuttavia potrebb-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

be astrattamente impattare anche su genuine prestazioni lavorative autonome, introducendo una presunzione qualificatoria che prescinde da qualsiasi effettiva caratterizzazione del rapporto di lavoro concretamente svolto.

La disposizione interviene sul tema, infatti, con l'introduzione, nel corpo del D.Lgs. n. 276/2003, in coda alle norme sul lavoro a progetto, di un nuovo art. 69-bis, rubricato "*Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*", il cui primo comma sancisce che le prestazioni lavorative rese da un titolare di partita IVA, salvo prova contraria fornita dal committente, devono essere considerate alla stregua di "*rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*", quando ricorrono almeno due dei presupposti espressamente indicati dal DDL:

- a) una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'anno solare;
- b) il corrispettivo costituisce più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'anno solare;
- c) disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

In base a quanto affermato dal secondo comma del nuovo art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003, dopo gli interventi emendativi della Commissione Lavoro del Senato, la presunzione delineata dal primo comma non opera se la prestazione lavorativa:

- è connotata da competenze teoriche di grado elevato, acquisite attraverso significativi percorsi formativi (*lett. a*), prima parte);
- è connotata da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (*lett. a*), seconda parte);
- è svolta da soggetto titolare di un reddito annuo (lordo) da lavoro autonomo non inferiore a 18.000 euro⁷.

Il terzo comma del nuovo art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003, inoltre, stabilisce che la presunzione di cui al primo comma non opera per le prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni⁸.

Secondo quanto chiarito dall'art. 69-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, peraltro, la presunzione così enucleata comporta l'integrale applicazione della disciplina sul lavoro a progetto, con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della riforma, mentre con riguardo ai rapporti già in corso si assegnano 12 mesi di tempo per operare gli "*opportuni adeguamenti*".

⁷ La norma fa testualmente rinvio al parametro di calcolo pari a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

⁸ Per la ricognizione delle attività il Legislatore demanda tale compito ad uno specifico decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, sentite le Parti sociali.

In base al quinto comma del nuovo art. 69-*bis* del D.Lgs. n. 276/2003, infine, se la prestazione in partita IVA deve configurarsi come collaborazione coordinata e continuativa, i relativi oneri previdenziali (derivanti dall'iscrizione alla Gestione separata ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335) sono posti a carico del committente per due terzi e del collaboratore per un terzo (con diritto di rivalsa nei confronti del committente per il collaboratore che sia obbligato al pagamento per intero).

L'art. 1, comma 27, del DDL, come più sopra anticipato, interviene per dettare una norma di interpretazione autentica riferita all'ambito di applicazione del lavoro a progetto. La disposizione di cui al primo periodo del comma 3 dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003, relativa alle professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, va interpretata nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto (Capo I del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003) concerne soltanto le collaborazioni coordinate e continuative il cui *"contenuto concreto"* è riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In ogni altra ipotesi, invece, l'iscrizione del collaboratore coordinato e continuativo ad albi professionali non è circostanza per sé sola idonea a determinare l'esclusione dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto.

2.9. Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

L'art. 1, commi 28-31, del DDL interviene a dettare nuove misure antielusivo per gli utilizzi fraudolenti o comunque distorti del contratto di associazione in partecipazione con apporto lavorativo.

Se l'art. 1, comma 31, del DDL abroga l'art. 86, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, in base al quale la Riforma Biagi prevedeva una tutela retributiva e previdenziale piena per gli associati in partecipazione con apporto di lavoro senza effettiva partecipazione, l'art. 1, comma 28, del DDL inserisce nel corpo dell'art. 2549 c.c. un nuovo comma espressamente dedicato alle fattispecie nelle quali l'associato conferisca un apporto consistente *"anche in una prestazione di lavoro"*, per stabilire che in tal caso il numero degli associati impegnati nella stessa attività *"non può essere superiore a tre"*, indipendentemente dal numero degli associanti. La stessa norma prevede, peraltro, una espressa eccezione per cui vi possono essere associati in sovrannumero se legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado con uno degli associanti (il riferimento implicito è ai soggetti già richiamati dall'art. 230-*bis* c.c. in tema di impresa familiare).

Lo stesso art. 1, comma 28, del DDL definisce come *"divieto"* la fissazione del limite massimo di associati invalicabile (salvi i casi eccezionali dei familiari), e stabilisce che in caso di violazione, per superamento indebito del numero, il rapporto *"con tutti gli associati"* il cui apporto consiste, in tutto o in parte, in una prestazione lavorativa – non soltanto con quelli in sovrannumero – deve considerarsi *"di lavoro"*

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

subordinato a tempo indeterminato”. La norma diviene ancora più rigida, nei suoi effetti, se solo si considera che il DDL non prevede alcun regime transitorio specifico, determinando con ciò la trasformazione dei rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (ma anche misto di capitale e lavoro) in lavoro subordinato a tempo indeterminato all’atto dell’entrata in vigore della disposizione.

L’art. 1, comma 29, del DDL fa salvi, fino alla loro cessazione, soltanto i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro in essere che, alla data di entrata in vigore della riforma, risultino già certificati, ai sensi degli artt. 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.

Da ultimo l’art. 1, comma 30, del DDL dispone a tutela dei rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro *“instaurati o attuati”* senza una effettiva e reale partecipazione dell’associato, come già l’art. 86, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (abrogato dall’art. 1, comma 31, del DDL). Si prevede così che in caso di mancata partecipazione agli utili (d’impresa o del singolo affare partecipato) e in ipotesi di mancata consegna del rendiconto di cui all’art. 2552 c.c., i rapporti di associazione in partecipazione *“si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”*. La predetta presunzione si applica anche quando l’apporto di lavoro non è connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite in significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche maturate attraverso esperienze nell’esercizio concreto di attività (requisiti di cui all’art. 69-bis, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 276/2003).

2.10. Lavoro accessorio

L’art. 1, comma 32, lett. a), del DDL sostituisce integralmente l’art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 per restringere il campo di operatività del lavoro occasionale accessorio, mediante *voucher* o *“buoni lavoro”* (felice intuizione di Marco Biagi del quale, forse mai come in queste ore, si avverte enormemente il peso dell’assenza).

La norma vorrebbe rappresentare uno dei punti di intervento più qualificanti della riforma, a contrasto della ritenuta *“flessibilità cattiva”*, ma per tentare di comprendere le prospettive concrete di riforma occorre ripercorrere, pur sinteticamente, la disciplina attuale. Il lavoro accessorio deve essere, in ogni caso, affrontato in una dimensione dinamico-evolutiva, nella consapevolezza che si tratta dell’istituto della precedente riforma del mercato del lavoro introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 che ha trovato attuazione per ultimo, a partire dall’estate 2008, per effetto della profonda rimodulazione dell’assetto normativo operata dal D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, ma che ha dato ottima prova di sé a contrasto del lavoro sommerso, in particolare con riguardo al lavoro domestico, al lavoro in agricoltura e ai piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione. Non poche sono le voci che si possono annoverare nel tentativo di inquadramento della fattispecie lavorativa in argomento: vi è chi si è speso per la natura della prestazione come autonoma, chi invece ha parlato di contratto di lavoro autonomo speciale e non è mancato neppure

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

chi ha parlato di contratto di lavoro a disciplina speciale; d'altra parte, il lavoro accessorio non presenta astrattamente caratteristiche definitorie e classificatorie universalmente valide, essendo possibile qualificarne le prestazioni soltanto in base alle concrete modalità di svolgimento di esse. Si tratta, piuttosto, di un *"lavoro senza contratto"*, il quale si caratterizza a tratti come puramente autonomo e a tratti come chiaramente subordinato, ma per il quale il Legislatore sceglie un trattamento normativo di tipo speciale e innovativo, una sorta di *"all inclusive"* di prestazioni retributive, previdenziali e assicurative, senza alcun obbligo di tipo documentale o adempimenti di altra natura. Nel testo originario del D.Lgs. n. 276/2003, l'art. 70 introduceva, in sede sperimentale, il *"lavoro accessorio"*, rivolto a soggetti a rischio di esclusione sociale o non entrati nel mondo del lavoro o in procinto di uscirne, la cui caratteristica essenziale era data dalla occasionalità, che scaturiva dalla brevità della prestazione e dal compenso complessivamente percepito, con riferimento a lavori meramente occasionali e accessori tassativamente elencati: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini ed alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato complementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con Enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Nell'attuale e vigente disciplina normativa, invece, l'uso corretto e la diffusione del lavoro accessorio sono previsti, quale utile strumento di contrasto al lavoro *"in nero"*, per quelle particolari categorie di lavoratori e per le attività lavorative che tradizionalmente sfuggono ad una ordinaria riconduzione a forme di lavoro regolari, fermo restando il limite economico (5.000,00 euro netti) per ciascun committente in ragione di anno solare. Sul punto la Circolare Inps n. 88 del 9 luglio 2009 ha sancito che per prestazioni di lavoro occasionale accessorio devono intendersi le *"attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo"*, definite dalla norma *"con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare"*.

Per effetto dell'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, e, più di recente, dell'art. 7-ter del D.L. n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e da ultimo della legge n. 191/2009, la disciplina del lavoro occasionale accessorio, contenuta negli articoli 70 e 72 del D.Lgs. n. 276/2003, già più volte oggetto di modifica negli ultimi anni, si completa. Più specificamente, con riferimento al campo di applicazione un primo gruppo di attività che possono essere svolte nelle forme del lavoro occasionale accessorio sono identificate, dunque, in ragione delle loro caratteristiche oggettive: 1) Lavori domestici; 2) Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, par-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

chi e monumenti; 3) Insegnamento privato supplementare; 4) Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà; 5) Attività agricole; 6) Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa periodica e quotidiana; 7) Nell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* c.c.; 8) Lavoro nei maneggi e nelle scuderie. Un secondo gruppo di attività che si possono svolgere in lavoro accessorio sono identificate, invece, in base alle specifiche categorie di lavoratori che possono essere chiamate ad eseguire prestazioni lavorative con *voucher* in qualsiasi settore produttivo: 1) Giovani al di sotto dei 25 anni, regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici; 2) Pensionati; 3) Percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito per qualsiasi settore di attività; 4) Lavoratori in regime di *part-time* (tranne che presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale).

Sul piano degli effetti economici, la caratteristica essenziale della tipologia lavorativa che raccoglie le prestazioni occasionali accessorie è data dal sistema dei buoni lavoro (*c.d. voucher*) con i quali i committenti corrispondono ai lavoratori accessori la retribuzione, contestualmente versando la contribuzione a fini previdenziali. Il valore nominale di ciascun buono, pari a 10 euro, infatti, comprende, oltre alla retribuzione, anche la contribuzione previdenziale in favore della Gestione separata dell'Inps (per una quota del 13%) e l'assicurazione all'Inail (per una quota del 7%), oltre ad un ulteriore compenso all'Inps per la gestione del servizio (pari al 5%), per un valore netto, a favore del prestatore di lavoro accessorio, pari a 7,50 euro. Se poi i buoni non vengono corrisposti in ragione di una parametrizzazione diretta con le ore di lavoro prestate, va ricordato anche che le somme percepite dal lavoratore mediante l'incasso dei *voucher* è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato.

L'annunciato intervento normativo, dunque, nel voler modificare tale istituto contrattuale per limitarne “*l'uso improprio e distortivo*” e combattere “*la precarietà che ne deriva*” (così nel documento approvato dal Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012), riscrive l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo, al nuovo primo comma, che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio soltanto le “*attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*”. La prima novità consiste nel limite economico che è inteso come cumulativo rispetto alla totalità dei committenti, anziché al singolo committente, inoltre l'importo viene annualmente rivalutato sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Se nel testo originario proposto dal Governo era prevista (novità importante e clamorosa) la esplicita esclusione dal ricorso al lavoro accessorio per qualsiasi prestazione resa per committenti imprenditori commerciali o professionisti, l'attuale ultimo periodo del novellato art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che –

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare – nei confronti “*dei committenti imprenditori commerciali o professionisti*”, le attività lavorative occasionali accessorie possono essere svolte “*a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro*”, rivalutati annualmente sempre sulla base delle variazioni dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Con riferimento alle attività agricole il novellato art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che le norme sul lavoro occasionale accessorio trovano applicazione in agricoltura:

- a) nelle attività lavorative di natura occasionale rese nel contesto delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età⁹;
- b) nelle attività agricole svolte a favore degli agricoltori con basso volume di affari (non superiore a 7.000 euro annui)¹⁰, che non possono, tuttavia, essere svolte da persone iscritte, nell’anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Per il committente pubblico l’art. 70, comma 3, introdotto dal DDL ripete esattamente i contenuti del vigente art. 70, comma 2-ter, del D.Lgs. n. 276/2003, con la sola eccezione del mancato richiamo degli enti locali oggi espressamente menzionati dal Legislatore (non si comprende se ciò sottintenda il divieto di utilizzo per gli enti locali o se questi debbano genericamente essere considerati committenti pubblici *tout court*).

Scarsamente comprensibile, in quanto foriera di un utilizzo irregolare del sistema di tutela del lavoro degli extracomunitari (in senso diametralmente opposto a quanto dichiarato nella relazione illustrativa secondo cui l’operazione intende “*favorire l’integrazione dei lavoratori stranieri*”), il nuovo quarto comma del riscritto art. 70 prevedrebbe che i compensi percepiti dal lavoratore per le prestazioni di lavoro accessorio devono essere computati “*ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno*”. La previsione parifica senza ragione alcuna un reddito del tutto occasionale e accessorio al reddito che deve essere valutato dallo Sportello Unico per l’Immigrazione ai fini della capacità economica del lavoratore per il proprio sostentamento o per quello della sua famiglia. D’altro canto se il reddito da *voucher* ha tale valore come si concilia ciò con la definizione restrittiva data ora all’istituto?

⁹ Con riferimento ai giovani infraventicinquenni il Legislatore prevede che essi debbano essere regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, e in tal caso le attività occasionali devono essere svolte compatibilmente con gli impegni scolastici, mentre se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l’università potranno prestare lavoro accessorio in qualunque periodo dell’anno.

¹⁰ Secondo le disposizioni di cui all’art. 34, comma 6, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Con l'art. 1, comma 32, *lett. b)*, il DDL interviene nel corpo dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 anzitutto per stabilire che i «*carnet di buoni*» devono essere «*orari, numerati progressivamente e datati*», con ciò determinando una inevitabile e preventiva tracciabilità dei *voucher*, parrebbe prima della loro messa in uso, congiuntamente ad una valorizzazione dei buoni in corrispondenza della prestazione lavorativa stimata in ore; la norma si occupa anche dell'aggiornamento periodico del valore nominale dei buoni che deve tenere conto anche delle risultanze istruttorie del confronto con le Parti sociali.

L'art. 1, comma 32, *lett. c)*, del DDL aggiunge un periodo al quarto comma del vigente art. 72 del D.Lgs. n. 276/2003 per stabilire che la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali deve essere rideterminata con decreto interministeriale “*in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione separata dell'Inps*”, peraltro senza alcun intervento di rivalutazione del valore assoluto di ciascun buono tale previsione comporterà una obiettiva diminuzione dei corrispettivi riconosciuti ai lavoratori accessori.

Un apposito regime transitorio viene dettato dall'art. 1, comma 33, del DDL, in base al quale resta fermo l'utilizzo fino al 31 maggio 2013, “*secondo la previgente disciplina*”, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti al momento dell'entrata in vigore della riforma.

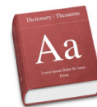
Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

(*Omissis*)

2.9 Lavoro accessorio

Sono previste misure di correzione dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge n. 33/2009 e n. 191/2009, finalizzate a restringere il campo di operatività dell'istituto e a regolare il regime orario dei buoni (*voucher*). Si intende inoltre consentire che i *voucher* siano computati ai fini del reddito necessario per il permesso di soggiorno.



2.11. Tirocini formativi e di orientamento

L'art. 1, commi 34-36, del DDL delinea una riforma della disciplina dei tirocini formativi, di fatto equiparando tale istituto alle altre tipologie contrattuali trattate nei commi precedenti del medesimo articolo.

In base all'art. 1, comma 34, del DDL, entro 180 giorni dalla entrata in vigore della riforma, il Governo e le Regioni sono chiamati a concludere un accordo (in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome

di Trento e di Bolzano) per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base di appositi criteri predeterminati¹¹.

I criteri direttivi del previsto accordo Stato-Regioni sono esplicitamente individuati, anzitutto, nella revisione della disciplina dei tirocini formativi (*lett. a*), “*in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo*” (con una ribadita insistenza del valore di “*contratto di lavoro*” del tirocinio), con la previsione di “*azioni e interventi*” specificamente orientati a “*prevenire e contrastare un uso distorto dell’istituto*”, anche con una “*puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività*” (*lett. b*).

Sempre nell’art. 1, comma 34, del DDL vengono previsti ulteriori criteri di delega, quali l’individuazione degli “*elementi qualificanti del tirocinio*” e l’esplicita indicazione degli effetti conseguenti alla loro assenza (*lett. c*)¹² e la previsione del legittimo riconoscimento di una congrua indennità (anche forfetaria) per la prestazione svolta (*lett. d*)¹³.

In base all’art. 1, comma 35, del DDL, peraltro, “*in ogni caso*”, la mancata corresponsione della congrua indennità prevista dall’accordo Stato-Regioni comporterebbe, a carico del trasgressore (soggetto ospitante), l’irrogazione di una sanzione pecuniaria amministrativa “*il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell’illecito commesso*”, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689. La disposizione appare del tutto incoerente rispetto all’art. 1 della stessa legge n. 689/1981 che impone il rispetto del principio di legalità per la previsione di illeciti cui consegua l’applicazione di sanzioni amministrative che qui il Legislatore vorrebbe applicarsi ad un Accordo Stato-Regioni, non si comprende con quale strumento legislativo recepito. Peraltro vi è un ulteriore profilo di incoerenza sistematica che fa rinvio agli artt. 11 e 16 della legge n. 689/1981, giacché in sede di

¹¹ Prima dell’intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato, l’art. 12, comma 1, del DDL nella sua versione originaria, delegava il Governo ad adottare nel rispetto della competenza legislativa delle Regioni e delle Province Autonome, uno o più decreti legislativi volti a stabilire i principi fondamentali e i requisiti minimi per la legittima attivazione di tirocini formativi e di orientamento, al fine di introdurre “*un quadro normativo più razionale ed efficiente*” secondo quanto riportato testualmente nella relazione illustrativa.

¹² Dopo l’intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato non sono più espressamente previsti i riferimenti ai profili sanzionatori, che nel testo originario della *lett. c* individuava addirittura sanzioni pecuniarie amministrative da 1.000 euro a 6.000 euro, del tutto assimilabili, per entità, a quelle che governano il contrasto al lavoro sommerso (cd. maxisanzione), con riferimento alla generalità delle condotte ritenute violative delle disposizioni riformatrici.

¹³ Prima dell’intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato, l’art. 12, comma 1, *lett. d*, del DDL sanciva la più rigorosa “*previsione di non assoluta gratuità del tirocinio*”.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

contestazione dell'illecito non vi è alcuna possibile variabilità discrezionale delle somme essendo previsto per legge il pagamento della sanzione nella misura ridotta nella misura pari al doppio del minimo edittale ovvero a un terzo del massimo, mentre solo a seguito di adozione della ordinanza-ingiunzione di cui all'art. 18 della legge n. 689/1981 la proporzionalità della sanzione può essere garantita applicando i principi di cui all'art. 11 della medesima legge.

La norma non potrà, inoltre, all'evidenza, non impattare con le previsioni recentemente introdotte dal Legislatore con l'art. 11 del D.L. n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, le quali, come tempestivamente chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, comporta il necessario riferimento alla presupposta normativa di cui all'art. 18 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 e al D.M. n. 142 del 25 marzo 1998, non abrogati, né modificati, ma espressamente richiamati dal D.L. n. 138/2011.

Documento del 23 marzo 2012

“La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

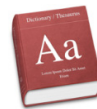
(*Omissis*)

2.10 Tirocini formativi (*stage*)

Nel rispetto dei profili di competenza regionale, si individuano, unitamente alle regioni stesse, misure rivolte a delineare un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento, al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità dei giovani e prevenire gli abusi, nonché l'utilizzo distorto dell'istituto, in concorrenza con il contratto di apprendistato. Ciò tramite la previsione di linee guida per la definizione di *standard* minimi di uniformità della disciplina sul territorio nazionale.

Potranno in ogni caso essere previste misure, riconducibili alla esclusiva competenza dello Stato, volte a disciplinare i periodi di attività lavorativa che non costituiscono momenti del percorso di tirocinio formativo, ad evitare un uso strumentale e distorto delle attività esclusivamente lavorative svolte nel tirocinio.

(*Omissis*).



3. Il quadro regolatorio per i licenziamenti individuali

L'art. 1, comma 37, del DDL inaugura le disposizioni che contengono le modifiche alla disciplina in tema di flessibilità in uscita e di tutele del lavoratore, muovendo dalle disposizioni in materia di licenziamenti individuali. Si tratta della parte del testo normativo che ha maggiormente impegnato la mediazione fra Governo, Parti sociali e sistema politico (lasciando uno spazio minimo di intervento al Parlamento come si evince dalla scarsa incisività su tali misure da parte della Commissione Lavoro del Senato). Il compromesso raggiunto viene presentato come equilibrato e idoneo a consentire alle imprese di intervenire sull'assetto organizzativo delle risorse dell'impresa nei momenti di difficoltà economica e finanziaria, senza obbligo di reintegrazione del lavoratore, qualora in sede contenziosa il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo (cosiddetti motivi economici) risultasse non fondato, ma anche su questo la riforma proposta non sembra raggiungere nell'articolato normativo quanto promette e dichiara solennemente (anche nella relazione illustrativa). Alcuni elementi di chiarezza si stagliano come luci (si pensi all'eliminazione della misura minima delle indennità e alla fissazione di misure massime) su un tappeto di ombre (l'incertezza semantica delle espressioni e dei concetti utilizzati, la farraginosità del passaggio conciliativo obbligatorio preventivo rispetto alla intimazione del licenziamento, il notevole ampliamento del potere valutativo discrezionale lasciato al giudice del lavoro) che sembra presagire un appesantimento, non solo burocratico, ma anche in termini di contenzioso per la vita del sistema economico nazionale.

3.1. Le modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604

L'art. 1, comma 37, del DDL interviene, dunque, a sostituire il testo del secondo comma dell'art. 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, per stabilire che la comunicazione del licenziamento deve contenere necessariamente *“la specificazione dei motivi che lo hanno determinato”*. La riforma, quindi, interviene a ribaltare l'onere di informativa rispetto al quadro regolatorio vigente che riconosce al lavoratore licenziato la facoltà di chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento, i motivi che hanno determinato il recesso, imponendo, solo in tal caso, al datore di lavoro di comunicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il successivo comma 38 dell'art. 1 del DDL si preoccupa di accelerare i tempi della impugnazione del licenziamento, modificando il testo del secondo comma dell'art. 6, della legge n. 604/1966, come già modificato dall'art. 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sostituendo il riferimento ai 270 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale ovvero per proporre la conciliazione o l'arbitrato con quello al più breve termine di 180 giorni, sia pure con efficacia soltanto per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma (art. 1, comma 39, del DDL).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Il terzo intervento di riforma che interessa i licenziamenti individuali intimati ai sensi della legge n. 604/1966 introduce un tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo rispetto alla stessa intimazione di licenziamento.

L'art. 1, comma 40, del DDL, infatti, sostituisce integralmente il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, per sancire che ai licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (*procedura arbitrale*), mentre al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966) – quando venga disposto da un datore di lavoro che in ciascuna sede occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (se impresa agricola più di 5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale) ovvero che occupa più di 60 dipendenti complessivamente – deve essere necessariamente preceduto da una comunicazione effettuata dallo stesso datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente in ragione del luogo dove il lavoratore presta la sua attività, che deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore sempre a cura del datore di lavoro (nuovo art. 7, comma 1, legge n. 604/1966).

La comunicazione obbligatoria alla DTL deve contenere la espressa dichiarazione del datore di lavoro dell'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare contestualmente anche i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato (nuovo art. 7, comma 2, legge n. 604/1966).

A seguito della comunicazione la DTL procede a trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, davanti alla Commissione provinciale di conciliazione (art. 410 c.p.c.), dinanzi alla quale entrambe le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali o da un avvocato o un consulente del lavoro (nuovo art. 7, commi 3 e 5, legge n. 604/1966). La convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore che risulta indicato nel contratto di lavoro (ovvero anche nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro) o al domicilio che sia stato formalmente comunicato dal lavoratore al proprio datore di lavoro, ma anche naturalmente qualora sia personalmente consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta (nuovo art. 7, comma 4, legge n. 604/1966).

Durante la procedura – che si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione – le parti, con l'ausilio (“*partecipazione attiva*”) della Commissione, esaminano soluzioni alternative al licenziamento; la procedura può proseguire oltre il ventesimo giorno solo se entrambe le parti, “*di comune avviso*”, dichiarino l'intenzione di proseguire la discussione al fine di raggiungere un accordo (nuovo art. 7, comma 6, primi due periodi, legge n. 604/1966). Peraltro, in caso di legittimo

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro presso la DTL, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni (nuovo art. 7, comma 9, legge n. 604/1966).

Se il tentativo di conciliazione obbligatorio fallisce ovvero se è inutilmente decorso il termine di 20 giorni il datore di lavoro può procedere a comunicare il licenziamento al lavoratore (nuovo art. 7, comma 6, ultimo periodo, legge n. 604/1966).

Qualora, invece, il tentativo di conciliazione abbia esito positivo con accordo raggiunto per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovano applicazione le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI, artt. 22-29 del DDL); inoltre, può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad una Agenzia per il lavoro (art. 4, comma 1, *lett. a) e b)*, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), al fine di favorirne la ricollocazione professionale (nuovo art. 7, comma 7, legge n. 604/1966).

La norma stabilisce poi che il comportamento complessivo delle parti, così come desumibile anche dal verbale della Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa da questa avanzata, deve essere valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970, nonché per l'applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c. in tema di spese processuali (nuovo art. 7, comma 8, legge n. 604/1966).

Se gli interventi procedurali (sulla comunicazione obbligatoria e contestuale dei motivi, senza richiesta del lavoratore, e sul termine di inefficacia dell'impugnazione non seguita dalla proposizione del ricorso) appaiono coerentemente orientati a ridurre il contenzioso in materia di licenziamenti, lo strano meccanismo di conciliazione obbligatoria preventiva che coinvolge le imprese con più di 15 dipendenti (5 se agricole) sembra foriero di un inasprimento del contenzioso e di una più difficile soluzione transattiva. Se, infatti, potrebbe astrattamente apparire utile un momento mediatorio e conciliativo, tuttavia, ciò non può trovare utile applicazione in una fase preliminare alla intimazione del licenziamento.

D'altro canto, per contrastare il fenomeno confermato dalla prassi quotidiana, anche giurisprudenziale, secondo cui appresa la notizia dell'intenzione del datore di lavoro di licenziarlo il lavoratore ben potrebbe avvalersi di condizioni soggettive a lui favorevoli che gli permettano di procrastinare l'evento del recesso annunciato (si pensi ad esempio all'insorgenza di una malattia), la Commissione Lavoro emendando il testo originario proposto dal Governo ha previsto espressamente – art. 1, comma 41, del DDL – che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto “*dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato*”, fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; si ha effetto sospensivo esclusivamente in conseguenza delle norme a tutela della maternità e della paternità (D.Lgs. 26

marzo 2001, n. 151) ovvero a causa di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro; in ogni caso il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato (nuovo art. 7, comma 10, legge n. 604/1966).

Rimane, tuttavia, fortemente critica – specie nell’odierno contesto di *spending review* e di annunciate epocali riorganizzazioni e ristrutturazioni della rete periferica delle amministrazioni pubbliche – la circostanza per cui, a fronte della mole di comunicazioni di cui la DTL si troverebbe ad essere destinataria, l’esiguo numero di funzionari amministrativi che operano attualmente negli uffici territoriali del Ministero del Lavoro sembra deporre contro una efficace ed effettiva azione conciliativa.

3.2. Le tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Tocca all’art. 1, comma 42, *lett. a) e b)*, del DDL intervenire sulla norma “*tabu*”, riscrivendo, in gran parte, la rubrica e i contenuti dell’art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

La prima modifica appare più di forma e di simbolo che di sostanza, cancellare l’odierna rubrica “*Reintegrazione nel posto di lavoro*”, sostituendola con altra più generale e senza richiamo esplicito alla reintegrazione: “*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*”.

Invero, tuttavia, i nuovi commi iniziali dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori seguitano a prevedere in larga misura la reazione sanzionatoria della reintegrazione nel posto di lavoro.

In primo luogo (nuovo art. 18, comma 1, legge n. 300/1970), i licenziamenti di tipo discriminatorio, operati da qualsiasi datore di lavoro (imprenditore o non imprenditore, “*quale che sia il numero dei dipendenti occupati*”) verso qualsiasi lavoratore (compresi i dirigenti), indipendentemente dal motivo che sia stato formalmente addotto, obbligano il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento, ad ordinare al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

La norma qui non cambia in nulla l’attuale odierno regime sanzionatorio (così come già sancito dall’art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 con lo stesso campo di applicazione) e comprende il licenziamento nullo perché discriminatorio (intimato in violazione dei divieti di licenziamento: per causa di matrimonio di cui all’art. 35 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”; per fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali di cui all’art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”), nonché i licenziamenti comunque affetti da nullità (secondo espresse previsioni di legge come nel caso della legge 8 marzo 2000, n. 53 con riguardo alla fruizione di congedi per eventi e cause particolari oppure per la formazione) o che siano stati determi-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

nati da un motivo illecito determinante (art. 1345 c.c., come nell'ipotesi del cosiddetto "*licenziamento per ritorsione*" intimato dal datore di lavoro per reagire ingiustamente e in modo arbitrario ad una condotta non illecita né antidoverosa del lavoratore).

Lo stesso regime sanzionatorio trova applicazione anche nei confronti del licenziamento che sia dichiarato inefficace perché intimato in forma orale anziché scritta.

In conseguenza dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro deve intendersi risolto se il lavoratore non ha ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che il lavoratore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, chieda al datore di lavoro (proprio in sostituzione della reintegrazione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore) la corresponsione di una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale, in quanto tale richiesta determina automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Venendo al risarcimento, il nuovo art. 18, comma 2, della legge n. 300/1970 affida al giudice l'obbligo di condannare il datore di lavoro anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento nullo, fissando una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, diminuita di quanto percepito (*aliunde perceptum*) per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di illegittima estromissione dal rapporto di lavoro.

La misura del risarcimento, peraltro, per espressa previsione di legge, non può comunque essere inferiore a 5 mensilità, mentre tutto il periodo non lavorativo anzidetto deve essere coperto dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali da parte del datore di lavoro.

La seconda tipologia di licenziamento cui sono dedicati i commi 4, 5 e 6 del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori riguarda i licenziamenti cosiddetti "*disciplinari*", intimati dal datore di lavoro per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa o per mancanze personali del lavoratore.

Anzitutto se il giudice dichiara insussistenti i fatti contestati o il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa secondo quanto previsto dai contratti collettivi o dai codici disciplinari (scompare dopo gli emendamenti della Commissione Lavoro del Senato il riferimento alle previsioni contenute "*nella legge*" che molto aveva fatto discutere), la sanzione consiste nell'annullamento del licenziamento e nella condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (anche qui dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione), che non potrà essere comunque superiore a 12 mensilità, diminuita non solo di quanto percepito (*aliunde perceptum*) per lo svolgimento

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

di altre attività lavorative nel periodo di illegittima estromissione dal rapporto di lavoro, ma anche di quanto avrebbe potuto percepire (*aliunde percipiendi*) qualora si fosse dedicato con diligenza a ricercare una nuova occupazione.

Qui la riforma incide in maniera rilevante sull'effettività della misura risarcitoria giacché scompare il limite minimo delle 5 mensilità, oggi vigente, e si pone un limite massimo di 12 mensilità. Meno chiaro, invece, appare il recepimento dell'orientamento giurisprudenziale relativo alla riduzione dell'ammontare quantificato decurtando quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire, mancando i parametri oggettivi di riferimento per operare un calcolo attendibile e non totalmente discrezionale. Tuttavia la norma si espone a una sicura criticità definatoria rispetto al rinvio alle previsioni contenute nei contratti collettivi e nei codici disciplinari, giacché senza dubbio alcuno tale richiamo non rappresenta un obiettivo parametro di riferimento per la valutazione giudiziale, anzi ove il giudice fosse obbligato ad attecnersi alle previsioni contrattuali collettive si determinerebbero sicure e gravi disparità di trattamento rispetto alla variegata gamma di differenziazioni delle reazioni sanzionatorie disciplinari contenute, con riferimento alla identica condotta, nei diversi contratti collettivi.

Il datore di lavoro è comunque condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo, "*maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione*", seppure con riguardo ad un importo inferiore a quanto sarebbe stato dovuto in costanza di rapporto di lavoro, facendo riferimento il DDL alla differenza contributiva derivante dal rapporto fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione (se questi ultimi contributi sono stati versati in una altra gestione previdenziale, vengono imputati d'ufficio alla gestione previdenziale di provenienza del lavoratore licenziato, con addebito dei costi procedurali al datore di lavoro).

Dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se il lavoratore non ha ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito ovvero non abbia formulato richiesta della indennità sostitutiva della reintegrazione di cui si è detto (secondo le previsioni del nuovo art. 18, comma 3, legge n. 300/1970).

Negli altri casi in cui il giudice si trovi ad accertare che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro nel licenziamento intimato, deve dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere

di specifica motivazione al riguardo (secondo il nuovo art. 18, comma 5, legge n. 300/1970).

Infine, sempre con riferimento ai licenziamenti “*disciplinari*” quando il licenziamento è dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione (art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966) o per difetto di procedura (procedimento disciplinare di cui all’art. 7 della legge n. 300/1970 o conciliazione obbligatoria preventiva di cui all’art. 7 della legge n. 604/1966), il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, con onere di specifica motivazione (così il nuovo art. 18, comma 6, legge n. 300/1970).

Se, tuttavia, il giudice, in ragione dei contenuti della domanda del lavoratore, accerta che oltre ai vizi formali e procedurali vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, troverà applicazione il regime di tutela e sanzionatorio di cui ai commi quarto, quinto o settimo del nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Il novellato art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970 si occupa della sanzione relativa ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ovvero “*per motivi economici*”), distinguendo tre ipotesi:

- si accerta il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell’inidoneità fisica o psichica del lavoratore (anche ex artt. 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68) o che il licenziamento è stato intimato prima che fosse superato il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio (art. 2110, comma 2, c.c.) ovvero che vi è manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento: si ha l’annullamento del licenziamento e la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto non superiore a 12 mensilità, diminuita di quanto percepito (*aliunde perceptum*) per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di illegittima estromissione dal rapporto di lavoro e di quanto avrebbe potuto percepire (*aliunde percipiendi*), con il relativo pagamento dei contributi sul differenziale, secondo le previsioni dell’art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970 novellato;
- si accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occu-

pati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo (secondo il nuovo art. 18, comma 5, legge n. 300/1970), ma anche valutando le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966;

- se nel corso del giudizio, in ragione della domanda proposta dal lavoratore, il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo risulta invece determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti per tali fattispecie.

Se, come detto, per i licenziamenti discriminatori e comunque nulli non rilevano limiti dimensionali per l'applicazione del regime sanzionatorio sopra descritto, tocca al comma 8 del novellato art. 18 della legge n. 300/1970 indicare i limiti dimensionali per l'applicazione delle disposizioni sanzionatorie relative ai licenziamenti disciplinari e per giustificato motivo oggettivo. Le norme si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupa più di 15 dipendenti (più di 5 se imprenditore agricolo), ovvero che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale per l'impresa agricola) e in ogni caso se occupa più di 60 dipendenti. Per il calcolo del numero dei dipendenti deve tenersi conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in *part-time* per la quota di orario effettivamente svolto (*pro rata temporis*), considerando l'orario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva, mentre non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (art. 18, comma 9, legge n. 300/1970).

Infine, va rilevato, che l'art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970, come novellato dal DDL, sancisce che se vi è revoca del licenziamento, entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione di esso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano comunque applicazione i regimi sanzionatori descritti.

3.3. L'interpretazione giudiziale delle clausole generali

Ancora allo scopo di ridurre il contenzioso, l'art. 1, comma 43, del DDL interviene per aggiungere all'art. 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, un nuovo periodo volto ad introdurre uno specifico regime sanzionatorio.

La norma su cui il disegno riformatore si propone di intervenire, infatti, stabilisce che nei casi in cui le disposizioni di legge contengono clausole generali – comprese quelle in materia di instaurazione del rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso – il controllo da parte del giudice del lavoro deve limitarsi “*esclusivamente*” ad accertare il presupposto di legittimità, senza po-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

ter estendere il proprio sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative o anche produttive che spettano soltanto al datore di lavoro (o al committente), secondo le previsioni sancite dai principi generali dell'ordinamento giuridico.

Il DDL inserisce ora una ulteriore precisazione al fine di sancire che l'inosservanza delle disposizioni anzidette e, quindi, la violazione dei limiti di sindacato giudiziale sulle clausole generali rispetto alle valutazioni datoriali di tipo tecnico, organizzativo e produttivo “*costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto*”. Se, dunque, il giudice adito dovesse non attenersi ai limiti imposti dall'art. 30, comma 1, della legge n. 183/2010, la parte che si sia vista pregiudicati i propri diritti dall'esuberante sindacato di merito potrà impugnare la relativa sentenza per violazione delle norme di diritto.

4. Le novità sui licenziamenti collettivi

I commi 44-46 dell'art. 1 del DDL – che non hanno formato oggetto di interventi emendativi da parte della Commissione Lavoro del Senato – si occupano delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi, con puntuali e limitati interventi che perseguono l'auspicio del Governo di semplificare le procedure e rendere più certi alcuni passaggi della normativa vigente.

4.1. Le modifiche alla legge n. 223/1991 per semplificare le procedure

Come noto le disposizioni della legge 23 luglio 1991, n. 223 in materia di licenziamenti collettivi (anche secondo quanto illustrato dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 155 del 29 novembre 1991) si applicano alle imprese che occupano più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione ma anche di cessazione dell'attività lavorativa, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. Il D.Lgs. 8 aprile 2004, n. 110 (a seguito della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea C-32/02 del 16 ottobre 2003) ha modificato l'art. 24 della legge n. 223/1991 stabilendo l'applicabilità della procedura dei licenziamenti collettivi alla generalità dei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, ricomprendendo nell'ambito di applicazione anche i non imprenditori (come sindacati, fondazioni, organizzazioni senza scopo di lucro e partiti politici).

Per operare licenziamenti collettivi occorre avviare una specifica procedura di carattere consultivo composta di due fasi distinte una necessaria, avviata da una comunicazione rivolta alle organizzazioni sindacali per la consultazione sindacale, una eventuale, in sede amministrativa.

L'art. 4, comma 2, della legge n. 223/1991 obbliga, quindi, il datore di lavoro che intende procedere al licenziamento collettivo a darne comunicazione preventiva, per iscritto, alle rappresentanze sindacali, nonché alle rispettive associazioni di categoria.

La comunicazione, che deve essere contestualmente inviata al competente Ufficio dell'Amministrazione provinciale o della Regione qualora siano interessate più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, ovvero al Ministro del lavoro se la procedura interessa unità produttive ubicate in più regioni, deve contenere le seguenti indicazioni: motivi che determinano la situazione di eccedenza; motivi tecnici organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, i licenziamenti; numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

eccedente; eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti programmati.

Funzione precipua della comunicazione, infatti, è quella di consentire alle organizzazioni sindacali una adeguata valutazione delle ragioni che, dal punto di vista aziendale, rendono necessari i licenziamenti.

Il primo intervento della riforma riguarda proprio i contenuti della comunicazione.

L'art. 1, comma 45, del DDL giunge per modificare la previsione contenuta nell'art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991, aggiungendovi un periodo che, in ottica di reale semplificazione dei regimi di contenzioso, prevede testualmente che *“gli eventuali vizi della comunicazione (...) possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”*.

Il DDL, dunque, consente di recuperare mediante l'accordo sindacale successivamente concluso qualsiasi difetto procedurale possa essersi configurato nella comunicazione, in assenza di ulteriori specificazioni si ritiene che i *“vizi”* che l'accordo sindacale secondo la proposta riformatrice andrebbe a sanare possono essere sia di carattere formale (per l'errato invio) che di tipo sostanziale (con riguardo ai contenuti, perché non completi o non specifici).

La previsione del DDL sulla riforma del lavoro, che fa riferimento espresso *“ad ogni effetto di legge”*, consente di ritenere che i vizi della comunicazione non potranno essere più ragione di impugnazione e di declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati al termine della procedura, come invece accade non proprio di rado nel sistema normativo vigente.

Tornando alla procedura, le rappresentanze sindacali e le rispettive associazioni destinatarie della comunicazione hanno facoltà di avviare, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un esame congiunto per esaminare le cause dell'eccedenza e la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale al fine ultimo di attenuare sul piano sociale le conseguenze dell'eccedenza individuata dall'azienda.

Se tale facoltà è stata esercitata, si instaura la procedura sindacale che deve esaurirsi entro complessivi 45 giorni (quando il numero dei lavoratori interessati al licenziamento sia inferiore a 10, il termine è ridotto a metà). Se si raggiunge un accordo il datore di lavoro ne dà comunicazione scritta all'Ufficio competente; se nei 45 giorni (o nel termine dimezzato) non si raggiunge l'accordo il datore di lavoro dà parimenti comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi dell'esito negativo in modo che ne risulti l'effettivo svolgimento dell'esame congiunto e quindi la conclusione della fase sindacale.

L'Ufficio regionale competente, ricevuta la comunicazione del mancato accordo, convoca le parti per tentare la conciliazione della controversia, anche formulando

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

proposte per la realizzazione dell'accordo; la legge quindi attribuisce all'Amministrazione un ruolo attivo e non puramente di conciliazione delle contrapposte istanze delle parti. La legge dispone che la procedura di conciliazione di competenza dell'Amministrazione deve esaurirsi entro 30 giorni (15 se sono interessati meno di 10 lavoratori) dalla comunicazione del datore di lavoro (art. 4, comma 7, legge n. 223/1991).

Trascorso tale termine il datore di lavoro riprende la propria libertà di azione e può legittimamente intimare il recesso ai lavoratori eccedentari (art. 4, comma 9).

L'art. 1, comma 44, del DDL interviene per modificare proprio la previsione contenuta nell'art. 4, comma 9 della legge n. 223/1991, sostituendo la dimensione temporale della comunicazione dei licenziamenti intimati all'Ufficio regionale competente.

Nel quadro normativo vigente, infatti, il datore di lavoro che intima i licenziamenti ai lavoratori coinvolti nella procedura ha l'obbligo di comunicare "contestualmente" all'Amministrazione regionale e alle associazioni di categoria l'elenco dei lavoratori licenziati collettivamente e collocati in mobilità, con espressa indicazione dei dati identificativi anagrafici e quelli relativi all'inquadramento professionale di ciascun lavoratore licenziato, accanto alla esplicazione puntuale delle modalità con le quali sono stati operativamente applicati i criteri di scelta dei lavoratori.

Il DDL interviene, propriamente, a sostituire l'avverbio temporale provvedendo ad inserire un termine più ampio per l'invio della comunicazione all'Ufficio regionale e alle organizzazioni datoriali, stabilendo che essa debba essere effettuata "entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi".

Anche tale proposta di riforma si lascia apprezzare per una obiettiva semplificazione procedurale anche con riferimento agli inevitabili dubbi operativi che sono scaturiti dalla scarsa chiarezza e dall'incerto campo di applicazione del concetto di "contestualità" al quale il datore di lavoro è oggi tenuto.

4.2. Le modifiche al regime sanzionatorio

Nel testo oggi in vigore l'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 prevede che il licenziamento è inefficace se intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure previste ed è annullabile in caso di violazione delle norme riguardanti i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. A parte il caso di mancata comunicazione del licenziamento per iscritto (in questo caso il provvedimento è nullo), il recesso può essere impugnato anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al licenziamento del quale è stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità «*si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300*», con riguardo al principio della *cd. "stabilità reale"* con rein-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

tegro del lavoratore nel posto di lavoro; tuttavia, la tutela reale di cui al vigente art. 18 dello Statuto dei lavoratori, non trova applicazione nel caso di recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, nel caso di inefficacia o di annullabilità dei licenziamenti disposti da tali soggetti si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 604/1966.

Proprio sul regime di inefficacia ed impugnazione del recesso in caso di licenziamenti collettivi si attaglia l'ultimo intervento di riforma delineato dal DDL.

Il comma 46 dell'art. 1 del DDL interviene, infatti, a sostituire e riscrivere integralmente l'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 con specifiche previsioni sanzionatorie per le differenti tipologie di vizi ed anche con riguardo al regime di impugnazione.

Il nuovo primo periodo del terzo comma dell'art. 5 della legge n. 223/1991, come verrebbe novellato dall'art. 15, comma 3, del DDL, stabilisce che se il licenziamento è stato intimato senza l'osservanza della forma scritta trova applicazione il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970, come novellato dall'art. 1, comma 42, *lett. b*), del medesimo DDL.

Vale a dire che il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento intimato senza forma scritta, come accade anche nel quadro normativo vigente, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. In base all'art. 18, comma 2, della legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 1, comma 42, *lett. b*), del DDL, inoltre, il giudice, con la sentenza anzidetta, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui è stata accertata la nullità, stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto (dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione dal posto di lavoro, per lo svolgimento di altre attività lavorative), nonché al versamento integrale dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per lo stesso arco temporale.

Peraltro, dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che richieda l'indennità sostitutiva di cui al novellato art. 18, comma 3, della legge n. 300/1970, secondo cui il lavoratore ha facoltà di chiedere al datore di lavoro (entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore), in sostituzione della reintegrazione (fermo restando il risarcimento anzidetto), una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, non assoggettata a contribuzione previdenziale, determinando la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il secondo periodo del terzo comma dell'art. 5 della legge n. 223/1991, nel testo risultante dalla novella dell'art. 1, comma 46, del DDL, in caso di violazione delle

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

procedure previste dall'art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991, si applica il regime di cui all'art. 18, comma 7 – nel testo emendato e approvato dal Senato il riferimento si limita al “terzo periodo” –, della legge n. 300/1970, come novellato dal DDL. Ne consegue che il giudice applica la disciplina di cui all'art. 18, comma 5, della legge n. 300/1970 per cui dichiara risolto il rapporto di lavoro (con effetto dalla data del licenziamento), ma condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo).

Qui la riforma sembra intervenire in maniera importata sul regime sanzionatorio dei licenziamenti collettivi che attualmente, nei casi di vizi procedurali rispetto alle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge n. 223/1991, sono ritenuti inefficaci e determinano la immediata reintegrazione del lavoratore licenziato.

Permane il regime di tutela più forte, in base al terzo periodo del novellato art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991, se vi è stata violazione dei criteri di scelta, dovendosi applicare il regime di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970, come novellato dall'art. 1, comma 42, *lett. b*), del DDL. Per cui il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione – dedotto l'*aliunde perceptum* ed anche quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi “con diligenza” alla ricerca di una nuova occupazione –, nella misura massima di 12 mensilità.

Ma anche qui la riforma incide in maniera rilevante sull'effettività della misura risarcitoria giacché scompare il limite minimo delle 5 mensilità, oggi vigente, e si pone un limite massimo di 12 mensilità. Più fumoso, invece, appare il tentativo di ridurre l'ammontare quantificato decurtando quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire, mancando qualsiasi parametro oggettivo di riferimento per operare un calcolo attendibile e non totalmente discrezionale e arbitrario.

Il datore di lavoro è comunque condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo, “*maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione*”, seppure con riguardo ad un importo inferiore a quanto sarebbe stato dovuto in costanza di rapporto di lavoro, facendo riferimento il DDL alla differenza contributiva derivante dal rapporto fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione (se questi ultimi contributi sono stati versati in una altra gestione previdenziale, vengono imputati

d'ufficio alla gestione previdenziale di provenienza del lavoratore licenziato, con addebito dei costi procedurali al datore di lavoro). Dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se il lavoratore non ha ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito ovvero non abbia formulato richiesta della indennità sostitutiva della reintegrazione di cui si è detto (art. 18, comma 3, legge n. 300/1970).

4.3. Gli interventi sui termini di impugnazione

Da ultimo, con riguardo ai regimi di impugnazione l'ultimo periodo dell'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991, come sostituito dall'art. 1, comma 46, del DDL, prevede che per l'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come dapprima modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 e da ultimo dall'art. 1, commi 38-39, del DDL. Ne consegue che il licenziamento dovrà essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso (art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183/2010), ma l'impugnazione risulterà inefficace se non sarà seguita dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, entro il successivo termine di 180 giorni (art. 6, comma 2, della legge n. 604/1966, nel testo modificato dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183/2010, il termine è di 270 giorni, come modificato dall'art. 1, comma 38, del DDL diviene, appunto, di 180 giorni ma trova applicazione per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma, in base alle previsioni del comma 39).

L'innovazione qui consiste, come evidente, non tanto nel primo termine di decadenza, quanto, piuttosto, nella estensione del secondo termine di inefficacia, introdotto dal Collegato lavoro (legge n. 183/2010), che il DDL di riforma vorrebbe ulteriormente abbreviato, anche alle impugnazioni dei licenziamenti collettivi.

5. Il processo breve per i licenziamenti

I commi 47-69 dell'art. 1 del DDL sono interamente dedicati alla introduzione nell'ordinamento di un "*rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti*", volto, nelle intenzioni del Legislatore ad accelerare con corsia preferenziale i processi che hanno ad oggetto invocazione di tutela nei confronti di licenziamenti ritenuti illegittimi.

Il rito si presenta sicuramente snello, prevedendo, come rilevato nella relazione illustrativa, citando implicitamente gli attuali commi 57 e 60 dell'art. 1 del DDL, "*l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio*", al fine di raggiungere l'obiettivo ambizioso di una maggiore e più rapida certezza del diritto, consentendo al lavoratore di ottenere celermente una tutela efficace (se il licenziamento è illegittimo) e, corrispondentemente, al datore di lavoro di non permanere *sub iudice* per lungo tempo (quando il licenziamento è giustificato e legittimo).

La struttura del rito speciale si compone di due fasi distinte: una necessaria, con caratteristiche di urgenza, nella quale il giudice è chiamato ad accogliere o rigettare, con propria ordinanza, il ricorso del lavoratore; la seconda fase è solo eventuale, in quanto rimessa alla attivazione da parte dell'interessato (il lavoratore in caso di ordinanza di rigetto e il datore di lavoro in caso di ordinanza di accoglimento), consistente nell'opposizione proposta contro l'ordinanza (parificabile al "*giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro*" secondo la relazione illustrativa).

Si tratta, probabilmente, di una delle proposte di riforma maggiormente incisive, potenzialmente, dell'intero DDL, dovendosi senz'altro apprezzare l'idea di intervenire con un rito speciale, caratterizzato da una sicura brevità e da una particolare celerità di intervento giudiziale. Tuttavia il quadro normativo non risulta scevro di criticità.

5.1. L'ambito di applicazione, la preferenza, il regime transitorio e l'invarianza finanziaria

Anzitutto l'art. 1, comma 47, del DDL individua l'ambito di applicazione sancendo espressamente che le disposizioni sul "*processo breve*" si applicano alle controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi disciplinate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nei casi in cui le stesse presuppongono che vengano risolte questioni afferenti alla qualificazione del rapporto di lavoro (come ad esempio nel caso di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto o una associazione in partecipazione o una collaborazione in regime di partita IVA di cui si voglia riconoscere la natura di lavoro subordinato).

Inoltre la riforma, all'art. 1, comma 65, del DDL, sancisce una specifica priorità nella trattazione delle controversie, stabilendo espressamente che alla trattazione delle domande giustiziali disciplinate dai commi 47-69 del medesimo art. 1 del DDL “*devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze*”. La norma rappresenta una sfida di assoluto rilievo per la maggior parte dei Tribunali italiani data la gravosità dei ruoli relativi alle controversie di lavoro e previdenza, tanto più che, in base all'art. 1, comma 66, del DDL, ai capi degli uffici giudiziari viene affidato l'onere di vigilare sull'osservanza della disposizione.

D'altro canto, l'art. 1, comma 67, del DDL nel dettare una specifica disciplina transitoria stabilisce che le disposizioni contenute nei commi 47-69 dell'art. 1 del DDL devono trovare applicazione per la generalità delle controversie comunque instaurate dopo l'entrata in vigore della riforma, estendendo, quindi, la sua portata normativa anche ai licenziamenti intimati in precedenza, sancendo anche in questo caso l'onere per i capi degli uffici giudiziari di vigilare sull'osservanza della disposizione (art. 1, comma 68, del DDL), peraltro a fronte di una assoluta invarianza finanziaria per l'attuazione delle nuove forme di tutela processuale (l'art. 1, comma 69, del DDL, invero, è molto più dettagliato di qualsiasi analoga disposizione di invarianza finanziaria, stabilendo, testualmente, che dall'attuazione delle norme “*non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate*”).

5.2. La tutela urgente in Tribunale

Lo svolgimento del “*processo breve*” per i licenziamenti si caratterizza per una inconsueta e apprezzabile urgenza. L'art. 1, comma 48, del DDL, infatti, introduce una forma di tutela urgente, in ragione della quale la domanda che ha per oggetto l'impugnativa del licenziamento va proposta con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, senza alcuna necessità di dare dimostrazione della sussistenza degli elementi e dei presupposti che nel contesto processuale ordinamentale requisiti consentono l'intervento di urgenza (il riferimento che manca, in effetti, è quello al *fumus boni juris* e al *periculum in mora* di cui all'art. 700 c.p.c.).

Il ricorso, infatti, ai sensi dei primi due periodi del comma 48 dell'art. 1 del DDL, per essere legittimamente e regolarmente proposto, deve possedere i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c., ovvero contenere: l'indicazione dell'ufficio giudiziario, le parti, l'oggetto (*petitum*), le ragioni della domanda (*causa petendi*), l'istanza conclusiva. Il ricorso deve, quindi, essere sottoscritti dalla parte o dal difensore, con indicazione di codice fiscale, posta elettronica certificata e numero di fax.

Con il ricorso, peraltro, non possono essere proposte domande diverse da quelle proprie individuate dall'art. 1, comma 47, del DDL, ad eccezione di quelle che risultano fondate “*sugli identici fatti costitutivi*”.

In ragione della presentazione del ricorso, il giudice provvede a fissare l'udienza di comparizione delle parti, con decreto che deve essere notificato a cura del ricorren-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

te, anche a mezzo di posta elettronica certificata, ovviamente in uno con il ricorso; il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza, per la costituzione del resistente; i documenti prodotti dalle parti devono essere depositati in duplice copia presso la cancelleria (così nel testo dell'art. 1, comma 48, del DDL dopo gli emendamenti della Commissione Lavoro del Senato, a fronte del vuoto normativo presente nel testo originariamente proposto dal Governo).

Sempre nel comma 48 dell'art. 1 del DDL si prevede poi che l'udienza di comparizione debba essere fissata non oltre 40 giorni (i giorni erano 30 nel testo originario) dall'avvenuto deposito del ricorso. Nonostante il leggero spostamento del termine per la fissazione dell'udienza, rimane questo uno dei punti su cui si giocherà tutta intera l'effettività del nuovo processo breve, giacché una tempistica così stretta appare attualmente neppure immaginabile, stante il carico di lavoro dei magistrati incaricati del ruolo lavoristico e previdenziale.

Proprio per tale ragione, lo strumento di prima tutela, che precede lo stesso giudizio di primo grado, bene avrebbe potuto essere sostituito con l'affidamento del potere di decidere l'accoglimento o il rigetto della domanda in preliminare istanza ad una procedura di mediazione obbligatoria (sulla falsariga di quanto accade per talune materie del diritto civile e commerciale ai sensi del D.Lgs. 4 marzo 2010, n. 28) ovvero alla Commissione provinciale di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (alla quale viene invece affidato dall'art. 1, commi 40-41, del DDL un tentativo obbligatorio di conciliazione sull'intenzione di licenziamento per motivo oggettivo manifestata dal datore di lavoro prima dell'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro).

All'udienza di comparizione, in base al comma 49 dell'art. 1 del DDL, il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità che non risulti strettamente essenziale al contraddittorio, può procedere *“nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio”*, ai sensi dell'art. 421 c.p.c.; terminata la fase istruttoria motivatamente ritenuta indispensabile, il giudice provvede ad accogliere o a rigettare il ricorso con propria ordinanza immediatamente esecutiva.

D'altronde, per espressa previsione dell'art. 1, comma 50, del DDL, l'efficacia esecutiva dell'ordinanza *“non può essere sospesa o revocata”* almeno fino a quando non sia stata pronunciata la sentenza con la quale il Tribunale definisce il giudizio di opposizione disciplinato dall'art. 1, comma 51, del DDL.

5.3. L'opposizione in Tribunale

Il giudizio di primo grado, d'altronde, si instaura come ricorso in opposizione avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto adottata dal giudice ai sensi dell'art. 1, comma 49, del DDL. Il successivo comma 51 dello stesso art. 1 del DDL, infatti,

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

sancisce che contro la predetta ordinanza può essere proposta opposizione con apposito ricorso, che deve contenere i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c., vale a dire:

- 1) l'indicazione del giudice;
- 2) il nome, il cognome, nonché la residenza o il domicilio eletto dal ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto è una persona giuridica, una associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta nonché la sede del ricorrente o del convenuto;
- 3) la determinazione dell'oggetto della domanda (*petitum*);
- 4) l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda (*causa petendi*) con le relative conclusioni;
- 5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione.

Il ricorso di opposizione è presentato e depositato al Tribunale che ha emesso l'ordinanza, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento opposto ovvero dalla comunicazione quando effettuata anteriormente.

Anche il ricorso in opposizione non può riguardare domande diverse da quelle di cui all'art. 1, comma 47, del DDL, ad eccezione di quelle che sono fondate “*sugli identici fatti costitutivi*” ovvero che si rivolgono a soggetti “*rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti*”.

All'esito della presentazione del ricorso in opposizione il giudice provvede a fissare con proprio decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi 60 giorni, procedendo ad assegnare all'opposto un termine fino a 10 giorni prima dell'udienza per provvedere alla costituzione in giudizio.

Ai sensi dell'art. 1, comma 52, del DDL il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato a cura dell'opponente all'opposto almeno 30 giorni prima della data fissata per la sua costituzione (anche a mezzo PEC).

L'opposto, in base alle previsioni dell'art. 1, comma 53, del DDL deve provvedere a costituirsi, almeno 10 giorni prima dell'udienza (dichiarando la residenza o eleggendo domicilio nel comune in cui ha sede il giudice adito), mediante il deposito in cancelleria di una apposita memoria difensiva, secondo le disposizioni e con le scadenze sancite dall'art. 416 c.p.c., per cui l'opposto deve prendere specifica posizione, “*in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione*”, riguardo ai fatti posti dall'opponente a fondamento del ricorso in opposizione, nonché proporre nella memoria difensiva tutte le sue difese “*in fatto e in diritto*”, indicando specificamente (a pena di decadenza) i mezzi di prova di cui intende avvalersi, con particolare riferimento ai documenti che è tenuto a depositare contestualmente alla memoria stessa. La memoria difensiva di costituzione dell'opposto deve contenere

necessariamente (sempre a pena di decadenza) le eventuali domande in via riconvenzionale e le eccezioni processuali e di merito che non possono essere rilevabili d'ufficio. Nel caso in cui la memoria difensiva dell'opposto contenga una domanda riconvenzionale se questa non risulta fondata “*su fatti costitutivi identici*” a quelli che sono posti a fondamento del ricorso in opposizione il giudice deve disporre la separazione dei giudizi (art. 1, comma 56, del DDL).

Qualora, inoltre, l'opposto intenda chiamare in causa un terzo deve, ancora a pena di decadenza, farne espressa ed esplicita dichiarazione nella memoria difensiva. E in caso di chiamata in causa (ai sensi dell'art. 1, comma 54, del DDL, con riferimento esplicito agli artt. 102, comma 2, 106 e 107 c.p.c.) il giudice deve provvedere a fissare una nuova udienza entro i successivi 60 giorni, disponendo che siano notificati al terzo, a cura delle parti, il decreto di fissazione dell'udienza, unitamente al ricorso introduttivo e alla memoria difensiva dell'opposto, con gli stessi termini previsti dall'art. 1, comma 52, del DDL. Il terzo che è stato chiamato in causa deve costituirsi almeno 10 giorni prima dell'udienza (art. 1, comma 55, del DDL), depositando la propria memoria difensiva alle condizioni di cui all'art. 1, comma 53, del DDL.

L'art. 1, comma 57, del DDL stabilisce che all'udienza, il giudice, dopo aver sentito le parti, omesse tutte le formalità che non sono ritenute essenziali al contraddittorio, deve procedere, nel modo che considera maggiormente opportuno, agli atti di istruzione che risultano ammissibili e appaiano rilevanti, così come richiesti dalle parti ovvero disposti d'ufficio dal giudice, ai sensi dall'art. 421 c.p.c. (con riferimento a qualsiasi mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, ad eccezione del giuramento decisorio, nonché alla richiesta di informazioni e osservazioni, scritte od orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti).

Terminata la fase istruttoria, il giudice provvede ad accogliere o a rigettare il ricorso in opposizione con sentenza. Prima di pronunciarsi, tuttavia, se lo ritiene opportuno, il giudice può assegnare un apposito termine alle parti, fino a 10 giorni prima dell'udienza di discussione, per consentire alle stesse il deposito di note difensive.

Il giudice deve, quindi, depositare in cancelleria, entro i 10 giorni successivi all'udienza di discussione, completa di motivazione, la sentenza che, per espressa previsione di legge (art. 18, comma 57, ultimo periodo, del DDL), è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo idoneo per iscrivere ipoteca giudiziale.

5.4. Il reclamo in Corte d'appello

Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1, comma 58, del DDL contro la sentenza che decide l'accoglimento o il rigetto del ricorso in opposizione è ammesso, quale secondo grado di giudizio, reclamo davanti alla Corte d'appello che va proposto con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione o dalla notificazione della decisione, qualora avvenuta anteriormente.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Il comma 59 dell'art. 1 del DDL mantiene fermo il divieto di ammettere nuovi mezzi di prova o documenti, con la sola eccezione di quelli che, anche d'ufficio, il collegio giudicante ritenga indispensabili ai fini della decisione, nonché per quelli che la parte possa dimostrare di non aver potuto proporre nel giudizio di opposizione per causa ad essa non imputabile.

In base all'art. 1, comma 60, del DDL la Corte d'appello fissa, con decreto, l'udienza di discussione nei 60 giorni successivi alla presentazione del ricorso.

Per la costituzione del convenuto (10 giorni prima dell'udienza), per la notifica del reclamo e del decreto di fissazione dell'udienza (30 giorni prima della costituzione) e per la memoria difensiva del convenuto l'art. 1, comma 60, primo periodo, del DDL richiama l'applicazione dei termini sanciti dai commi 51, 52 e 53, del medesimo art. 1 del DDL di riforma.

La Corte d'appello, alla prima udienza, qualora ricorrano “*gravi motivi*”, può provvedere alla sospensione dell'efficacia della sentenza reclamata.

Valutata la richiesta di sospensione di efficacia, la Corte d'appello, dopo aver sentito le parti, omessa anche in questo secondo grado di giudizio qualsiasi formalità considerata non essenziale alla instaurazione del contraddittorio, procede, secondo le modalità ritenute più opportune, allo svolgimento degli atti di istruzione che abbia proceduto ad ammettere.

Terminata la fase istruttoria, la Corte d'appello (come già il Tribunale quale giudice di prime cure) procede ad accogliere o a rigettare il reclamo in opposizione con sentenza. Prima di decidere, tuttavia, qualora lo ritenga opportuno, la Corte d'appello può assegnare un termine alle parti, fino a 10 giorni prima dell'udienza di discussione, per consentire il deposito di apposite note difensive.

Entro i 10 giorni successivi all'udienza di discussione, la Corte d'appello deve depositare in cancelleria, completa di motivazione, la sentenza che decide il reclamo (art. 1, comma 60, ultimo periodo, del DDL).

Da ultimo, secondo le previsioni dell'art. 1, comma 61, del DDL, qualora manchi la comunicazione o la notificazione della sentenza che decide l'accoglimento o il rigetto del ricorso in opposizione trova applicazione l'art. 327 c.p.c., per cui non potrà proporsi reclamo dinanzi alla Corte d'appello decorsi 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza (tranne che la parte rimasta contumace dia prova di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa).

5.5. Il ricorso per Cassazione

L'art. 1, comma 62, del DDL stabilisce che il ricorso per Cassazione contro la sentenza della Corte d'appello che decide sul reclamo deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se avvenuta anteriormente.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Tuttavia, la sospensione dell'efficacia della sentenza di secondo grado deve essere richiesta direttamente alla Corte d'appello, che provvede a sospendere l'efficacia della sentenza se ricorrono “*gravi motivi*” (art. 1, comma 62, ultimo periodo).

Senza disciplinare in modo peculiare il giudizio di legittimità, l'art. 1, comma 63, del DDL stabilisce che la Corte di Cassazione deve fissare l'udienza di discussione non oltre il termine massimo di 6 mesi dalla proposizione del ricorso (scadenza temporale ad oggi neppure immaginabile, giungendo di norma a conclusione il terzo grado di giudizio non meno di tre anni dopo la presentazione del ricorso).

Infine, in base alle previsioni dell'art. 1, comma 64, del DDL, qualora manchi la comunicazione o la notificazione della sentenza della Corte d'appello che decide l'accoglimento o il rigetto del reclamo trova applicazione l'art. 327 c.p.c., per cui non potrà proporsi ricorso per cassazione decorsi 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza (tranne che la parte rimasta contumace dia prova di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa).

6. La riforma degli ammortizzatori sociali

L'art. 2 del DDL interviene a disciplinare il nuovo sistema degli "Ammortizzatori sociali". In particolare il quadro regolatorio dei nuovi strumenti di contrasto agli effetti della disoccupazione prospetta ancora una dicotomia di fondo, sia pure residuale ma non meno rilevante, fra la nuova "Assicurazione sociale per l'impiego" (Aspi) a carattere universale, nel trattamento pieno e in quello breve (mini-Aspi), e la confermata (in quanto non abrogata né assorbita o sostituita) disoccupazione agricola (peraltro storicamente oggetto di molta parte dei contenziosi previdenziali, specialmente ispettivi e sanzionatori).

6.1. L'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)

L'art. 2, comma 1, del DDL introduce nell'ordinamento giuslavoristico la **nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)**. La disposizione sancisce la nascita del nuovo ammortizzatore sociale unitario (istituito presso l'Inps nella Gestione delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88), sostitutivo della indennità di disoccupazione (non agricola) e di mobilità, a far data dal 1° gennaio 2013, con riferimento agli eventi di disoccupazione venutisi a realizzare da tale data (seppure con lo specifico regime transitorio dettato dall'art. 2, commi 44-46, dello stesso DDL).

Scopo dell'ASpI è, dunque, quello di fornire ai lavoratori che hanno perso involontariamente il posto di lavoro, una apposita "indennità mensile di disoccupazione".

Nell'ambito di applicazione dell'ASpI risultano compresi i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di società cooperative) ad eccezione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni (art. 2, comma 2)¹⁴.

Restano fuori, invece, dall'ASpI gli operai agricoli (sia a tempo determinato che indeterminato) per i quali seguitano a trovare applicazione le disposizioni in materia di disoccupazione agricola (art. 2, comma 3)¹⁵.

Il comma 4 dell'art. 2 del DDL definisce i requisiti in ragione della cui sussistenza viene riconosciuta ai lavoratori disoccupati (involontariamente) la nuova ASpI, ri-

¹⁴ La norma sembrerebbe dunque escludere dall'ASpI i dipendenti delle aziende pubbliche ed esercenti servizi pubblici che hanno natura di pubblica amministrazione e di ente pubblico non economico che attualmente invece fruiscono della indennità ordinaria di disoccupazione (*ex* art. 20, commi 4-6, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).

¹⁵ Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, nonché dell'art. 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, dell'art. 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

proponendo quasi pedissequamente gli stessi requisiti oggi richiesti per fruire della indennità ordinaria di disoccupazione¹⁶.

L'ASpI, infatti, spetta se i lavoratori:

- a) sono in stato di disoccupazione¹⁷;
- b) possono far valere almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente la data di inizio del periodo di disoccupazione;
- c) possono far valere almeno due anni di assicurazione (questo il requisito più favorevole rispetto all'attuale regime normativo che richiede il superamento dei due anni di anzianità assicurativa).

Pertanto la norma del DDL neppure precisa se, come invece è nell'attuale quadro regolatorio, il riferimento ai requisiti assicurativi e contributivi riguardino esclusivamente l'assicurazione e la relativa contribuzione previdenziale nella gestione dei lavoratori dipendenti.

L'art. 2, comma 5, esclude dalla fruizione dell'ASpI i lavoratori cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto. In quest'ultimo caso vengono fatte salve le risoluzioni consensuali raggiunte all'esito del tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dall'art. 1, comma 40, del DDL (nuovo art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604).

Pur in assenza di esplicita affermazione in tal senso deve ritenersi che l'ASpI spetti anche ai lavoratori dimissionari per giusta causa, secondo quanto sancito dalla Corte costituzionale con sentenza n. 269 del 17-24 giugno 2002¹⁸.

Spetta all'art. 2, commi 6-7, del DDL indicare i criteri per determinare l'importo dell'ASpI e la relativa contribuzione figurativa.

Anzitutto, l'indennità viene rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente 4,33¹⁹. Su tale parametro di riferimento l'ammontare dell'ASpI consiste rispettivamente:

¹⁶ Che richiede un anno di contribuzione nel biennio che precede la data di cessazione del rapporto di lavoro e una anzianità assicurativa superiore a due anni.

¹⁷ Lo *status* di disoccupato è quello di cui all'art. 1, comma 2, lett. c), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

¹⁸ Cfr. le Circolari dell'INPS con n. 97 del 4 giugno 2003 e n. 163 del 20 ottobre 2003.

¹⁹ Il parametro normativo sul quale attualmente si calcola l'ammontare della indennità ordinaria di disoccupazione consiste nella retribuzione media soggetta a contribuzione negli ultimi 3 mesi calcolata in base al numero di giornate lavorative, ma in ogni caso non inferiore alla retribuzione sancita dai contratti collettivi di categoria nazionali e territoriali.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- per i *primi 6 mesi*: nel 75% della retribuzione mensile se questa è pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili²⁰; se la retribuzione mensile di riferimento è superiore alla soglia anzidetta, nel 75% incrementato del 25% della differenza tra la retribuzione mensile e la soglia stessa;
- *dal 7° al 12° mese*: l'ammontare dei primi 6 mesi è ridotto del 15%;
- *dal 13° al 18° mese*: l'ammontare dei primi 6 mesi è ridotto del 30%.

In ogni caso l'ASpI non può superare l'importo del massimale²¹.

All'ASpI, inoltre, non si applica nessun prelievo contributivo, mentre per l'intero periodo di fruizione dell'indennità vengono riconosciuti al lavoratore i contributi figurativi²², utili ai fini dei trattamenti pensionistici, tranne che nei casi in cui la normativa richieda il calcolo della contribuzione effettivamente versata ai fini del riconoscimento del diritto ai trattamenti pensionistici.

In base all'art. 2, comma 11, del DDL viene determinata la durata dell'ASpI a far data dal 1° gennaio 2016 con riferimento agli eventi di disoccupazione realizzatisi successivamente:

- per i *lavoratori fino a 55 anni di età*: per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, nel medesimo periodo, anche in relazione ai trattamenti brevi (mini-ASpI);
- per i *lavoratori di età pari o superiore a 55 anni*: per un periodo massimo di 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti.

L'art. 2, commi 12-13, del DDL, nel definire le modalità e i termini procedurali per conseguire l'indennità della nuova ASpI, fissa in 7 giorni (come nell'attuale regime) il periodo di carenza, stabilendo che l'ASpI spetta a partire dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro o, se posteriore, dal giorno successivo a quello in cui è stata presentata la domanda che gli aventi diritto devono presentare all'Inps, a pena di decadenza e in modalità esclusivamente telematica, entro due mesi dalla data a partire dalla quale spetta il trattamento.

Nell'art. 2, commi 15-18, del DDL trova specifica disciplina l'ipotesi di sospensione o di riduzione del trattamento indennitario nel caso di nuova occupazione. In particolare:

²⁰ L'importo viene annualmente rivalutato sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

²¹ Il riferimento è all'articolo unico, comma 2, *lett. b)*, della legge 13 agosto 1980, n. 427 (931,28 euro per retribuzione fino a 2.014,77; 1.119,32 euro per retribuzione superiore a 2.014,77).

²² Calcolati nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- *sospensione d'ufficio fino ad un massimo di 6 mesi*: se il lavoratore in ASpI viene assunto con contratto di lavoro subordinato, la sospensione dell'indennità opera sulla base della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro²³; se il periodo di sospensione durata meno di 6 mesi l'ASpI riprende dal momento in cui era rimasta sospesa; inoltre i contributi previdenziali versati per il lavoratore nel periodo di sospensione possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento ASpI o mini-ASpI, sussistendone i requisiti;
- *riduzione proporzionale del trattamento*: se il lavoratore in ASpI viene occupato per svolgere attività di lavoro autonomo, o comunque non subordinato²⁴, da cui deriva un reddito inferiore al limite utile per conservare lo *status* di disoccupazione, l'indennità viene corrisposta ridotta di un importo pari all'80% dei proventi preventivati dal lavoratore²⁵, che abbia informato l'Inps, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa; la riduzione del trattamento viene conguagliata d'ufficio all'atto della presentazione della dichiarazione annuale dei redditi ovvero, se il beneficiario dell'ASpI è esentato dall'obbligo di presentare detta dichiarazione, a seguito della presentazione di una specifica autodichiarazione relativa, appunto, ai proventi ricavati dal lavoro autonomo; in tal caso la contribuzione previdenziale versata per l'attività di lavoro autonomo non fa conseguire accrediti contributivi e viene riversata alla Gestione delle Prestazioni Temporanee²⁶.

Va segnalato, tuttavia, che la previsione della riduzione dell'ASpI per chi avvia una attività lavorativa autonoma sembra contrastare con le previsioni contenute nell'art. 4, comma 33, *lett. c)*, numero 1), dello stesso DDL²⁷, secondo cui lo stato di disoc-

²³ La comunicazione è effettuata su modello UniLav al Sistema Informatico CO ai sensi dell'art. 9-*bis*, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

²⁴ Si ritiene utile considerare anche i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o le collaborazioni in partita IVA o ancora l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

²⁵ Ai fini del calcolo, i proventi devono essere rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività lavorativa e la data di fine dell'ASpI o, se antecedente, la fine dell'anno.

²⁶ Ai sensi dell'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

²⁷ La norma richiamata, infatti, abroga l'art. 4, comma 1, *lett. a)*, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, che attualmente prevede la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione (escludendo peraltro dalla soglia reddituale i lavoratori utilizzati nelle attività socialmente utili di cui all'art. 8, commi 2 e 3, del D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468).

cupazione non può essere conservato e, quindi, si perde a seguito dello svolgimento di qualunque tipologia e forma di lavoro, sia subordinato che autonomo.

Infine, l'art. 2, comma 19, del DDL – aggiunto dalla Commissione Lavoro del Senato – stabilisce che in via sperimentale (per il triennio 2013-2015) il lavoratore che ha diritto all'ASpI “può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa”. La sommatoria dell'indennità spettante, dunque, può essere fruita integralmente per lo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali o comunque lavorative di tipo autonomo e non dipendente²⁸; spetta, tuttavia, ad un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (da adottare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della riforma) determinare “limiti, condizioni e modalità” per l'attuazione di tale previsione normativa.

6.2. La mini-Aspi

Tocca all'art. 2, comma 20, del DDL disciplinare l'indennità sostitutiva della attuale indennità di disoccupazione a requisiti ridotti. Si tratta della Assicurazione Sociale per l'Impiego con trattamento breve, cosiddetta “*mini-ASpI*”.

Per quanti possono far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi a seguito di attività lavorativa²⁹, “per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi”, dal 1° gennaio 2013, è introdotta la “*mini-ASpI*”, vale a dire una indennità di importo pari all'ASpI, da corrispondersi mensilmente ma limitatamente a un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno (detratti i periodi di indennità che sono stati fruiti nel periodo).

Qualora vi sia una nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, la mini-ASpI viene immediatamente sospesa (d'ufficio in base alle comunicazioni obbligatorie di instaurazione dei rapporti di lavoro) fino ad un massimo di 5 giorni (al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa).

²⁸ Tale possibilità, peraltro, è riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, il quale è corrispondentemente ridotto.

²⁹ Scompare l'ulteriore limitazione prevista dal testo originariamente proposto dal Governo che faceva riferimento a quanti comunque non raggiungono il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni.

6.3. Decadenza e contenzioso in materia di Aspi

Ai sensi dell'art. 2, comma 40, del DDL, il lavoratore indennizzato con l'ASpI o con la mini-ASpI, decade dalla fruizione delle indennità se:

- a) perde lo *status* di disoccupato;
- b) inizia una attività in forma autonoma senza effettuare la prescritta comunicazione;
- c) raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) acquisisce il diritto a pensione o assegno ordinario di invalidità (in tal caso il lavoratore può optare per l'ASpI).

Secondo quanto previsto dal comma 41 dello stesso art. 2 del DDL tale decadenza si realizza a partire dal momento stesso in cui si verifica l'evento che la determina. Inoltre la norma prevede l'obbligo in capo al lavoratore di restituire l'indennità che eventualmente abbia seguito a percepire.

Con l'art. 2, comma 42, del DDL si prevede l'inserimento delle prestazioni indennitarie dell'ASpI e della mini-ASpI in seno alle disposizioni in materia di contenzioso amministrativo sulle prestazioni e sulla contribuzione già in vigore per la disoccupazione ordinaria (art. 46, comma 1, *lett. d-bis*), della legge 9 marzo 1989, n. 88).

6.4. Il regime transitorio sui nuovi ammortizzatori sociali e gli ammortizzatori in deroga

Spetta ai commi 44-46 dell'art. 2 del DDL dettare il regime transitorio per i nuovi ammortizzatori sociali.

In particolare l'art. 2, comma 44, del DDL sancisce che per le fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro intervenute fino al 31 dicembre 2012 trovano applicazione le disposizioni vigenti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (art. 19 del D.L. 14 aprile 1939, n. 636, convertito dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272).

Il successivo comma 45 dello stesso art. 2 del DDL stabilisce la durata massima legale dell'indennità di disoccupazione ordinaria, relativamente agli eventi di disoccupazione dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015:

- a) *eventi del 2013*: 8 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni di età; 12 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni;
- b) *eventi del 2014*: 8 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni di età; 12 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni ma inferiore a 55 anni; 14 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 55 anni (ma nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni);
- c) *eventi del 2015*: 10 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni di età; 12 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni ma inferiore a 55 anni;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

16 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 55 anni (ma nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni).

Le disposizioni transitorie riguardanti l'indennità di mobilità e le indennità speciali di disoccupazione edile sono fissate dall'art. 2, comma 46, del DDL.

Così per i lavoratori in mobilità (art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223) dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, il periodo massimo di diritto alla indennità di mobilità opera nei seguenti limiti:

a) *lavoratori in mobilità dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:*

1) lavoratori licenziati per riduzione di personale da imprese diverse da quelle edili, con anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestatato (art. 7, comma 1, legge n. 223/1991): 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 36 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

2) lavoratori licenziati nei territori previsti dall'art. 1 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno (art. 7, comma 2, legge n. 223/1991): 24 mesi, elevato a 36 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 48 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

b) *lavoratori in mobilità dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:*

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1, legge n. 223/1991: 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 30 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2, legge n. 223/1991: 18 mesi, elevato a 30 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 42 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

c) *lavoratori in mobilità dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:*

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1, legge n. 223/1991: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 24 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2, legge n. 223/1991: 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 36 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

d) *lavoratori in mobilità dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:*

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1, legge n. 223/1991: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2, legge n. 223/1991: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori di età pari o superiore a 40 anni di età e a 24 per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni di età.

Con l'art. 2, comma 64, del DDL, per gli anni 2013-2016, la riforma consente la prosecuzione della prassi istituzionale e legislativa degli ultimi anni per l'utilizzo di **ammortizzatori sociali in deroga**.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

La finalità evidenziata dal DDL è quella di “*garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali*”, consentendo di assicurare “*la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese*”. A questo scopo, dunque, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di appositi accordi governativi, per periodi non superiori a 12 mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, “*anche senza soluzione di continuità*”, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a determinati settori produttivi e ad aree regionali³⁰.

I trattamenti di integrazione salariale e di mobilità concessi in deroga, anche senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011 n. 183, e dell'art. 2, commi 64-66, del DDL possono essere prorogati, sempre “*sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi*”, con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

La misura dei trattamenti in deroga prorogato è comunque ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga e del 40% in caso di proroghe successive (art. 2, comma 66, del DDL).

I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente se vi sono programmi specifici di reimpiego³¹, miranti anche alla riqualificazione professionale dei lavoratori che beneficiano degli ammortizzatori in deroga³².

Da ultimo va segnalato che secondo le previsioni dell'art. 2, comma 67, del DDL, allo scopo di garantire “*criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito*”, anche per i lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità “*in deroga*” trovano applicazione, rispettivamente, le norme di cui all'art. 8, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni,

³⁰ Gli ammortizzatori in deroga possono essere attivati nei limiti delle risorse finanziarie destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, *lett. a)*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, per il quale l'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel predetto Fondo sociale per occupazione e formazione, è incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016 (art. 2, comma 65, del DDL).

³¹ Dopo gli interventi emendativi della Commissione Lavoro del Senato è scomparso il rinvio originario ai soli corsi organizzati dalla Regione territorialmente competente.

³² In base all'ultimo periodo dell'art. 2, comma 66, del DDL, ogni due mesi il Ministero del lavoro deve inviare al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e all'art. 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

6.5. Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati e l'aumento contributivo per i parasubordinati

Con l'art. 2, commi 51-56, del DDL trova una sorta di stabilizzazione, dall'anno 2013, la **indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati** introdotta nell'ordinamento dall'art. 19 del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2³³.

Ai collaboratori coordinati e continuativi nella modalità a progetto (art. 61, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps (art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)³⁴, viene riconosciuta una indennità se soddisfano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) hanno operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommitenza;
- b) hanno conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro³⁵;
- c) risulta accreditata almeno una mensilità di contributi presso la Gestione separata Inps con riguardo all'anno di riferimento;
- d) hanno avuto un periodo di disoccupazione³⁶ ininterrotta di almeno 2 mesi nell'anno precedente;
- e) risultano accreditate nell'anno precedente almeno 4 mensilità contributive presso la predetta Gestione separata Inps.

Secondo le previsioni espresse del comma 52 dell'art. 2 del DDL l'indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati è pari al 5% del mi-

³³ Per effetto dell'art. 2, comma 54, del DDL restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni, con legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni. Mentre in base al comma 55 dello stesso art. 2 del DDL a decorrere dal 1° gennaio 2013 le *lettere a), b) e c)* del comma 1 dell'art. 19 del D.L. n. 185/2008 sono abrogate (le norme che si abrogano contemplano interventi di estensione dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali o ridotti ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che dipendono da imprese non destinatarie di interventi di integrazione salariale).

³⁴ Sono esclusi i soggetti individuati dall'art. 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

³⁵ L'importo deve essere annualmente rivalutato, per espressa previsione di legge, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta l'anno precedente.

³⁶ Ai sensi dell'art. 1, comma 2, *lett. c)*, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

nimale annuo di reddito di cui all'art. 1, comma 3, della legge 3 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. Tale somma viene quindi liquidata in unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro o in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro quando superiore.

In base al comma 56 dell'art. 2 del DDL (aggiunto dalla Commissione Lavoro del Senato), in via transitoria per il triennio 2013-2015³⁷:

- il requisito richiamato alla *lett. e)* del comma 1, relativo alle mensilità accreditate, è ridotto da quattro a tre mesi;
- l'indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati è pari ad una somma del 7% del minimale annuo;
- nel corso del periodo transitorio si dovrà provvedere a verificare la rispondenza dell'indennità alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e per valutare eventuali correzioni della misura, anche prevedendone la sostituzione con la mini-ASpI.

L'art. 2, comma 57, del DDL sempre a proposito dei lavoratori parasubordinati interviene per determinare un progressivo e rapido aumento contributivo proprio per i lavoratori iscritti alla Gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) con la seguente calendarizzazione di incremento in misura pari al:

- 26% per gli anni 2010 e 2011;
- 27% per l'anno 2012;
- 28% per l'anno 2013;
- 29% per l'anno 2014;
- 30% per l'anno 2015;
- 31% per l'anno 2016;
- 32% per l'anno 2017;
- 33% a decorrere dall'anno 2018.

Per i casi in cui il collaboratore o associato in partecipazione è iscritto anche ad altra forma pensionistica obbligatoria ovvero è già titolare di un trattamento pensionistico il DDL prevede un parallelo incremento nella misura pari al:

- 18% per l'anno 2012;
- 19% per l'anno 2013;

³⁷ Conseguentemente alle previsioni introdotte con emendamenti dalla Commissione Lavoro del Senato le risorse finanziarie previste sono integrate nella misura di 60 milioni di euro per ciascuno degli anni (2013-2015) a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne (art. 24, comma 27, del D.L. n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011).

- 20% per l'anno 2014;
- 21% per l'anno 2015;
- 22% per l'anno 2016;
- 23% per l'anno 2017;
- 24% a decorrere dall'anno 2018.

6.6. Le misure finanziarie relative all'ASpI

L'ASpI e la mini-ASpI sono finanziate attraverso i contributi previdenziali versati dai datori di lavoro e dai lavoratori, secondo quanto espressamente sancito dall'art. 2, commi 25-39, del DDL.

La contribuzione di finanziamento dei nuovi ammortizzatori sociali, infatti, si rinvia anzitutto nei contributi dovuti dai datori di lavoro e dai lavoratori al fondo pensione dei lavoratori dipendenti, con riferimento al contributo integrativo agricolo (art. 12, comma 6, legge 3 giugno 1975, n. 160) e ai contributi assicurativi base (art. 28, comma 1, legge n. 160/1975).

Per il versamento contributivo obbligatorio richiamato a finanziare l'ASpI e la mini-ASpI seguitano a trovare applicazione le riduzioni del costo del lavoro derivanti da specifici provvedimenti normativi (art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; art. 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266), nonché le misure compensative previste per le imprese che conferiscono il TFR a forme pensionistiche complementari (art. 8 del D.L. 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248).

Per i lavoratori che non erano assoggettati alla contribuzione previdenziale richiamata, con particolare esplicito riferimento ai soci lavoratori delle cooperative (D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602), il contributo di finanziamento può essere decurtato della riduzione derivante dalle disposizioni sopra richiamate (art. 120 della legge n. 388/2000; art. 1, comma 361, della legge n. 266/2005) ma limitatamente alla quota che non sia stata ancora applicata (a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti al momento della entrata in vigore delle due leggi). Peraltro l'art. 2, comma 27, del DDL (così come emendato dalla Commissione Lavoro del Senato) stabilisce che se a tali lavoratori risultano già applicate le suddette quote di riduzione, si può procedere ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, con incrementi annui pari allo 0,26% per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27% per l'anno 2017 (contestualmente, con incrementi pari allo 0,06% annuo si procede all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845). La norma stabilisce altresì che (a decorrere dal 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpI) le prestazioni sono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dell'economia e delle finanze (da emanare entro il 31 dicembre dell'anno precedente)³⁸.

Contributo aggiuntivo per il lavoro a termine

Oltre alle forme contributive in senso stretto, l'art. 2, comma 28, del DDL, introduce un rilevante contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, con effetto sui periodi contributivi dal 1° gennaio 2013, relativo ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il successivo comma 29 del medesimo art. 2 del DDL stabilisce alcune ipotesi tassative di esclusione dal contributo addizionale che, pertanto, non si applica ai lavoratori assunti:

- a) a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525; per le attività stagionali previste dalla contrattazione collettiva (ma solo se definite da avvisi comuni e contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative), dopo l'intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato, si prevede l'esclusione dal contributo addizionale limitatamente ai periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015³⁹;
- c) con contratto di apprendistato;
- d) alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

L'art. 2, comma 30, del DDL prevede poi due ipotesi di restituzione parziale del contributo addizionale:

- *nei limiti delle ultime 6 mensilità*: al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, ma la restituzione avviene solo successivamente al superamento del periodo di prova;

³⁸ Il decreto ministeriale deve tenere presente l'andamento congiunturale del settore con riferimento al ricorso all'ASpI e alla mini-ASpI, nonché garantire in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime.

³⁹ Per compensare le minori entrate derivanti dall'attuazione della disposizione (stimate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015), il DDL stabilisce che si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne (art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- nei limiti delle ultime 6 mensilità decurtate di quelle intercorse fra la cessazione e la riassunzione: al datore di lavoro che assume il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine.

Contributo aggiuntivo per i licenziamenti (individuale e collettivo)

I commi da 31 a 35 dell'art. 2 del DDL introducono un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti dal 1° gennaio 2013. Il contributo è dovuto nella misura pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni⁴⁰. Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato per qualsiasi causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore⁴¹.

Inoltre – in base al comma 34 introdotto dalla Commissione Lavoro del Senato – per il triennio 2013-2015, il contributo non è dovuto nei seguenti casi⁴²:

- a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Lo stesso contributo previsto per i licenziamenti individuali opera anche nel caso dei licenziamenti collettivi, tranne che sia dovuto il contributo di cui all'art. 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ma solo fino al 31 dicembre 2016, mentre a far data dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la

⁴⁰ Per espressa previsione di legge nel computo dell'anzianità aziendale vengono ricompresi anche i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque ha avuto luogo alla restituzione del contributo addizionale previsto per i contratti a termine.

⁴¹ Il contributo è dovuto quindi anche in caso di ordinario recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), del Testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

⁴² Per compensare le minori entrate derivanti dalla disposizione (stimate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015) si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne (art. 24, comma 27, del D.L. n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dichiarazione di eccedenza del personale (art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991) non è stata fatta oggetto di accordo sindacale, il contributo è triplicato.

Contributo aggiuntivo per il lavoro in apprendistato

Con il comma 36 l'art. 2 del DDL riconosce agli apprendisti, dal 1° gennaio 2013, l'ASpI, prevedendola espressamente fra i diritti assistenziali del lavoratore occupato in apprendistato, ai sensi dell'art. 2, comma 2, *lett. e-bis*, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. La nuova lettera, tuttavia, non estende soltanto il diritto all'ASpI, ma – contrariamente a quella annunciata spinta propulsiva, che la riforma avrebbe inteso offrire all'apprendistato, quale contratto di primo impiego generalizzato – prevede a carico dei datori di lavoro che occupano apprendisti, artigiani e non artigiani, un aumento contributivo, a carattere aggiuntivo rispetto alla ordinaria contribuzione agevolata di cui gode l'istituto contrattuale (art. 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296), con effetto sui periodi contributivi maturati successivamente all'entrata in vigore della previsione normativa, pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

A scanso di qualsiasi equivoco, peraltro, lo stesso art. 2, comma 36, del DDL precisa che a tale aumento contributivo non si applicano le disposizioni di cui all'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, secondo cui, dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016, è operante uno sgravio contributivo pari al 100% della contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di apprendistato, nei confronti dei datori di lavoro che assumono apprendisti in aziende con un organico pari od inferiore alle nove unità (numero di addetti alle dipendenze dell'azienda)⁴³.

Il successivo comma 37 del medesimo art. 2 del DDL evidenzia, d'altronde, che l'aliquota contributiva aggiuntiva, destinata specificamente a finanziare l'ASpI, non si applica con riferimento alle disposizioni agevolative che per identificare l'aliquota contributiva applicabile rinviano alla contribuzione prevista per gli apprendisti.

I soci e i lavoratori delle società cooperative

Con l'art. 2, comma 38, il DDL introduce nel corpo dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, anche l'ASpI fra le forme di previdenza ed assistenza sociale

⁴³ Il calcolo numerico dei dipendenti in forza all'azienda che assume sembra dover essere depurato dai soggetti esclusi per espressa previsione di legge dal calcolo della forza lavoro, come ad esempio: gli apprendistati, i titolari di contratto di inserimento, i lavoratori somministrati, i lavoratori assunti all'esito di esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità; i lavoratori a tempo parziale devono essere considerati "*pro quota*" (art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000), mentre i lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.Lgs. n. 276/2003).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

che si applicano – nei limiti e con le modalità stabiliti dalle disposizioni legislative che le regolano – ai lavoratori soci di società cooperative di lavoro, disciplinate dagli artt. 2511 e seguenti del c.c. e dal D.Lgs.C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577.

I Fondi per i lavoratori in somministrazione

Il comma 39 dell'art. 2 del DDL riduce, dal 1° gennaio 2013, dal 4% al 2,6% l'aliquota contributiva posta a carico delle Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione di lavoro, dall'art. 12, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. La contribuzione ridotta, peraltro, interessa soltanto i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione con contratto a tempo determinato, mentre rimane intatta l'aliquota contributiva del 4% per quanto concerne i lavoratori in somministrazione assunti dalle agenzie con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Addizionale sui diritti d'imbarco

L'art. 2, commi 47-50, del DDL è la prima delle due disposizioni della riforma che mira ad utilizzare i diritti di imbarco allo scopo di un finanziamento degli oneri sugli ammortizzatori sociali (l'altra è l'art. 4, comma 75, collocato fra le disposizioni specificamente dedicate alla copertura finanziaria della riforma).

La norma in esame, dunque, stabilisce che, a partire dal 1° gennaio 2016, le maggiori somme derivanti dall'incremento pari a 3 euro dell'addizionale sui diritti di imbarco dovuti dai passeggeri degli aeromobili di cui all'art. 6-*quater*, comma 2, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43⁴⁴, come modificato dallo stesso art. 2, comma 48, del DDL, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'Inps, di cui all'art. 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

In base al nuovo comma 3-*bis* dell'art. 6-*quater* del D.L. n. 7/2005, convertito dalla legge n. 43/2005, a riscuotere l'incremento dell'addizionale – che deve essere versato dalle compagnie aeree entro tre mesi dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo – sono i gestori dei servizi aeroportuali che riscuotono i diritti di imbarco, i quali (per effetto del successivo comma 3-*ter* hanno anche l'obbligo di comunicare mensilmente all'Inps le somme riscosse secondo le modalità stabilite dall'Istituto previdenziale e di riversarle all'Inps stesso entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, con le modalità di cui agli artt. 17 e seguenti del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241⁴⁵.

⁴⁴ Si veda in merito l'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

⁴⁵ A questo fine l'art. 2, comma 50, del DDL inserisce nel comma secondo dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997 la nuova lett. h-*quinquies*) relativa, appunto, alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale di imbarco devono riversare all'Inps.

Se ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3-*bis* dell'art. 6-*quater* del D.L. n. 7/2005, convertito dalla legge n. 43/2005, alle somme dovute si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste per i contributi previdenziali obbligatori (art. 116, comma 8, lett. *a*), della legge 23 dicembre 2000, n. 388), per effetto del successivo comma 3-*quater* la riforma accelera le procedure di riscossione del finanziamento de quo, stabilendo che la comunicazione effettuata all'Inps dai gestori costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva da parte dell'Istituto⁴⁶.

Inoltre con una disposizione ad effetto “*bastone-carota*” nei confronti dei gestori (chiamati a sopportare i costi delle procedure di riscossione e versamento) il comma 49 dell'art. 2 del DDL, stabilisce a loro favore una trattenuta dello 0,25% del gettito totale, “*a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione*”, prevedendo al contempo una sanzione pecuniaria amministrativa esasperatamente elevata – da euro 2.000 ad euro 12.000 – per le ipotesi di inadempienza degli obblighi di comunicazione circa le somme riscosse all'Inps (che la norma stessa individua come competente ad effettuare gli accertamenti e ad irrogare le sanzioni, applicando, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689).

Incrementi contributivi per gli agricoltori

L'art. 2, comma 68, del DDL estende (dal 1° gennaio 2013) gli incrementi delle aliquote contributive pensionistiche (determinati dalle tabelle B e C dell'Allegato n. 1 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214) anche ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'Inps non già interessati dall'incremento⁴⁷. La nuova aliquota di finanziamento incrementata dalla riforma, peraltro, è comprensiva del contributo addizionale del 2% di cui all'art. 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

6.7. Revoca di prestazioni in caso di condanna per terrorismo, mafia e strage

Con l'art. 2, commi 58-63, del DDL si sancisce una procedura di revoca delle prestazioni di sostegno al reddito e dei trattamenti previdenziali fruiti da quanti risultino autori di reati di tipo terroristico e mafioso e per il reato di strage⁴⁸.

⁴⁶ Secondo le modalità previste dall'art. 30 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.

⁴⁷ Secondo la relazione tecnica si tratterebbe di una collettività di lavoratori agricoli di fatto residuale, riguardante circa il 3-4% di quanti sono complessivamente iscritti alla Gestione autonoma dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

⁴⁸ Le risorse che derivano dai provvedimenti di revoca (art. 2, comma 63, del DDL) affluiscono al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle

In base al primo comma, con la sentenza di condanna dei reati previsti e puniti dagli articoli 270-*bis*, 280, 289-*bis*, 416-*bis*, 416-*ter* e 422 del c.p., nonché per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art. 416-*bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dalla stessa norma, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili, comunque denominate in base alla legislazione vigente, di cui il condannato sia eventualmente titolare. Con la stessa sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali erogati al condannato, nel caso in cui sia accertato che abbiano origine, in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei predetti reati.

Ai condannati ai quali sia stata applicata la sanzione accessoria le prestazioni spettano, una volta che la pena sia stata completamente eseguita e previa presentazione di apposita domanda, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, se ne ricorrono i presupposti (art. 2, comma 59, del DDL).

Per effetto dell'art. 2, comma 61, del DDL la revoca interesserà, con effetto non retroattivo, anche i soggetti già condannati con sentenza passata in giudicato per i reati predetti.

6.8. Le abrogazioni e le misure di coordinamento normativo

L'art. 2, commi 69-73, del DDL non contiene soltanto l'indicazione delle disposizioni normative abrogate in seguito alla introduzione dell'ASpI e della mini-ASpI ma anche misure di coordinamento normativo.

Il comma 69 abroga (dal 1° gennaio 2013) le seguenti norme:

- art. 19, commi 1-*bis*, 1-*ter*, 2 e 2-*bis*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- art. 7, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- art. 40 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.

Il comma 70, invece, abroga a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'art. 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, con ciò determinando una delle novità senza dubbio più rilevanti nella gestione degli ammortizzatori sociali rispetto al quadro normativo vigente. Per effetto di tale abrogazione espressa, infatti, a far data dal 1° gennaio 2016, non sarà più consentito ricorrere all'intervento della CIGS (integrazione salariale straordinaria) in tutti i casi di:

richieste estorsive e dell'usura (art. 2, comma 6-*sexies*, del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10) e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (legge 3 agosto 2004, n. 206).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- fallimento,
- liquidazione coatta amministrativa,
- amministrazione straordinaria,
- omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni,
- aziende sequestrate o confiscate in base alla disciplina normativa contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso.

Con l'art. 2, comma 70, del DDL, dunque, la riforma sceglie coraggiosamente di percorrere la strada che elimina in radice la possibilità di utilizzare la CIGS in tutte le ipotesi nelle quali non vi sono esigenze connesse ad una reale e d effettiva conservazione del posto di lavoro⁴⁹.

Ai sensi del comma 71 sono infine abrogate (dal 1° gennaio 2017) le seguenti disposizioni normative:

- artt. 5, commi 4-6; 6-9; 10, comma 2; 16, commi 1-3; 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- art. 3, commi 3 e 4, del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451;
- artt. 9-19, della legge 6 agosto 1975, n. 427.

I commi 72 e 73 dell'art. 2 del DDL, da ultimo, intervengono ad inserire delle indispensabili novelle di coordinamento nel corpo della legge 23 luglio 1991, n. 223, apportando specifiche modificazioni agli artt. 4 e 5 al fine di cancellare i riferimenti all'istituto della "mobilità" che viene eliminato e sostituito dall'ASpI in ogni ricorrenza.

Le sostituzioni lessicali consistono, di fatto, nell'inserire i riferimenti alla «*procedura di licenziamento collettivo*» al posto di quello alle «*procedure di mobilità*», quelli al «*licenziamento collettivo*» al posto del richiamo alla «*dichiarazione di mobilità*», quelli al «*programma di riduzione del personale*» al posto dei rinvii al «*programma di mobilità*», quelli all'azione del «*licenziare*» al posto del «*collocare in mobilità*» (analogamente per l'effetto di tale azione, con la sostituzione dei riferimenti ai lavoratori «*collocati in mobilità*» o «*posti in mobilità*» con quelli ai lavoratori «*licenziati*»).

⁴⁹ Secondo le stime della relazione tecnica tali casi rappresentano attualmente circa il 15% della spesa complessiva sostenuta per gli interventi in CIGS a legislazione vigente.

7. Gli strumenti di integrazione salariale e di sostegno all'occupazione

L'art. 3 del DDL, nel testo licenziato dal Senato il 31 maggio 2012, si occupa integralmente delle "Tutele in costanza di rapporto di lavoro".

7.1. La nuova CIGS

L'art. 3, comma 1, del DDL estende, a decorrere dal 1° gennaio 2013, la disciplina in materia di interventi di integrazione salariale straordinaria ad alcuni particolari settori già costantemente interessati da estensioni transitorie, successivamente prorogate annualmente, ovvero con modalità particolari.

In effetti, l'art. 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si arricchisce del nuovo comma 3-bis, il quale amplia l'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale, con i connessi obblighi contributivi (l'aliquota dello 0,9% calcolato sulla retribuzione imponibile) alle imprese esercenti attività:

- a) commerciali con più di 50 dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti (compresi gli operatori turistici);
- c) di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- d) di trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

7.2. Lavoratori portuali

L'art. 3, commi 2 e 3, del DDL introduce una specifica indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale, disegnando un ammortizzatore sociale "ad hoc" che stabilizza, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le discipline transitoriamente introdotte negli anni precedenti per i lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie portuali (di cui all'art. 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni) e per i lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali (ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. b), della stessa legge n. 84/1994)⁵⁰.

⁵⁰ Il nuovo ammortizzatore sociale portuale è costruito in modalità e con parametri del tutto analoghi, se non a tratti identici, a quanto già operato dal Legislatore nel dettare la disciplina transitoria di previsione della indennità di mancato avviamento negli anni precedenti, si veda, per il 2012, quanto previsto testualmente dall'art. 33, comma 23, secondo periodo, della legge 12 novembre 2011, n. 183. D'altronde, proprio per effetto della stabilizzazione operata dal DDL, non si prevede alcun limite massimo di finanziamento (per il

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

L'indennità riconosciuta è pari a 1/26 del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore è comunque risultato in disponibilità al datore di lavoro.

Il nuovo ammortizzatore sociale spetta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità.

Il relativo trattamento è erogato dall'Inps subordinatamente alla acquisizione degli appositi elenchi contenenti il numero delle giornate di mancato avviamento al lavoro, distinto per ciascuna impresa o agenzia. Tali elenchi devono essere predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli specifici accertamenti effettuati localmente dalle autorità portuali competenti ovvero, laddove queste non risultino istituite, dalle autorità marittime territorialmente competenti.

Il terzo comma dell'art. 3 del DDL estende, conseguentemente alla stabilizzazione del nuovo ammortizzatore, alle imprese e alle agenzie portuali, nonché ai relativi lavoratori (in quanto potenzialmente beneficiari dell'indennità), l'obbligo contributivo previsto per la cassa integrazione guadagni straordinaria (ai sensi dell'art. 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407), per un ammontare pari, rispettivamente, allo 0,6% per i datori di lavoro e allo 0,3% per i lavoratori calcolati sulla retribuzione imponibile.

7.3. Fondi di solidarietà (bilaterali e residuale)

L'art. 3, commi 4-13, del DDL prevede la stipula da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali (da stipularsi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma), aventi ad oggetto la costituzione di appositi **fondi di solidarietà bilaterali** per i settori non coperti dalla legislazione in materia di integrazione salariale, con la specifica finalità di istituire un sistema volto a garantire adeguate forme di sostegno ai lavoratori di qualsiasi comparto, assicurando una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o di sospensione dell'attività lavorativa per le medesime cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Il comma 5 dell'art. 3 del DDL stabilisce che con successivo decreto ministeriale (decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro

2012 la legge n. 183/2011 fissa un tetto di spesa pari a 15 milioni di euro), a fronte di una estensione dell'obbligo contributivo direttamente a carico di imprese e lavoratori.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dell'economia e delle finanze da adottarsi entro i tre mesi successivi agli accordi e ai contratti) si provvede ad istituire presso l'INPS i fondi di solidarietà bilaterali di cui al primo comma.

Al comma 6 dell'art. 3 del DDL vengono disciplinate le ipotesi di modifica e integrazione degli atti istitutivi dei fondi, stabilendo identiche modalità (accordo o contratto collettivo e successivo decreto ministeriale), con la precisazione che eventuali modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote contributive devono essere adottate con decreto direttoriale (congiuntamente dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze), sulla base di una proposta avanzata dal comitato amministratore del fondo (art. 3, commi 35-41, del DDL).

Per effetto dell'art. 3, comma 7, del DDL i decreti ministeriali di istituzione dei fondi bilaterali stabiliscono, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione di ciascun fondo con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro⁵¹.

Il comma 8 dell'art. 3 del DDL esclude che i fondi bilaterali di solidarietà possano avere personalità giuridica, costituendo invece semplicemente delle gestioni specifiche dell'INPS, mentre il successivo comma 9 stabilisce che gli oneri di amministrazione di ciascun fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

L'art. 3, comma 10, del DDL sancisce l'obbligatorietà dell'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria) con riguardo alle imprese che occupano in media più di 15 dipendenti, prevedendo, altresì, che le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non trovano applicazione per il personale dirigente se non quando espressamente previsto.

L'undicesimo comma dell'art. 3 del DDL individua, invece, le ulteriori finalità dei fondi di solidarietà bilaterali:

- a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;
- b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;

⁵¹ Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale delle aziende fissata per la partecipazione al fondo deve essere verificata mensilmente, con riferimento alla media del semestre precedente (art. 3, comma 7, ultimo periodo, del DDL).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

L'art. 3, comma 12, del DDL consente, per le finalità ulteriori ed eventuali perseguite ai sensi del comma 11, l'istituzione dei fondi anche per settori e aziende di dimensioni già rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese alle quali si applicano gli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi istitutivi dei fondi di solidarietà possono prevedere che il fondo sia finanziato (a decorrere dal 1° gennaio 2017) con una aliquota contributiva nella misura pari allo 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

Col comma 13 l'art. 3 del DDL stabilisce che gli accordi ed i contratti collettivi istitutivi dei fondi di solidarietà possono prevedere che nel fondo confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle stesse parti firmatarie ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. In questa ipotesi al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, con riguardo ai datori di lavoro per i quali trova applicazione il fondo, ma le prestazioni possono essere riconosciute esclusivamente nel limite di tale gettito.

Ai sensi dell'art. 3, commi 35-41, del DDL, la gestione dei fondi di solidarietà bilaterali istituiti ai sensi del comma 4 dello stesso art. 3 del DDL è affidata a uno specifico comitato amministratore, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per 4 anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo (art. 3, comma 37), con compiti precisamente delineati dalla riforma⁵²:

- a) predisporre⁵³ i bilanci annuali (preventivo e consuntivo) della gestione, corredati da una relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare sulla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

⁵² Ai sensi dell'art. 3, comma 41, del DDL, l'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa da parte del direttore generale dell'Inps, se si evidenziano profili di illegittimità. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato entro 5 giorni e deve essere sottoposto, con la precisa indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'Inps, il quale nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, entro 3 mesi, stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla; trascorsi i 3 mesi la decisione diviene in ogni caso esecutiva.

⁵³ I bilanci devono essere predisposti sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- c) avanzare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sulla erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- e) decidere (in unica istanza) sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolvere ogni altro compito demandato al comitato amministratore da leggi o regolamenti.

Il comitato amministratore, ai sensi dell'art. 3, comma 36, del DDL è composto da esperti⁵⁴, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a 10, nonché da 2 funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese⁵⁵.

Con riferimento ai settori, alle tipologie di datori di lavoro e alle classi dimensionali di aziende (comunque superiori ai 15 dipendenti) non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stati stipulati, alla data del 31 marzo 2013, accordi o contratti collettivi volti alla istituzione e alla attivazione del fondo di cui all'art. 3, comma 4, del DDL (ovvero del modello alternativo di cui all'art. 3, comma 14), il successivo comma 19 dello stesso art. 3 del DDL prevede l'istituzione, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di un apposito **fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale**, finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti dallo stesso.

Ai sensi del comma 20 dell'art. 3 del DDL, il fondo di solidarietà residuale garantisce la prestazione di cui all'art. 3, comma 31, del DDL, per una durata che non può essere superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili, che devono essere calcolate in ragione di un biennio mobile, con riguardo alle causali di riduzione o di sospensione dell'attività lavorativa così come previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria).

Il comma 21 dell'art. 3 del DDL attribuisce la gestione del fondo di solidarietà residuale a un apposito comitato amministratore (con i medesimi compiti delineati

⁵⁴ Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.

⁵⁵ Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri (art. 3, comma 38, del DDL). Le deliberazioni del comitato sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente (art. 3, comma 39). Alle riunioni del comitato amministratore del fondo partecipa il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo (art. 3, comma 40).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dall'art. 3, comma 35, del DDL), composto da esperti⁵⁶, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze.

Ai sensi dell'art. 3, comma 22, del DDL i decreti che istituiscono i fondi di solidarietà provvedono anche a determinare le aliquote di contribuzione ordinaria (ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 ed 1/3), in maniera da garantire risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione di regime, da verificarsi anche sulla base dei bilanci di previsione.

Nei casi in cui viene corrisposto l'assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale (art. 3, comma 31, del DDL) è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorre alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti istitutivi dei fondi e comunque non inferiore all'1,5%.

Nei casi in cui i fondi garantiscano assegni straordinari per il sostegno al reddito, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni (art. 3, comma 32, *lett. b*), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

Pertanto, ai sensi dell'art. 3, comma 25, del DDL, ai contributi di finanziamento ai fondi di solidarietà si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Per effetto, dell'art. 3, comma 26, del DDL i fondi di solidarietà hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in assenza di disponibilità finanziaria. Tutti gli interventi a carico dei fondi possono essere concessi soltanto previa costituzione di specifiche riserve finanziarie e nei limiti delle risorse già acquisite (art. 3, comma 27, del DDL).

I fondi hanno anche obbligo di presentazione, fin dalla costituzione, di bilanci di previsione⁵⁷ (a 8 anni), basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più

⁵⁶ Anche in questo caso le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.

⁵⁷ Sulla base del bilancio di previsione il comitato amministratore del fondo può proporre modifiche, anche in corso d'anno, in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota contributiva, dette modifiche devono essere adottate, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, dopo aver verificato le compatibilità finanziarie interne al fondo (art. 3, comma 29, del DDL).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

recente Documento di Economia e Finanza e con la relativa Nota di Aggiornamento (art. 3, comma 28, del DDL).

In base al comma 30 dell'art. 3 del DDL qualora vi fosse necessità di assicurare il pareggio di bilancio o di fare fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore.

In ogni caso viene espressamente previsto che in assenza dell'adeguamento contributivo necessario l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Le prestazioni assicurate dai fondi di solidarietà si distinguono in ordinarie e straordinarie e sono previste dall'art. 3, commi 31-34, del DDL.

Ai sensi del comma 31 del DDL, dunque, i fondi assicurano la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a 1/8 delle ore lavorabili da computare in ragione di un biennio mobile, in base alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Il comma 32 dell'art. 3 del DDL elenca poi le ulteriori tipologie di prestazione che possono essere erogate dai fondi di solidarietà:

- a) *prestazioni integrative*, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'ASpI;
- b) *assegni straordinari per il sostegno al reddito*, nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, erogati a lavoratori che raggiungono i requisiti di pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei successivi cinque anni;
- c) *contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale*, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Nei casi di corresponsione dell'assegno ordinario, peraltro, i fondi provvedono anche a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato, computandola ai sensi dell'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 3, comma 33, del DDL). La contribuzione correlata può essere prevista (dai decreti istitutivi dei fondi) anche con riferimento alle prestazioni ulteriori (art. 3, comma 34, del DDL).

7.4. Fondi di solidarietà (modello alternativo)

Con l'art. 3, commi 14-18, del DDL, secondo quanto emendato dalla Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, viene introdotto uno specifico **modello alternativo** ai fondi bilaterali.

La norma (art. 3, comma 14) fa espresso riferimento ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale nei quali siano tuttavia operanti, alla data di entrata in vigore della riforma, "*consolidati sistemi di bilateralità*", tenendo

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

in considerazione le peculiarità di tali settori, con specifico ed espresso richiamo all'artigianato, le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali possono, nel termine di 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dall'art. 3, commi 4-13, del DDL, prevedendo apposite *“misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate”*.

Il comma 15 dell'art. 3 del DDL stabilisce che per conseguire le finalità del modello alternativo dei fondi di solidarietà, gli accordi e i contratti collettivi devono definire specificamente:

- a) l'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento, non inferiore allo 0,20%;
- b) le tipologie di prestazioni erogabili, in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;
- c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni⁵⁸;
- d) la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà anche una parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle stesse parti (art. 3, comma 13, del DDL);
- e) criteri e requisiti per la gestione dei fondi di solidarietà alternativi.

L'art. 3, comma 16, del DDL – considerando le finalità perseguite dai fondi di solidarietà nel modello alternativo, destinati a realizzare o comunque ad integrare il sistema di tutela del reddito, in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione, in chiave universalistica – affida al Ministro del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) l'adozione, sentite le Parti sociali istitutive dei fondi bilaterali, di uno specifico decreto (di natura non regolamentare) contenente disposizioni che determinano:

- requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
- criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
- modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di *standard* e parametri omogenei.

Qualora sia istituito il fondo di solidarietà nel modello alternativo, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali (in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 4, del DDL), spetta l'ASpI,

⁵⁸ In tal caso le parti sociali dovranno tenere presenti, in via previsionale, gli andamenti del settore in relazione anche a quello più generale dell'economia, mantenendo ferma l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo.

“*subordinatamente ad un intervento integrativo*”, pari almeno alla misura del 20% dell’indennità a carico dei fondi bilaterali, per una durata massima del trattamento non superiore alle 90 giornate da computare in un biennio mobile (art. 3, comma 17, del DDL)⁵⁹.

La previsione può operare anche a carico dei fondi di solidarietà bilaterali nel modello ordinario (art. 3, comma 4, del DDL), ma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale (art. 3, comma 18, del DDL).

7.5. Riconversione dei fondi esistenti

I commi 42-47 dell’art. 3 del DDL sanciscono l’adeguamento alle norme previste dalla riforma con riferimento ai fondi di solidarietà bilaterali mediante appositi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze), sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.

In particolare, l’art. 3, commi 42-43, prevede la riconversione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell’art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, come attuato dal D.M. 27 novembre 1997, n. 477, contenente una disciplina-quadro per definire un sistema di ammortizzatori sociali per enti ed aziende che erogano servizi di pubblica utilità e per le altre categorie e settori di imprese sprovvisti⁶⁰.

Il successivo art. 3, comma 44, del DDL si occupa della riconversione del fondo speciale per il sostegno del reddito, dell’occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo, istituito presso l’Inps dall’art. 1-ter del D.L. 5 ottobre 2004 n. 249, convertito, con modificazioni, con legge 3 dicembre 2004, n. 291 (con riferimento agli accordi collettivi e ai contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale).

⁵⁹ Il trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse non superiore a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015; al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell’autorizzazione di spesa di cui all’art. 24, comma 27, del D.L. n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011 (agli adeguamenti di bilancio provvede il Ministro dell’economia e delle finanze).

⁶⁰ L’attuazione degli strumenti è demandata ad appositi regolamenti, adottati con decreto del Ministro del lavoro in conseguenza del deposito, presso il Ministero del lavoro, dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, espressamente disciplinanti la materia e stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Da ultimo l'art. 3, comma 45, si occupa della riconversione anche del fondo di solidarietà relativo al personale delle società del gruppo Ferrovie dello Stato di cui all'art. 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (con riferimento agli accordi collettivi e ai contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario).

7.6. Modifiche al Fondo di solidarietà per i mutui prima casa

Dopo l'esame da parte della Commissione Lavoro del Senato, il DDL si arricchisce della disposizione attualmente contenuta nei commi 48-49 dell'art. 3, che reca modifiche alla disciplina del fondo di solidarietà previsto per i mutui per l'acquisto della prima casa, di cui all'art. 2, commi da 475 a 479, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, come attuato dal D.M. 21 giugno 2010, n. 132, da applicarsi esclusivamente alle domande di accesso al fondo presentate dopo la data di entrata in vigore della riforma.

Nei limiti delle risorse disponibili, e fino ad esaurimento delle stesse, i titolari di mutui per l'acquisto della prima casa, possono chiedere la sospensione del pagamento delle rate del mutuo (per non più di due volte e per un periodo complessivamente non superiore a 18 mesi) – con la precisazione che la sospensione non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria ed avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive – anche con riferimento ai mutui oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite ovvero di cartolarizzazione (ai sensi della legge 30 aprile 1999, n. 130), erogati per portabilità tramite surroga (art. 120-*quater* del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385) che costituiscono mutui di nuova erogazione, che hanno già fruito di altre misure di sospensione (purché non si sia avuta complessivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a 18 mesi).

La sospensione non può essere richiesta per i mutui che:

- accusino un ritardo nei pagamenti superiore a 90 giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario (o per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto, anche tramite notifica dell'atto di precetto, o sia stata avviata una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato);
- fruiscono di agevolazioni pubbliche;
- siano corredati da una assicurazione a copertura del rischio degli eventi che danno titolo alla sospensione, a condizione che l'assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione stesso.

Sono ammessi al beneficio della sospensione i soggetti nei confronti dei quali sia avvenuto almeno uno dei seguenti eventi (successivamente alla stipula del contratto di mutuo nei tre anni antecedenti alla richiesta di sospensione):

- a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato (fatte salve le ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa);
- b) cessazione dei rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa (ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa);
- c) morte o riconoscimento di *handicap* grave (art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) ovvero di invalidità civile (non inferiore all'80%).

7.7. Abrogazioni

L'art. 3, commi 46-47, del DDL reca una serie di abrogazioni normative, non più attuali o incompatibili con le nuove previsioni introdotte dalla riforma, con una duplice calendarizzazione specifica delle scelte abrogative.

Così a far data dal 1° gennaio 2013 (comma 46) sono abrogati l'art. 1-*bis* del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, ed anche l'art. 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

Mentre a decorrere dal 1° gennaio 2014 (comma 47) sono abrogati:

- l'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
- il Regolamento di cui al D.M. 27 novembre 1997, n. 477;
- l'art. 1-*ter* del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;
- l'art. 59, comma 6, quarto, quinto e sesto periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

8. Le politiche attive, le tutele di genere e la formazione

L'art. 4 del DDL nel testo licenziato dal Senato il 31 maggio 2012 raccoglie tutte le disposizioni che contengono «*Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro*», con particolare riferimento agli interventi in favore dei lavoratori anziani, al sistema delle regole degli incentivi all'occupazione, alla tutela delle donne e della genitorialità, al contrasto delle dimissioni «*in bianco*», alle norme per l'inserimento dei disabili, per contrastare il lavoro irregolare degli extracomunitari, in materia di solidarietà negli appalti e di contrattazione collettiva (per gli sgravi e nel settore ferroviario), ma anche con riguardo alle politiche attive del lavoro e ai servizi per l'impiego, allo scopo di semplificare e ottimizzare le procedure di *matching* fra domanda e offerta di lavoro, senza rinunciare a dettare disposizioni anche in tema di *apprendimento permanente*, di certificazione delle competenze e perfino di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. Un coacervo di norme, di non facile lettura, su temi fondamentali per un approccio dinamico-evolutivo alle criticità odierne del mercato del lavoro, tuttavia, probabilmente, di scarsa effettività o comunque inefficace, perché in parte limitato ad interventi di delega legislativa (dai connotati particolarmente ampi e, forse per eccessiva prudenza, non dettagliatamente definiti) e in parte di mero raccordo normativo sul quadro regolatorio esistente ovvero con interventi di dettaglio immediatamente dispositivi ma di piccolo cabotaggio o con effetti di eccessiva burocratizzazione⁶¹.

8.1. I lavoratori anziani

L'art. 4, commi 1-7, del DDL introduce e disciplina uno specifico intervento in favore dei lavoratori anziani.

La norma declina una prima misura che opera soltanto nei casi di eccedenza di personale. In tali casi, infatti, la riforma sancisce che nelle aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti, i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono stipulare accordi che, allo scopo di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, prevedono l'impegno per il datore di lavoro di corrispondere ai lavoratori «*una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti*» e di versare all'Inps «*la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento*» (art. 4, comma 1, DDL)⁶².

⁶¹ Ciò in palese contrasto con la normativa europea che impone – allo scopo di contribuire ad implementare competitività e produttività – la riduzione costante degli oneri amministrativi a carico delle imprese e dei datori di lavoro.

⁶² La norma non chiarisce esplicitamente se la validazione e la successiva attuazione dell'accordo escluda, per i lavoratori interessati, l'erogazione delle indennità previste dalla nuova ASpl.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Possono essere interessati dal programma soltanto i lavoratori che raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro (art. 4, comma 2, DDL).

Perché l'accordo diventi efficace il datore di lavoro deve presentare apposita domanda all'Inps, corredata da una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità per gli obblighi (art. 4, comma 3, DDL). A seguito della istanza datoriale garantita, e in conseguenza della definizione della istruttoria relativa alla sussistenza dei requisiti in capo al lavoratore e al datore di lavoro, l'accordo diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps (art. 4, comma 4, DDL).

Dopo la validazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps le somme necessarie perché siano assicurate, simultaneamente, la prestazione reddituale per il lavoratore e per la relativa contribuzione figurativa per l'Istituto previdenziale (art. 4, comma 5, DDL).

Spetta all'Inps, infatti, procedere al pagamento della prestazione al lavoratore (con le medesime modalità previste per la corresponsione delle pensioni) e contestualmente procedere ad accreditare la relativa contribuzione figurativa (art. 4, comma 7, DDL).

Tuttavia, qualora il datore di lavoro ometta di effettuare il prescritto versamento mensile l'Inps non può erogare la prestazione né accreditare i contributi (art. 4, comma 5, ultimo periodo, DDL) e deve procedere a notificare un apposito avviso di pagamento al datore di lavoro; dopo 180 giorni dalla notifica, qualora non sia avvenuto il pagamento omesso, l'Inps procede ad escutere la fidejussione (art. 4, comma 6, DDL).

8.2. *Gli incentivi ad assumere*

Con l'art. 4, commi 8-11, il DDL interviene a disciplinare specifici incentivi all'occupazione rivolti ai lavoratori anziani e alle donne nelle aree svantaggiate⁶³.

Nei commi 8-10 la norma si occupa delle assunzioni effettuate (dal 1° gennaio 2013), con contratto di lavoro dipendente, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.

Se il lavoratore ultracinquantenne è assunto con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, anche in somministrazione, ai datori di lavoro viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a loro carico, per la durata di 12 mesi⁶⁴; se il

⁶³ Con evidente leggerezza nel *drafting* legislativo, la disposizione individua due distinte locuzioni per identificare lo *status* soggettivo degli anziani e delle donne: la non occupazione, infatti, viene evidenziata con riferimento ai primi con il termine “*disoccupati*”, mentre per le donne si parla della mancanza di “*impiego regolarmente retribuito*”.

⁶⁴ La norma non collega la durata del beneficio contributivo alla durata del rapporto di lavoro, limitandosi a stabilire il termine massimo di 12 mesi di fruizione dell'incentivo.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga di ulteriori sei mesi⁶⁵.

Se l'assunzione è effettuata fin dall'inizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi anzidetta spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione.

Il comma 11 dell'art. 4 estende la medesima riduzione contributiva alle ipotesi di assunzione di donne di qualsiasi età che risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno:

- 6 mesi, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18), *lett. e*), del Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008⁶⁶;
- 24 mesi, ovunque siano residenti.

I successivi commi 12-15 dell'art. 4 del DDL reca alcuni principi generali relativi agli incentivi alle assunzioni.

In una chiara prospettiva sanzionatoria e di presunzione negativa (che accompagna larga parte delle misure riformatrici), la norma si apre con la previsione delle ipotesi di esclusione dai benefici, dopo avere identificato il campo di applicazione e la finalità della previsione.

Lo scopo dell'intervento normativo, assolutamente condivisibile, consiste nell'assicurare una omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, con riferimento alla generalità di tutti gli incentivi rivolti ad agevolare le assunzioni del personale⁶⁷.

Si stabilisce, dunque, che gli incentivi non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo giuridico di assumere preesistente, così come determinato da norme di legge o di contrattazione collettiva (art. 4, comma 12, *lett. a*), del DDL⁶⁸;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza (previsto dalla legge o dal contratto collettivo) alla riassunzione di un altro lavoratore, che sia stato licen-

⁶⁵ Per un totale di 18 mesi dalla originaria assunzione a tempo determinato.

⁶⁶ Le aree devono essere individuate annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

⁶⁷ La disposizione, dunque, ricomprende anche gli incentivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

⁶⁸ La disposizione specifica che gli incentivi vengono esclusi anche se il lavoratore che ha diritto all'assunzione obbligatoria viene utilizzato mediante contratto di somministrazione di lavoro.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- ziato da un rapporto a tempo indeterminato o sia cessato da un rapporto di lavoro a termine (art. 4, comma 12, *lett. b*), del DDL)⁶⁹;
- il datore di lavoro (o l'utilizzatore con contratto di somministrazione) ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale, ad eccezione delle ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro (o la somministrazione) sono finalizzate a far acquisire professionalità "*sostanzialmente diverse*" rispetto a quelle in possesso dei lavoratori sospesi oppure viene effettuata presso una differente unità produttiva (art. 4, comma 12, *lett. c*), del DDL);
 - si riferisce a lavoratori che sono stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenta, al momento del licenziamento, assetti proprietari "*sostanzialmente coincidenti*" con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario (art. 4, comma 12, *lett. d*), del DDL)⁷⁰.

Il comma 13 dell'art. 4 del DDL chiarisce che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi ed anche della individuazione della durata degli incentivi stessi, vanno cumulati i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso datore di lavoro, "*a titolo di lavoro subordinato o somministrato*". Si prevede, tuttavia, che non devono cumularsi le prestazioni rese in somministrazione di lavoro, quando effettuate dal lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se esse sono state fornite dalla stessa Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione di lavoro, ad eccezione del caso in cui tra i singoli utilizzatori sussistono assetti proprietari "*sostanzialmente coincidenti*" oppure intercorrono rapporti di collegamento o di controllo societario.

Con il comma 14 l'art. 4 del DDL interviene a modificare l'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407⁷¹, per stabilire che l'esclusione dall'incentivo previsto dalla norma novellata opera quando le assunzioni sono effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale ovvero sospesi (stringendo quindi

⁶⁹ In questa ipotesi di esclusione gli incentivi non spettano anche quando, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione di lavoro, l'utilizzatore non ha offerto preventivamente la riassunzione al lavoratore titolare di uno specifico diritto di precedenza in quanto licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine in precedenza.

⁷⁰ Con riferimento alla somministrazione di lavoro le condizioni di coincidenza, collegamento o controllo si applicano anche all'utilizzatore.

⁷¹ La norma novellata prevede sgravi contributivi per le ipotesi di assunzione, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro con trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi.

l'odierna previsione che esclude l'incentivo quando le assunzioni sono effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese "per qualsiasi causa licenziati o sospesi".

Infine la norma stabilisce che dall'adempiimento tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie riguardanti l'instaurazione o la trasformazione o la variazione di un rapporto di lavoro (o di somministrazione di lavoro) deriva la perdita della parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la effettiva decorrenza del rapporto agevolato e la data della comunicazione effettuata tardivamente (art. 4, comma 15, del DDL).

8.3. Sostegno ai genitori lavoratori e contrasto alle dimissioni "in bianco"

L'art. 4, commi 16-23, del DDL si occupa della tutela della maternità e della paternità, nonché del contrasto del fenomeno delle dimissioni "in bianco".

Anzitutto, il comma 16 sostituisce il testo dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il «*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*», al fine di prevedere che non soltanto la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, ma anche la risoluzione consensuale del rapporto, durante il periodo di gravidanza, nonché quelle della lavoratrice o del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (la norma novellata prevede nel testo originario l'estensione del periodo al compimento del primo anno di vita del bambino) o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando (ovvero dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento)⁷², devono essere convalidate dal Servizio Ispezione Lavoro della Direzione Territoriale del Lavoro⁷³ competente per territorio. La norma novellata, infine, prevede espressamente che le dimissioni e la risoluzione consensuale non hanno efficacia finché non siano convalidate, in quanto alla convalida è "sospensivamente condizionata" la stessa efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla generalità delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro (al di fuori delle ipotesi di gravidanza, adozione e affidamento)

⁷² Il riferimento è alla previsione contenuta nell'art. 54, comma 9, del D.Lgs. n. 151/2001, come sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, con rinvio all'art. 31, comma 3, lett. d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni.

⁷³ La norma parla testualmente di "servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", con ciò lasciando spazio ad una lettura "de jure condendo", coerente con le annunciate misure di *spending review*, tesa a superare l'attuale articolazione periferica del Ministero del Lavoro in direzioni territoriali e regionali del lavoro.

l'efficacia nei confronti della lavoratrice o del lavoratore è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 4, comma 17, DDL).

Quale misura alternativa, nel tentativo di semplificazione⁷⁴, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore ovvero quella della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di una apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore (art. 4, comma 18, DDL) apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (prevista dall'art. 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264)⁷⁵.

Se la lavoratrice o il lavoratore non procede alla convalida o alla sottoscrizione della dichiarazione alternativa, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, quando la lavoratrice o il lavoratore non aderisce, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, che gli sia stato trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero non effettui la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale (art. 4, comma 19, DDL)⁷⁶.

Nei sette giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso lavorato) la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale, comunicando la revoca in forma scritta (art. 4, comma 21, DDL)⁷⁷.

⁷⁴ Invero, il tentativo di semplificare proposto dal Legislatore presenta scarsissime possibilità di riuscita, in ragione del plausibile contenzioso che può agevolmente scaturire (anche in seguito ad un tardivo "ripensamento") dalla scelta di affidare soltanto alle parti, specie dinanzi alle ordinarie dimissioni – quelle "non in bianco" per intendersi – l'efficacia delle dimissioni nel nuovo quadro regolatorio con sospensione di efficacia.

⁷⁵ Si prevede poi che con decreto del Ministro del lavoro possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

⁷⁶ La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta (art. 4, comma 20, DDL).

⁷⁷ Il rapporto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, riprende dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Se il datore di lavoro, mancando la convalida e la dichiarazione sottoscritta, non provvede a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, tali atti si considerano definitivamente privi di effetto (art. 4, comma 22, DDL).

Il comma 23 dell'art. 4 del DDL prevede una specifica e grave sanzione pecuniaria amministrativa, operante per i fatti che non costituiscono reato, destinata a punire il datore di lavoro che abusa del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto. Detta condotta illecita, dunque, è punita con la sanzione da euro 5.000 ad euro 30.000, irrogata dalla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, alla quale spetta anche l'accertamento della violazione, in applicazione – ma solo “*in quanto compatibili*” – delle norme di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

I successivi commi 24-26 dell'art. 4 del DDL, nel tentativo⁷⁸ di delineare misure di sostegno alla genitorialità, volte a sostenere la genitorialità, “*promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia*”, nonché per favorire “*la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*”, in via sperimentale per il triennio 2013–2015, introduce una astensione obbligatoria (di un solo giorno entro i cinque mesi dalla nascita del figlio) per il padre lavoratore dipendente (con ulteriori due giorni di astensione eventuale, ma in sostituzione della madre), nonché, per la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di *voucher* (da richiedere al datore di lavoro) per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

8.4. Il lavoro dei disabili

L'art. 4, comma 27, del DDL per rendere maggiormente efficace l'attuazione del diritto al lavoro dei disabili come garantito dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, modifica anzitutto l'art. 4, comma 1, di detta legge per sancire che la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere va operata computando di norma tra i dipendenti “*tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato*”. Rimangono non computabili: i lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio, i

⁷⁸ Anche in questo caso il tentativo del Legislatore si offre come scarsamente effettivo o comunque di limitatissima efficacia, sia per la qualità (tipologia di tutela) che per la quantità (estensione minima o di scarsa considerazione della misura) dell'intervento.

lavoratori che aderiscono al programma di emersione, nonché quelli esclusi da specifiche discipline di settore⁷⁹.

Si modifica poi l'art. 5 della legge n. 68/1999:

- integrando il comma 2, per prevedere che, a prescindere dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, deve essere considerato “*personale di cantiere*” anche chi opera direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere;
- inserendovi un nuovo comma 8-*quinquies*, che prevede l'adozione di un apposito decreto da parte del Ministro del lavoro, entro 2 mesi dalla riforma, per ridefinire i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e stabilire norme volte al potenziamento delle attività di controllo, allo scopo dichiarato di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di assunzione e di garantire il rispetto delle quote di riserva.

Una ulteriore modifica attiene all'art. 6, comma 1, della legge n. 68/1999 per sancire un obbligo di comunicazione – in capo agli uffici dei servizi regionali e provinciali per l'impiego – con cadenza almeno mensile, anche in via telematica, alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, circa il mancato rispetto degli obblighi di assunzione e il ricorso agli esoneri, allo scopo di consentire l'attivazione di eventuali accertamenti.

8.5. Il lavoro degli extracomunitari

Nell'art. 4, comma 30, del DDL trova spazio uno specifico, seppur limitato, intervento volto a contrastare il lavoro irregolare degli immigrati. La norma modifica l'art. 22, comma 11, secondo periodo, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (*Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*), in tema di permesso di soggiorno per attesa occupazione (rilasciato allo straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato nel caso di perdita del posto di lavoro) elevando la durata del permesso dai 6 mesi del testo originario ai 12 mesi ovvero al “*periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore*”⁸⁰. Alla

⁷⁹ Rispetto al testo originario della norma, dunque, la novella fa rientrare nella base di computo anche i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi che erano esclusi.

⁸⁰ Invero si deve quanto meno argomentare sulla capacità effettiva della norma di prevenire e contrastare il lavoro irregolare dei lavoratori extracomunitari regolarmente presenti in Italia ma senza occupazione. Far tornare alla originaria durata (prima dell'intervento riduttivo operato dalla legge n. 189/2002) il permesso per “*attesa occupazione*”, infatti, se da un lato consente all'immigrato di avere più tempo per trovare un nuovo impiego regolare, dall'altro

scadenza del più elevato periodo di durata del permesso per attesa occupazione trovano applicazione i requisiti reddituali per i ricongiungimenti familiari (art. 29, comma 3, *lett. b*), D.Lgs. n. 286/1998).

8.6. La contrattazione collettiva

L'art. 4, commi 28 e 29, del DDL interviene sul terzo periodo del comma 67 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, per stabilizzare, a decorrere dal 2012, lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro per incentivare la contrattazione di secondo livello; mentre il comma 32 dello stesso art. 4 del DDL modifica l'art. 36, comma 1, *lett. b-bis*), del D.Lgs. 8 luglio 2003, n. 188, in materia di regolazione dei trattamenti di lavoro nelle imprese ferroviarie, per chiarire la competenza della contrattazione collettiva nazionale e, soltanto in via delegata, dalla contrattazione a livelli decentrati.

8.7. La solidarietà negli appalti

Con l'art. 4, comma 31, del DDL si modifica per l'ennesima volta l'art. 29 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in materia di responsabilità solidale negli appalti, per prevedere la possibilità per i contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore di “*individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti*”.

La disposizione semplifica poi la possibilità per il committente imprenditore o datore di lavoro convenuto in giudizio unitamente all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori (introdotta dall'art. 21 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni nella legge 4 aprile 2012, n. 35).

8.8. Le modifiche al D.Lgs. n. 181/2000 e sistema informativo ASpi

L'art. 4, comma 33, del DDL reca una serie di modifiche al D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, per implementare i servizi per l'impiego nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali, prevedendo alcune azioni specifiche:

- colloquio di orientamento entro i 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

lo espone (rendendolo paradossalmente più vulnerabile) alla scelta del datore di lavoro che non correndo più il rischio della rilevanza penale dell'occupazione irregolare (in quanto il lavoratore risulta munito di regolare permesso di soggiorno per motivi di lavoro) potrebbe scegliere di rifugiarsi nel sommerso col solo rischio di una sanzione pecuniaria amministrativa all'esito di un accertamento ispettivo (peraltro soltanto eventuale stante il numero complessivo delle aziende ispezionabili annualmente dagli organi di vigilanza operanti sul territorio).

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- azioni di orientamento collettive tra i 3 ed i 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione⁸¹;
- formazione adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza (di durata non inferiore a 2 settimane tra i 6 ed i 12 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione);
- - proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

Anche nei confronti dei beneficiari di integrazione salariale o di prestazioni in coesistenza di rapporto di lavoro (con sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi), si prevede l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del lavoratore.

La norma sancisce poi che la perdita dello stato di disoccupazione nei casi di rifiuto (non giustificato) di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno; si estende ai contratti di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 8 mesi o a 4 mesi nel caso di giovani.

L'art. 4, comma 34, del DDL disciplina il sistema informativo ASpI e introduce il monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati con la previsione di un apposito sistema premiale. In particolare con accordo in Conferenza Unificata si prevede la definizione di un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

Inoltre entro il 30 giugno 2013 l'Inps predispose una banca dati telematica con i dati dei beneficiari di ammortizzatori sociali in relazione al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano; alla stessa banca dati devono affluire i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali (art. 4, commi 35-36, del DDL).

Il successivo art. 4, commi 38-39, del DDL individua misure di semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione. Per la presentazione di una domanda di indennità ASpI o mini-ASpI la dichiarazione di disponibilità è resa direttamente all'Inps, che la trasmette al servizio per l'impiego competente per territorio. Per semplificare gli adempimenti riguardanti il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, Regioni e Province devono mettere a disposizione dell'Inps le informazioni necessarie anche con riferimento al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, da pubblicare anche nella borsa continua nazionale del lavoro (il riferimento è ora al portale cliclavoro.gov.it ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

⁸¹ L'azione orientativa deve contemplare anche una apposita formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione con specifico riferimento al contesto produttivo territoriale.

8.9. *Offerta di lavoro congrua*

L'art. 4, commi 40-45, del DDL definisce le caratteristiche della offerta di lavoro congrua allo scopo di evidenziare ipotesi di decadenza dai trattamenti di integrazione salariale straordinaria o dagli ammortizzatori sociali che richiedono come requisito lo stato di disoccupazione o di inoccupazione⁸².

Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento se rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenta regolarmente senza giustificato motivo (comma 40).

Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dal trattamento (comma 41) se rifiuta di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione o non vi partecipa regolarmente oppure non accetta una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Condizione per l'operatività della decadenza⁸³ di cui ai commi 40 e 41 è che le attività si svolgano in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici (comma 42).

I servizi per l'impiego hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps gli eventi anzidetti, affinché l'Istituto previdenziale provveda ad adottare il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento (comma 44).

8.10. *Delega in materia di servizi per l'impiego*

L'art. 4, commi 48-50, del DDL affida nuovamente al Governo una specifica delega (da esercitare entro 6 mesi dall'entrata in vigore della riforma) in materia di politiche attive e servizi per l'impiego, recuperando quella contenuta nell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, arricchita dai riferimenti espliciti a: incentivazione della ricerca attiva di nuova occupazione, qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro, formazione continua dei lavoratori, riqualifica-

⁸² La norma conferma sostanzialmente le previsioni contenute nell'art.1-*quinquies* del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e dall'art. 19, comma 10, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, disposizioni infatti abrogate dai successivi commi 46 e 47 dello stesso art. 4 del DDL.

⁸³ Nei casi di decadenza (di cui ai commi 40 e 41) il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, ad eccezione dei diritti già maturati (comma 43).

zione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento e collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità⁸⁴.

8.11. L'apprendimento permanente e il sistema di certificazione delle competenze

L'art. 4, comma 51, del DDL definisce l'apprendimento permanente come «*qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale*». La disposizione sancisce che le politiche relative all'**apprendimento permanente** sono determinate a livello nazionale⁸⁵, partendo dalla individuazione e dal riconoscimento del patrimonio culturale e professionale accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale.

L'apprendimento "*formale*" (art. 4, comma 52) è individuato in quello che si attua nel sistema nazionale di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, concludendosi con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta.

Per apprendimento "*non formale*" (art. 4, comma 53) si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale, che si realizza in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato e del privato sociale e nelle imprese.

Infine, per apprendimento "*informale*" (art. 4, comma 54) si intende quello che si realizza nello svolgimento di attività quotidiane e nelle interazioni nei contesti lavorativi, familiari e del tempo libero.

Con l'art. 4, comma 55, del DDL si prevede, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, la realizzazione di **reti territoriali** che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, accesso al lavoro dei giovani, riforma del *welfare*, invecchiamento attivo, esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. Alle reti territoriali sono chiamati poi a concorrere le università, le imprese, le camere di commercio,

⁸⁴ Nell'esercizio della delega in materia di servizi per l'impiego e politiche attive dovrà essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni normative introdotte dall'art. 4, commi 33-49, del DDL, con particolare riferimento alle modifiche previste al d.lgs. n. 181/2000, al sistema informativo ASpI, al monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati, al sistema premiale e alla semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione (art. 4, comma 50, del DDL).

⁸⁵ Mediante apposita intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le Parti sociali.

industria, artigianato e agricoltura, nonché l'Osservatorio sulla migrazione interna (art. 4, comma 56).

Il successivo comma 58 dello stesso art. 4 del DDL prevede una delega al Governo per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali (da esercitare entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma), mentre l'art. 4, comma 64, del DDL stabilisce che il **sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze** deve fondarsi su *standard* minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale, nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità, con riferimento alle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali (art. 4, commi 64-65). Fermo restando che deve intendersi per competenza certificabile soltanto un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, riconoscibili anche come crediti formativi (art. 4, comma 66), la riforma prevede che la certificazione delle competenze acquisite è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti (art. 4, comma 65), in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea⁸⁶.

8.12. Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

Con l'art. 4, commi 62-63, del DDL si affida una ulteriore delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica.

La norma viene finalizzata al conferimento di organicità e sistematicità alle disposizioni vigenti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori⁸⁷, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale⁸⁸, nonché per favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa⁸⁹.

⁸⁶ Le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino, saranno determinate dal decreto legislativo attuativo della delega sugli apprendimenti (art. 4, commi 58 e 68, *lett. c*), del DDL).

⁸⁷ Nel rispetto dei livelli minimi fissati dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della Direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori (art. 4, comma 62, *lett. a*), del DDL).

⁸⁸ La finalità relativa alla partecipazione economica va perseguita attraverso: previsione della partecipazione dei dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa (comma 62, *lett. e*); previsione dell'accesso privilegiato dei dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione su di esse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa (comma 62, *lett. g*).

⁸⁹ Tale finalità deve essere perseguita attraverso: l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti, dotati delle prerogative adeguate (comma 62, *lett. b*); l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestio-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

A questo scopo il Governo è delegato ad adottare (entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma) uno o più decreti legislativi per favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale.

ne di materie come la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la responsabilità sociale dell'impresa (comma 62, *lett. c*); il controllo sull'andamento dell'azienda o su singole scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza (comma 62, *lett. d*).

9. La copertura finanziaria

Gli ultimi commi – da 69 a 79 – dell’art. 4 del DDL contengono alcune misure specificamente dedicate alla *copertura finanziaria* delle voci più rilevanti di spesa della riforma, ad integrazione di quanto già indicato in precedenza negli artt. 2 e 3, ma anche nello stesso art. 4, del DDL.

Le disposizioni ora in esame, dunque, si occupano della individuazione del quadro normativo di riferimento delle risorse indispensabili per finanziare i singoli interventi previsti dalla riforma, con particolare riguardo al sistema delineato per la tutela del lavoro e per il nuovo modello di ammortizzatori sociali.

9.1. I costi della riforma e il reperimento delle risorse

L’art. 4, comma 69, del DDL individua gli oneri che derivano dalla attuazione della riforma valutati in:

- 1.719 milioni di euro per l’anno 2013;
- 2.921 milioni di euro per l’anno 2014;
- 2.501 milioni di euro per l’anno 2015;
- 2.482 milioni di euro per l’anno 2016;
- 2.038 milioni di euro per l’anno 2017;
- 2.142 milioni di euro per l’anno 2018;
- 2.148 milioni di euro per l’anno 2019;
- 2.195 milioni di euro per l’anno 2020;
- 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2021.

Per coprire finanziariamente gli oneri così evidenziati, il DDL identifica le fonti di provenienza delle risorse attraverso:

1) le maggiori entrate e i risparmi di spesa che derivano dai commi 72-79 dell’art. 4 del DDL (comma 69, *lett. a*), per un ammontare pari a:

- 1.138 milioni di euro per l’anno 2013;
- 2.014 milioni di euro per l’anno 2014;
- 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2015;

2) una riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa “*Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta*” nell’ambito della Missione «*Politiche economico-finanziarie e di bilancio*» dello stato di previsione del Ministero dell’economia e delle finanze (comma 69, *lett. b*) per un ammontare pari a:

- 581 milioni di euro per l’anno 2013;
- 907 milioni di euro per l’anno 2014;
- 785 milioni di euro per l’anno 2015,
- 766 milioni di euro per l’anno 2016;
- 322 milioni di euro per l’anno 2017;
- 426 milioni di euro per l’anno 2018;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- 432 milioni di euro per l'anno 2019;
- 479 milioni di euro per l'anno 2020;
- 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Il comma 70 dell'art. 4 del DDL prevede (ai sensi dell'art. 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196) che il Ministero dell'economia e delle finanze debba provvedere al monitoraggio costante degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dalla riforma, sancendo che – in caso di scostamenti rispetto alle previsioni, già verificatisi o in procinto di verificarsi – il Ministro dell'economia e delle finanze deve procedere con proprio decreto (dal 2013) alla riduzione lineare, nella misura necessaria alla copertura finanziaria, delle dotazioni finanziarie disponibili, nell'ambito delle spese rimodulabili di parte corrente delle missioni di spesa di ciascun Ministero, con esclusione degli stanziamenti relativi al cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, degli stanziamenti relativi alle spese per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica, nonché per il soccorso pubblico.

Il comma 71 dell'art. 4 del DDL, infine, autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare (con appositi decreti) le necessarie variazioni di bilancio.

9.2. Le nuove imposizioni fiscali a carico di imprese, professionisti, viaggiatori e automobilisti

I commi 72-76 dell'art. 4 del DDL prevedono una maggiore imposizione fiscale a carico di chi esercita imprese, arti e professioni con importanti restrizioni dei limiti di deduzione delle spese e degli altri componenti negativi relativi a taluni mezzi di trasporto a motore, utilizzati nell'impresa o nei contesti artistico o professionale esercitato.

La norma (comma 72) modifica l'art. 164, comma 1, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (*cd.* TUIR), prevedendo – con una misura che innalza, obiettivamente, il livello di tassazione a carico delle imprese – che, dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della riforma, le spese relative ai mezzi di trasporto a motore⁹⁰ utilizzati nell'esercizio di imprese, arti e professioni, ai fini del calcolo dei redditi sono deducibili:

- nella misura del 27,5% (non più in quella del 40%) per professionisti, artigiani e commercianti⁹¹;

⁹⁰ Il riferimento attiene a: autovetture, autocaravan, ciclomotori e motocicli.

⁹¹ Va rilevato che se arti e professioni sono esercitate in forma individuale la deducibilità rimane ammessa limitatamente ad un solo veicolo; se è svolta da società semplici e da associazioni la deducibilità è consentita limitatamente a un veicolo per ciascun socio o associato.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

- nella misura del 70% (e non più in quella del 90%) per i medesimi mezzi concessi in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta.

Il comma 74 dell'art. 4 del DDL modifica l'art. 37, comma 4-*bis*, del TUIR circa il reddito dei fabbricati, sancendo la riduzione dello sconto fiscale previsto per i proprietari di immobili dati in locazione e i cui redditi sono evidenziati nella dichiarazione dei redditi, con la sola eccezione dei proprietari che optano per il regime di cedolare secca: la riduzione forfetaria passa, dunque, dal 15% al 5% (con un incremento netto dell'imponibile fiscale del 10% dal 2013).

Il successivo comma 75 dell'art. 4 del DDL aumenta ancora (dal 1° luglio 2013) di ulteriori 2 euro per ciascun passeggero imbarcato (per un costo aggiuntivo totale di 5 euro) l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili⁹². In caso di omessa comunicazione delle somme riscosse i soggetti tenuti alla riscossione sono puniti con una sanzione amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000.

Da ultimo il comma 76 dell'art. 4 del DDL interviene sulla generalità degli italiani (già dal 2012), sancendo che il contributo obbligatorio per l'assistenza erogata nell'ambito del servizio sanitario⁹³, applicato sui premi assicurativi per la responsabilità civile per i danni da circolazione di veicoli a motore e natanti, rimane deducibile dal reddito complessivo del contraente (art. 10, comma 1, *lett. e*), TUIR) ma soltanto per la parte eccedente i 40 euro (e non più con deducibilità totale).

9.3. La riduzione delle spese di funzionamento di Inps e Inail

(e Monopoli)

Infine vengono previste importanti riduzioni di spese da parte di Enti di rilievo fondamentale nell'economia sociale del Paese.

Il comma 77 dell'art. 4 del DDL prevede che INPS e INAIL, nell'ambito della rispettiva autonomia gestionale, devono adottare apposite “*misure di razionalizzazione organizzativa*”⁹⁴, per ottenere una pesante riduzione delle “*spese di funzionamento*”, nella misura pari a 90 milioni di euro per ogni anno a partire dal 2013.

⁹² La norma richiama l'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 e mantiene ferme le previsioni dell'art. 6-*quater*, comma 2, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dall'art. 2, comma 48, del DDL.

⁹³ Si veda l'art. 334 del D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209.

⁹⁴ Le misure devono essere necessariamente aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'art. 21, commi da 1 a 9, del D.L. 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Le riduzioni imposte ai due Istituti vengono quantificate in 18 milioni di euro l'anno per l'INAIL e in 72 milioni di euro l'anno per l'INPS, con previsione del versamento obbligatorio, entro il 30 giugno di ciascun anno, delle somme derivanti dalle riduzioni di spesa in apposito capitolo di entrata del bilancio statale.

La riduzione delle spese di funzionamento dell'organizzazione dei due Istituti assicurativo e previdenziale si presenta di tale portata da far presumere rilevanti interventi di riassetto organizzativo a livello centrale ma forse soprattutto in ambito territoriale.

Il successivo comma 78 dell'art. 4 del DDL prevede, altresì, una riduzione delle spese di funzionamento anche per l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, in misura pari a 10 milioni di euro l'anno (a decorrere dal 2013), con riguardo alla adozione di misure di razionalizzazione organizzativa, nell'ambito della autonomia dell'Ente, con identici obblighi di versamento annuale⁹⁵.

Con l'ultimo comma dell'art. 4 del DDL i Ministeri vigilanti sono chiamati a verificare l'attuazione delle riduzioni previste, anche con proposta di eventuali *“misure correttive previste dalle disposizioni vigenti”* per la *“effettiva riduzione”* delle spese di funzionamento.

⁹⁵ Anche in tal caso dovrà trattarsi di misure aggiuntive a quelle previste dall'art. 4, comma 38, della legge n. 183/2011.

APPENDICE

Disegno di legge AS 5 aprile 2012, n. 3249 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita⁹⁶

(Testo approvato dal Senato della Repubblica il 31 maggio 2012)

(Per l'aggiornamento del presente provvedimento all'esame della Camera collegarsi a www.ipsoa.it/speciali/riforma-lavoro-pensioni)

Articolo 1

Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

[Finalità del provvedimento]

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

- a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;
- b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro, adeguando contestualmente alle esigenze del mutato

contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione, altresì, di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

- d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;
- e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;
- f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;
- g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;
- h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

[Sistema di monitoraggio e valutazione]

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di stati-

⁹⁶ I testi tra parentesi quadrata sono redazionali.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

stica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le Parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4. Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

6. L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

[Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni]

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'art. 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Restano ferme le previsioni di cui all'art. 3 del medesimo decreto legislativo.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

[Contratti a tempo determinato]

9. Al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'art. 1, dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;

c) all'art. 1, comma 2, le parole «le ragioni di cui al comma 1⁵» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'art. 4, dopo il comma 2 è inserito il seguente:
«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'art. 1, comma 1-bis del presente decreto non può essere oggetto di proroga»;

e) all'art. 5, comma 2, le parole «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'art. 5, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:
«2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

g) all'art. 5, comma 3, le parole «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;

h) all'art. 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste»;

i) all'art. 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'art. 1 del presente decreto e del comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

10. Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 13, comma 1, lett. a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;

b) al comma 4 dell'art. 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «E' fatta salva la previsione di

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

cui al comma 1-*bis* dell'art. 1 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.»;

c) all'art. 23, il comma 2 è abrogato.

11. All'art. 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lett. a) è sostituita dalla seguente:

«ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto art. 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo art. 6 è fissato in centottanta giorni»;

b) la lett. d) è abrogata.».

12. Le disposizioni di cui al comma 3, lett. a), dell'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, trovano applicazione in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

13. La disposizione di cui al comma 5 dell'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

[*Contratto di inserimento*]

14. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella

formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

[*Apprendistato*]

16. All'art. 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lett. a) è inserita la seguente:

«a-*bis*) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 5»;

b) al comma 1, lett. m), primo periodo, le parole: «2118 del Codice civile» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del Codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato»;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20, comma 4, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443»;

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-*bis*. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

3-ter. Le disposizioni di cui al comma *3-bis* non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità».

17. All'art. 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate della contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

18. La disposizione di cui all'art. 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lett. c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'art. 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al D.Lgs. n. 167 del 2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma *3-bis* dell'art. 2 del testo unico di cui al D.Lgs. 14 settem-

bre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lett. d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

[Lavoro a tempo parziale]

20. All'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il n. 3, è aggiunto il seguente:

«*3-bis*) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.».

b) al comma 9, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fermo restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 12-*bis* del presente decreto ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso.».

[Lavoro intermittente]

21. Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 34:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'art. 37» sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;

b) all'art. 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«*3-bis*. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.».

c) l'art. 37 è abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

[Lavoro a progetto]

23. Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'art. 61 è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409 n. 3, del Codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.»;

b) al comma 1 dell'art. 62, la lett. b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'art. 63 è sostituito dal seguente:

«Art. 63. - (Corrispettivo) – 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;

d) al comma 1 dell'art. 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'art. 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

f) all'art. 68, comma 1, e all'art. 69, commi 1 e 3, le parole: «programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'art. 69, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.»;

24. L'art. 69, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

[Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo]

26. Al Capo I, Titolo VII, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'art. 69 è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo) - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le Parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'art. 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps in forza dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.».

27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui di cui al primo periodo del comma 3 dell'art. 61 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

[Associazione in partecipazione con apporto di lavoro]

28. All'art. 2549 del Codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una presta-

zione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

29. Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

30. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 del Codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'art. 69-bis, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dall'art. 9 della presente legge.

31. L'art. 86, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

[Lavoro accessorio]

32. Al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'art. 70 è sostituito dal seguente:

«Art. 70 (Definizione e campo di applicazione) - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'art. 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.».

b) all'art. 72, comma 1, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati,» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le Parti sociali»;

c) all'art. 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS».

33. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro acces-

sorio, di cui all'art. 72 del D.Lgs. n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

[Tirocini formativi]

34. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le Regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lett. d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

36. Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

[Modifiche alla disciplina dei licenziamenti individuali]

37. Il comma 2 dell'art. 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.».

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

38. Al secondo comma dell'art. 6, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».

39. Il termine di cui all'art. 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

40. L'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 7 – 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 del Codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art. 4, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del Codice di procedura civile.»

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n.

604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

[Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo]

42. All'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) la rubrica è sostituita con la seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;
- b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del Codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito

dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili,

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retri-

buzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'art. 7 della presente legge, o della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'invalidità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'art. 2110, secondo comma, del Codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determina-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

zione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso Comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di

lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.».

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

[Interpretazione giudiziale delle clausole generali]

43. All'art. 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «in fine, è aggiunto il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

[Modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi]

44. All'art. 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'art. 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

46. All'art. 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto art. 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

quarto comma del medesimo art. 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

[Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti]

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 62 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'art. 125 del Codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'art. 421 del Codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49, può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 414 del Codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'art. 416 del Codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del Codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'art. 421 del Codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La Corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la Corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La Corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difen-

sive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'art. 327 del Codice di procedura civile.

62. Il ricorso per Cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'art. 327 del Codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 64 si applicano alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

Articolo 2

Ammortizzatori sociali

[Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)]

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione delle Prestazioni Temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con la funzione di fornire ai lavoratori, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità mensile di disoccupazione.

[Ambito di applicazione]

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpI tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'art. 7, comma 1, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modificazioni, all'art. 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, e all'art. 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.

[Requisiti]

4. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la

propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

5. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 13, comma 4, della presente legge.

[Importo dell'indennità e contribuzione figurativa]

6. L'indennità di cui al comma 1 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

7. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75 per cento nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutata sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, secondo comma, lett. b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.

8. All'indennità di cui al comma 1 non si applica il prelievo contributivo di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

9. All'indennità di cui al comma 1 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, viene ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.

10. Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di cui al comma 6 degli ultimi due anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richiede il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

[Durata]

11. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:

a) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpI);

b) per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo ai sensi del comma 4 ovvero del comma 20 del presente articolo.

[Procedura]

12. L'indennità di cui al comma 1 spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

13. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'Inps, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento.

14. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

[Tutele della nuova occupazione]

15. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui al comma 1 è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis, comma 2, del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

16. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'ASpI o della mini-ASpI di cui al comma 20.

17. In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Il predetto Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 per cento dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario una apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

18. Nei casi di cui al comma 17, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invaldit , la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attivit  di lavoro autonomo non d  luogo ad accrediti contributivi e viene riversata alla Gestione delle Prestazioni Temporanee, di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

19. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennit  di cui al comma 1 pu  richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilit  non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attivit  di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attivit  in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa. Tale possibilit    riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati limiti, condizioni e modalit  per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.

[Trattamenti brevi (mini-ASpI)]

20. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al comma 2 che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attivit  lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria,   liquidata un'indennit  di importo pari a quanto definito nei commi da 6 a 10, denominata mini-ASpI.

21. L'indennit  di cui al comma 20   corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla met  delle settimane di contribuzione nell'ultimo

anno, detratti i periodi di indennit  eventualmente fruiti nel periodo.

22. All'indennit  di cui al comma 20 si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 4, lett. a), 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19.

23. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennit    sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennit  riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

24. Le prestazioni di cui all'art. 7, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-ASpI liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

[Contribuzione di finanziamento]

25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennit  di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui all'art. 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.

26. Continuano a trovare applicazione, in relazione al contributo di cui al comma 25, le eventuali riduzioni derivanti dai provvedimenti di riduzione del costo del lavoro operate dall'art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'art. 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, nonch  le misure compensative di cui all'art. 8 del D.L. 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e successive modificazioni.

27. Per i lavoratori per i quali i contributi di cui al comma 25 non trovavano applicazione, e in particolare per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, il contributo   decurtato della quota di

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

riduzione di cui all'art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'art. 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che non sia stata ancora applicata a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti alla data di entrata in vigore delle citate leggi n. 388 del 2000 e n. 266 del 2005. qualora per i lavoratori di cui al periodo precedente le suddette quote di riduzione risultino già applicate, si potrà procedere, subordinatamente all'adozione annuale del decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma in assenza del quale le disposizioni transitorie di cui al presente e successivo periodo non trovano applicazione, ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpl, così come definita dai commi 1 e seguenti, con incrementi annui pari allo 0,26 per cento per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27 per cento per l'anno 2017. Contestualmente, con incrementi pari allo 0,06 per cento annuo si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. A decorrere dall'anno 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpl, le prestazioni di cui ai commi da 6 a 10 e da 20 a 24 vengono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento, tenendo presente, in via previsionale, l'andamento congiunturale del relativo settore con riferimento al ricorso agli istituti di cui ai citati commi da 6 a 10 e da 20 a 24 e garantendo in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime.

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addi-

zionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;
- c) agli apprendisti;
- d) ai lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

30. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detrando dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

31. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al cinquanta per cento del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

32. Il contributo di cui al comma 31 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

33. Il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'art. 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

34. Per il periodo 2013-2015, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

35. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per 3 volte.

36. A decorrere dal 1° gennaio 2013 all'art. 2, comma 2, del testo unico di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«*e-bis*) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183»

37. L'aliquota contributiva di cui al comma 36, di finanziamento dell'ASpl, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

38. All'art. 1, comma 1, del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, dopo le parole: «provvidenze della gestione case per lavoratori» sono aggiunte le seguenti: «; Assicurazione sociale per l'impiego».

39. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva di cui all'art. 12, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 è ridotta al 2,6 per cento.

[Decadenza]

40. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui al presente articolo nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

b) inizio di una attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui al comma 17;

c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

d) acquisizione del diritto a pensione o assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpI.

41. La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

[Contenzioso]

42. All'art. 46, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo la lett. d) è inserita la seguente:

«d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione sociale per l'impiego».

43. Ai contributi di cui ai commi da 25 a 39 della presente legge si applica la disposizione di cui all'art. 26, comma 1, lett. e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.

[Disposizioni transitorie relative alla durata]

44. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'art. 19 del R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, convertito dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

45. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

a) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;

b) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2014: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a

cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, quattordici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni;

c) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2015: dieci mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

[Disposizioni transitorie per indennità di mobilità e indennità speciali di disoccupazione in edilizia]

46. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'art. 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è ridefinito nei seguenti termini:

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

b) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2: diciotto mesi, elevato a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantadue per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

d) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:

1) lavoratori di cui all'art. 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'art. 7, comma 2: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

[Addizionale sui diritti d'imbarco]

47. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale di cui all'art. 6-*quater*, comma 2, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48, sono riversate alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'Inps, di cui all'art. 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e successive modificazioni.

48. All'art. 6-*quater* del D.L. 31 gennaio 2005 n. 7, convertito con modificazioni con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni, sono apporate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole «è destinato» sono aggiunte le seguenti: «fino al 31 dicembre 2015»;

b) dopo il comma 3, sono aggiunti i seguenti:

«3-*bis*. La riscossione dell'incremento dell'addizionale comunale di cui al comma 2 avviene a cura dei gestori di servizi aeroportuali, con le modalità in uso per la riscossione dei diritti di imbarco. Il versamento da parte delle compagnie aeree

avviene entro tre mesi dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.

3-*ter*. Le somme riscosse sono comunicate mensilmente all'Inps da parte dei gestori di servizi aeroportuali con le modalità stabilite dall'Istituto e riversate allo stesso Istituto, entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, secondo le modalità previste dagli articoli 17 e seguenti del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241. Alle somme di cui al predetto comma 2 si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste dall'art. 116, comma 8, lett. a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per i contributi previdenziali obbligatori.

3-*quater*. La comunicazione di cui al comma 3-*ter* costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'art. 30 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.».

49. I soggetti tenuti alla riscossione di cui all'art. 6-*quater*, comma 2, del D.L. n. 7 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 43 del 2005, come modificato dal comma 48 del presente articolo, trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione, una somma pari allo 0,25 per cento del gettito totale. In caso di inadempienza rispetto agli obblighi di comunicazione si applica una sanzione amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000. L'Inps provvede all'accertamento delle inadempienze e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

50. All'art. 17, comma 2, del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«h-*quinquies*) alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale comunale debbono riversare all'Inps, ai sensi dell'art. 6-*quater* del D.L. 31 gennaio 2005 n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni.».

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

[Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati]

51. A decorrere dall'anno 2013, nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, è riconosciuta una indennità ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'art. 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommitenza;

b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta l'anno precedente;

c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;

d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;

e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

52. L'indennità è pari a una somma del 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'art. 1, comma 3, della legge 3 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate

l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

53. La somma di cui al comma 52 è liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro se superiore.

54. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni, con legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.

55. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'art. 19 del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sono abrogate.

56. In via transitoria per gli anni 2013, 2014 e 2015:

a) il requisito di cui alla lett. e) del comma 1, relativo alle mensilità accreditate, è ridotto da quattro a tre mesi; b) l'importo dell'indennità di cui al comma 52 è elevato dal 5% al 7% del minimale annuo; c) le risorse di cui al comma 51 sono integrate nella misura di 60 milioni di euro per ciascuno dei predetti anni e al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Nel corso del periodo transitorio, in sede di monitoraggio effettuato ai sensi dell'art. 1, comma 2, della presente legge con particolare riferimento alle misure recate dai commi 23 e seguenti del medesimo art. 1, si provvede a verificare la rispondenza dell'indennità di cui al comma 51 alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e anche al fine di valutare, ai sensi dell'art. 1, comma 3, eventuali correzioni della misura stessa, quali la sua sostituzione con tipologie di

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

intervento previste dal comma 20 del presente articolo.

[Aumento contributivo lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps]

57. All'art. 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, al primo periodo le parole «e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018» e al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018.».

[Revoca di prestazioni e di trattamenti in caso di condanna per terrorismo, mafia e strage]

58. Con la sentenza di condanna per i reati di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter e 422 del Codice penale, nonché per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art. 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle seguenti prestazioni, comunque denominate in base alla legislazione vigente, di cui il condannato sia eventualmente titolare: indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili. Con la medesima sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali a carico degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ovvero di forme sostitutive, esclusive ed esonerative delle stesse, erogati al condannato, nel caso in cui accerti, o sia stato già accertato con sentenza in altro procedimento giurisdizionale, che questi abbiano origine,

in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei reati di cui al primo periodo.

59. I condannati ai quali sia stata applicata la sanzione accessoria di cui al comma 58, primo periodo, possono beneficiare, una volta che la pena sia stata completamente eseguita e previa presentazione di apposita domanda, delle prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti

60. I provvedimenti adottati ai sensi del comma 58 sono comunicati, entro quindici giorni dalla data di adozione dei medesimi, all'ente titolare dei rapporti previdenziali e assistenziali facenti capo al soggetto condannato, ai fini della loro immediata esecuzione.

61. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della giustizia, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trasmette agli enti titolari dei relativi rapporti l'elenco dei soggetti già condannati con sentenza passata in giudicato per i reati di cui al comma 58, ai fini della revoca, con effetto non retroattivo, delle prestazioni di cui al medesimo comma 58, primo periodo.

62. Quando esercita l'azione penale, il Pubblico Ministero, qualora nel corso delle indagini abbia acquisito elementi utili per ritenere irregolarmente percepita una prestazione di natura assistenziale o previdenziale, informa l'amministrazione competente per i conseguenti accertamenti e provvedimenti.

63. Le risorse derivanti dai provvedimenti di revoca di cui ai commi da 58 a 62 sono versate annualmente dagli enti interessati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive e dell'usura, di cui all'art. 2, comma 6-sexies, del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla legge 3 agosto 2004, n. 206.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

[Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali]

64. Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla presente legge, assicurando la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal comma 65 del presente articolo.

65. L'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

66. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'art. 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011, n. 183, nonché ai sensi del comma 64 del presente articolo possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di

concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al periodo precedente è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale. Bimestralmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

67. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga e di mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'art. 8, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e di cui all'art. 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

[Aliquote della Gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni]

68. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle B e C dell'allegato 1 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si applicano ai lavoratori iscritti alla Gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'INPS che non fossero già interessati dalla predetta disposizione incrementale. Le aliquote di finanziamento sono comprensive del contributo addizionale del 2 per cento previsto dall'art. 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

[Abrogazioni e modifiche alla legge n. 223/1991]

69. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) art. 19, commi 1-*bis*, 1-*ter*, 2 e 2-*bis*, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;

b) art. 7, comma 3, del D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;

c) art. 40 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.

70. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'art. 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è abrogato.

71. A decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) art. 5, commi 4, 5 e 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

b) articoli da 6 a 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

c) art. 10, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

d) art. 16, commi da 1 a 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

e) art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

f) art. 3, commi 3 e 4, del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451;

g) articoli da 9 a 19, della legge 6 agosto 1975, n. 427.

72. All'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «la procedura di licenziamento collettivo»;

b) al comma 3, le parole: «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole: «programma di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «programma di riduzione del personale»;

c) al comma 8, le parole: «procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «procedure di licenziamento collettivo»;

d) al comma 9, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «collocati in mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «licenziati»;

e) al comma 10, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare » e le parole: «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

73. All'art. 5, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parole «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

Articolo 3

Tutele in costanza di rapporto di lavoro

[Estensione della integrazione salariale straordinaria a particolari settori]

1. All'art. 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-*bis*. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;

c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;

d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;

e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.»

[Indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale]

2. A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'art. 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori dipendenti dalle socie-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

tà derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. b), della medesima legge n. 84 del 1994, è riconosciuta un'indennità di importo pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Inps è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

3. Alle imprese e agenzie di cui all'art. 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. b), della medesima legge n. 84 del 1994, nonché ai relativi lavoratori, è esteso l'obbligo contributivo di cui all'art. 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

[Fondi di solidarietà bilaterali]

4. Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative al livello nazionale stipulano, entro sei mesi dalla data di

entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

5. Entro i successivi tre mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze si provvede all'istituzione presso l'Inps dei fondi di cui al comma 4.

6. Con le medesime modalità di cui ai commi 4 e 5 possono essere apportate modifiche e integrazioni agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui al comma 35.

7. I decreti di cui al comma 5 determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 4, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

8. I fondi di cui al comma 4 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps.

9. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 4 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'Inps.

10. L'istituzione dei fondi di cui al comma 4 è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

11. I fondi di cui al comma 4, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

12. Per le finalità di cui al comma 11, i fondi di cui al comma 4 possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui al comma 4, anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi con le modalità di cui al comma 4 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

13. Gli accordi ed i contratti di cui al comma 4 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'art. 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con

riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

[Fondi di solidarietà: modello alternativo]

14. In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

15. Per le finalità di cui al comma 14, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20 per cento;

b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;

c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo medesimo;

d) la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale di cui al comma 13;

e) criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

16. In considerazione delle finalità perseguite dai fondi di cui al comma 14, volti a realizzare ovvero

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

integrare il sistema, in chiave universalistica, di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione, con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le Parti sociali istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, sono dettate disposizioni per determinare: requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi medesimi; criteri e requisiti per la contabilità dei fondi; modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di *standard* e parametri omogenei

17. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 l'indennità di cui all'art. 2, comma 1, della presente legge è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 4, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20 per cento dell'indennità stessa a carico dei fondi bilaterali di cui al comma 14, ovvero a carico dei fondi di solidarietà di cui al comma 4 del presente articolo. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate da computare in un biennio mobile. Il trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse non superiore a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015; al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

18. Le disposizioni di cui al comma 17 non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni

lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

[Fondo di solidarietà residuale]

19. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai 15 dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

20. Il fondo di solidarietà residuale finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo quanto definito dai commi 22, 23, 24 e 25 garantisce la prestazione di cui al comma 31, per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

21. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui al comma 35, e composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.

[Contributi di finanziamento]

22. I decreti di cui ai commi 5, 6, 7 e 19 determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui al comma 28.

23. Qualora sia prevista la prestazione di cui al comma 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui ai commi 5, 6, 7 e 19 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

24. Per la prestazione straordinaria di cui al comma 32, lett. b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata

25. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 22 a 24 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

[Risorse finanziarie]

26. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4, 14 e 19 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità

27. Gli interventi a carico dei fondi di cui ai commi 4, 14 e 19 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

28. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4 e 19 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e la relativa Nota di aggiornamento.

29. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 28, il comitato amministratore di cui al comma 35 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono

adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

30. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 29, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 29, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

[Prestazioni]

31. I fondi di cui al comma 4 assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

32. I fondi di cui al comma 4 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazione:

a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'ASpI;

b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

33. Nei casi di cui al comma 31, i fondi di cui ai commi 4 e 19 provvedono inoltre a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato. La contribuzio-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

ne dovuta è computata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

34. La contribuzione correlata di cui al comma 33 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui al comma 32. In tal caso, il fondo di cui al comma 4 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

[Gestione dei fondi]

35. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi del comma 4, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

36. Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comita-

to non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

37. Il comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista decreto istitutivo.

38. Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

39. Le deliberazioni del comitato vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

40. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

41. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'Inps. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'Istituto nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

[Riconversione dei fondi di solidarietà ex art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996]

42. La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.

43. L'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1 determina l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del relativo fondo.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

[Riconversione del fondo di solidarietà ex art. 1-ter del D.L. n. 249/2004]

44. La disciplina del fondo di cui all'art. 1-ter del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

[Riconversione del fondo di solidarietà ex art. 59, comma 6, della legge n. 449/1997]

45. La disciplina del fondo di cui all'art. 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.

[Abrogazioni]

46. A decorrere dal 1° gennaio 2013 sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) art. 1-bis del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

b) art. 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

47. A decorrere dal 1° gennaio 2014 sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

b) regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 novembre 1997, n. 477;

c) art. 1-ter del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

d) art. 59, comma 6, quarto, quinto e sesto periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

[Modifiche alla disciplina del Fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa]

48. All'art. 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 475 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il Fondo opera nei limiti delle risorse disponibili e fino ad esaurimento delle stesse»;

b) al comma 476 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La sospensione non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria ed avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive»;

c) dopo il comma 476 è inserito il seguente:

«476-bis. La sospensione di cui al comma 476 si applica anche ai mutui:

a) oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite ovvero di cartolarizzazione ai sensi della legge 30 aprile 1999, n. 130;

b) erogati per portabilità tramite surroga ai sensi dell'art. 120-quater del testo unico di cui al D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, che costituiscono mutui di nuova erogazione alla data di perfezionamento dell'operazione di surroga;

c) che hanno già fruito di altre misure di sospensione purché tali misure non determinino complessivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a diciotto mesi»;

d) il comma 477 è sostituito dal seguente:

«477. La sospensione prevista dal comma 476 non può essere richiesta per i mutui che abbiano almeno una delle seguenti caratteristiche:

a) ritardo nei pagamenti superiore a novanta giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario, ovvero per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto stesso, anche tramite notifica dell'atto di precetto, o sia stata avviata da

terzi una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato;

b) fruizione di agevolazioni pubbliche;

c) per i quali sia stata stipulata un'assicurazione a copertura del rischio che si verifichino gli eventi di cui al comma 479, purché tale assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione stesso»;

e) al comma 478, le parole: «dei costi delle procedure bancarie e degli onorari notarili necessari per la sospensione del pagamento delle rate del mutuo» sono sostituite dalle seguenti: «degli oneri finanziari pari agli interessi maturati sul debito residuo durante il periodo di sospensione, corrispondente esclusivamente al parametro di riferimento del tasso di interesse applicato ai mutui e, pertanto, al netto della componente di maggiorazione sommata a tale parametro»;

f) il comma 479 è sostituito dal seguente:

«479. L'ammissione al beneficio di cui al comma 476 è subordinata esclusivamente all'accadimento di almeno uno dei seguenti eventi, intervenuti successivamente alla stipula del contratto di mutuo e verificatisi nei tre anni antecedenti alla richiesta di ammissione al beneficio:

a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;

b) cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, numero 3), del Codice di procedura civile, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;

c) morte o riconoscimento di *handicap* grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero di invalidità civile non inferiore all'80 per cento».

49. Le disposizioni di cui ai commi da 475 a 479 dell'art. 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, come modificati dal comma 48 del presente articolo, si applicano esclusivamente alle domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 4

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

[Interventi in favore dei lavoratori anziani]

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

4. L'accordo di cui al comma 1, diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'Inps procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'Inps procede alla escussione della fidejussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps, con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

[Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate]

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 trovano applicazione nel rispetto del Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18), lett. e) del predetto Regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età

prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

[Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni]

12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991 n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

13. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'art. 4, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

14. All'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».

15. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

[Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco]

16. Il comma 4 dell'art. 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

«4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.».

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del citato testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta

giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

23. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

[Sostegno alla genitorialità]

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013 – 2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015 ai sensi del comma 69 del presente articolo;

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lett. a), dell'art. 32 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, la corrispondenza di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

25. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;

b) il numero e l'importo dei *voucher* di cui al comma 24, lett. b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

26. Il decreto di cui al comma 25 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 24, lett. b), e per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, la quota di risorse del citato Fondo di cui all'art. 24, comma 27, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nel limite delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

[Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili]

27. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'art. 4, comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-*bis*, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»;

b) all'art. 5, comma 2, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere»;

c) all'art. 5, dopo il comma 8-*quater* è aggiunto, in fine, il seguente:

«8-*quinqüies*. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'art. 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo»;

d) all'art. 6, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I medesimi organismi sono tenuti a comu-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

nicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'art. 3, nonchè il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.»

[Disposizioni in tema di contrattazione di secondo livello]

28. Al terzo periodo del comma 67 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono soppresse le parole: «In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010,» e al comma 68, i periodi secondo, terzo e quarto sono sostituiti dal seguente: «A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello». Conseguentemente è abrogato il comma 14 dell'art. 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

29. Per l'anno 2011, per gli sgravi contributivi di cui all'art. 1, comma 47, quarto periodo, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad utilizzare le risorse iscritte sui pertinenti capitoli dello stato di previsione del medesimo Ministero già impegnate per le medesime finalità.

[Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati]

30. All'art. 22, comma 11, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, le parole: «per un periodo non inferiore a sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Decorso il termine di cui al secondo periodo, trovano

applicazione i requisiti reddituali di cui all'art. 29, comma 3, lett. b)».

[Modifiche in materia di responsabilità solidale negli appalti]

31. All'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono premesse le seguenti parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.»;

b) i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dai seguenti: «Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».

[Ruolo della contrattazione collettiva per i trattamenti di lavoro nelle imprese ferroviarie]

32. All'art. 36, comma 1, lett. b-bis), del D.Lgs. 8 luglio 2003, n. 188, dopo le parole: «definiti dalla contrattazione collettiva» è inserita la seguente: «nazionale» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «o, in via delegata, dalla contrattazione a livelli decentrati».

[Modifiche al D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181]

33. Al D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

a) all'art. 3, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

«1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 debbono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:

a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

b) azioni di orientamento collettive tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;

c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei ed i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;

d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.»

1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;

b) all'art. 3 la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;

c) all'art. 4, comma 1:

1) la lett. a) è abrogata;

2) alla lett. c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lett. d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi».

[Sistema informativo ASpl; monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati; sistema premiale]

34. Con accordo in sede di Conferenza Unificata di cui al D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

35. Entro il 30 giugno 2013 l'INPS predispone e mette a disposizione dei servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. g), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano.

36. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'art. 3 del citato D.Lgs. n. 181 del 2000, è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. g), del medesimo decreto legislativo di inserire nella banca dati di cui al comma 35, con le modalità definite dall'Inps, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

37. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 34 a 36 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

[Semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione]

38. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpl, la dichiarazione di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

181, e successive modificazioni, può essere resa dall'interessato all'Inps, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui al comma 35 del presente articolo.

39. Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le Regioni e le Province mettono a disposizione dell'Inps, secondo modalità dallo stesso indicate, le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'art. 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, ai sensi del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181. Le informazioni di cui al primo periodo sono messe inoltre a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro di cui all'art. 15 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

[Offerta di lavoro congrua]

40. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 3 della presente legge decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

41. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposti dai servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. g), del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per

cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

42. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

43. Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42 il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

44. E' fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. g) del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.

45. Avverso il provvedimento di cui al comma 44 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'art. 34 del decreto del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639.

[Abrogazioni]

46. Al D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004 n. 291, l'art. 1-*quinquies* è abrogato.

47. All'art. 19 del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il comma 10 è abrogato.

[Delega al Governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego]

48. All'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 30, alinea, le parole: «in conformità all'art. 117 della Costituzione e agli statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione» sono sostituite dalle seguenti: «mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rap-

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

porti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281»;

b) al comma 30, la lett. a) è sostituita dalla seguente: «a) servizi per l'impiego e politiche attive»;

c) al comma 31, dopo la lett. e) sono inserite le seguenti:

«e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione;

e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro;

e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori;

e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;

e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità.».

49. I decreti di cui all'art. 1, comma 30, alinea, della legge n. 247 del 2007 sono adottati entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

50. Nell'esercizio della delega di cui all'art. 1, comma 30, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come modificata dal comma 48, lett. b), deve essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni di cui ai commi da 33 a 49.

[Apprendimento permanente]

51. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico

e sentite le Parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti.

52. Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta.

53. Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

54. Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

[Reti territoriali dei servizi]

55. Con la medesima intesa di cui al comma 51 del presente articolo, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle Regioni, sono definiti, sentite le Parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani,

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

la riforma del *welfare*, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. In tali contesti, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:

- a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui ai commi da 51 a 54, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;
- b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;
- c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

56. Alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrono anche:

- a) le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, un'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, idonei servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico;
- b) le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali;
- c) le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi destinati a promuovere la crescita del sistema imprenditoriale e del territorio, che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone;
- d) l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 dicembre 2009, di cui al comunicato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 13 marzo 2010; le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

57. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 55 e 56 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

[Delega al Governo sugli apprendimenti non formali e informali]

58. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza unificata, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, sentite le Parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui ai commi da 64 a 68, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali di cui ai commi 53 e 54, acquisiti dalla persona, quali servizi effettuati su richiesta dell'interessato, finalizzate a valorizzare il patrimonio culturale e professionale delle persone e la consistenza e correlabilità dello stesso in relazione alle competenze certificabili e ai crediti formativi riconoscibili ai sensi dei commi da 64 a 68;
- b) individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale di cui alla lett. a) effettuate attraverso un omogeneo processo di servizio alla persona e sulla base di idonei riscontri e prove, nel

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità;

c) riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;

d) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di cui alla lett. a) da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

e) possibilità di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali convalidati come crediti formativi in relazione ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni compresi nel repertorio nazionale di cui al comma 67;

f) previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui alla lett. d), ispirate a principi di semplicità, trasparenza, rispondenza ai sistemi di garanzia della qualità e valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dalla persona;

g) effettuazione di riscontri e prove di cui alla lett. b) sulla base di quadri di riferimento e regole definiti a livello nazionale, in relazione ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea e in modo da assicurare, anche a garanzia dell'equità e del pari trattamento delle persone, la comparabilità delle competenze certificate sull'intero territorio nazionale.

59. Nell'esercizio della delega di cui al comma 58, con riferimento alle certificazioni di competenza, è considerato anche il ruolo svolto dagli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

60. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 58, il Governo può adottare eventuali disposizioni integra-

tive e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

61. Dall'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 58 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano di stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.

[Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica]

62. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della Direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori;

b) previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di *welfare* aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

f) previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del Regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto preveda che l'amministrazione e il controllo sono esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del Codice civile, possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto;

g) previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

63. Per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 62 si applicano le disposizioni di cui al comma 90 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili. Dai decreti legislativi di cui alle lettere a), b), c), d), f) e g) del comma 62 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto legislativo di cui alla lett. e) del comma 62 potrà essere adottato solo dopo che la legge di stabilità relativa all'esercizio in corso al momento della sua adozione avrà disposto le risorse necessarie per far fronte agli oneri derivanti dal decreto legislativo stesso.

[Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze]

64. Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su *standard* minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

65. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui al comma 51, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della *privacy*.

66. Per competenza certificabile ai sensi del comma 64, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui ai commi da 51 a 54 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto dai commi da 58 a 61.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

67. Tutti gli *standard* delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

68. Con il medesimo decreto legislativo di cui al comma 58, sono definiti:

- a) gli *standard* di certificazione delle competenze e dei relativi servizi, rispondenti ai principi di cui al comma 64, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo;
- b) i criteri per la definizione e l'aggiornamento, almeno ogni tre anni, del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- c) le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino.

[Copertura finanziaria]

69. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge valutato complessivamente in 1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede:

- a) quanto a 1.138 milioni di euro per l'anno 2013, 2.014 milioni di euro per l'anno 2014 e 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante utilizzo delle maggiori entrate e dei risparmi di spesa derivanti dai commi da 72 a 79;
- b) quanto a 581 milioni di euro per l'anno 2013, 907 milioni di euro per l'anno 2014, 785 milioni di euro per l'anno 2015, 766 milioni di euro per l'anno 2016, 322 milioni di euro per l'anno 2017, 426

milioni di euro per l'anno 2018, 432 milioni di euro per l'anno 2019, 479 milioni di euro per l'anno 2020 e 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, mediante riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa «Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta» nell'ambito della Missione «Politiche economico-finanziarie e di bilanci» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

70. Ai sensi dell'art. 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dalla presente legge. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al presente articolo, fatta salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 11, comma 3, lett. I), della citata legge n. 196 del 2009, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, a decorrere dall'anno 2013, con proprio decreto, alla riduzione lineare, nella misura necessaria alla copertura finanziaria, delle dotazioni finanziarie disponibili iscritte a legislazione vigente in termini di competenza e di cassa, nell'ambito delle spese rimodulabili di parte corrente delle missioni di spesa di ciascun Ministero, di cui all'art. 21, comma 5, lett. b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Sono esclusi gli stanziamenti relativi all'istituto della destinazione del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, gli stanziamenti relativi alle spese per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica, nonché per il soccorso pubblico. Il Ministro dell'economia e delle finanze, ai fini delle successive riduzioni, è autorizzato ad accantonare e rendere indisponibili le predette somme. Le amministrazioni potranno proporre variazioni compensative, anche relative a missioni diverse, tra gli accantonamenti interessati nel rispetto dell'invarianza sui saldi di finanza.

71. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

NUOVO MERCATO DEL LAVORO: per aziende e dipendenti

[Misure fiscali]

72. All'art. 164, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lett. b), le parole «nella misura del 40 per cento» e le parole: «nella suddetta misura del 40 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 27,5 per cento»;

b) alla lett. b-bis), le parole «nella misura del 90 per cento» sono sostituite dalle seguenti parole «nella misura del 70 per cento».

73. Le disposizioni di cui al comma 72 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente articolo. Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 72.

74. All'art. 37, comma 4-bis, primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole «15 per cento» sono sostituite dalle seguenti «5 per cento». La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2013.

75. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6-*quater*, comma 2, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48, dell'art. 2, della presente legge, l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili di cui all'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 è ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° luglio 2013, di due euro a passeggero imbarcato. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale disposto dal presente comma sono versate all'Inps con le stesse modalità previste dalla disposizione di cui al comma 48, lett. b), dell'art. 2, e in riferimento alle stesse si

applicano le disposizioni di cui ai commi 49 e 50 del medesimo art. 2.

76. Il contributo di cui all'art. 334 del Codice delle assicurazioni private di cui al D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209, applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, per il quale l'impresa di assicurazione ha esercitato il diritto di rivalsa nei confronti del contraente, è deducibile, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. e), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, dal reddito complessivo del contraente medesimo per la parte che eccede 40 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2012.

[Riduzione delle spese di funzionamento di enti]

77. L'Inps e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'art. 21, commi da 1 a 9, del D.L. 6 dicembre 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013. Le riduzioni sono quantificate, rispettivamente, in 18 milioni di euro annui per l'Inail e in 72 milioni di euro per l'Inps, sulla base di quanto stabilito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato in applicazione del richiamato art. 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Le somme derivanti dalle riduzioni di spesa di cui al presente comma sono versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

78. L'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, nell'ambito della propria autonomia, adotta misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 4, comma 38, della legge 12 novembre 2011, n. 183, volte a ridur-

re le proprie spese di funzionamento, in misura pari a euro 10 milioni a decorrere dall'esercizio 2013, che sono conseguentemente versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

79. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai commi 77 e 78, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati.