



17/11/2011

**Alla c.a. Titolare / Direttore generale, Responsabile Risorse Umane**

### **Oggetto**

### **Legge di stabilità 2012 - disposizioni d'interesse per i datori di lavoro**

La c.d. "Legge di stabilità 2012" è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (Supplemento ordinario n.234 alla G.U. n.265 del 14.11.2011). Essa contiene disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. Nella Legge di stabilità (Legge 12 novembre 2011, n.183), sono confluiti numerosi provvedimenti che avrebbero dovuto essere inseriti nel c.d. "Decreto Sviluppo", del quale ora non si conoscono le sorti.

Nella tabella che segue si riportano in sintesi i principali provvedimenti d'interesse per i datori di lavoro che entreranno in vigore il **1° gennaio 2012**.

#### **ARGOMENTO**

#### **DISPOSIZIONI**

**Compensi per l'assistenza fiscale**  
(art.4, c.32)

I compensi per l'assistenza fiscale prestata dai CAF, sostituiti d'imposta e professionisti abilitati, viene determinato in euro 14,00 (attualmente erano 16,29) per ciascuna dichiarazione elaborata e trasmessa e di euro 26 (attualmente erano 32,58) per l'elaborazione e la trasmissione delle dichiarazioni in forma congiunta (art.4, c.30).

I compensi non saranno adeguati per le attività svolte negli anni 2011, 2012 e 2013 (art.38, c.1 del D.lgs. n.241/97).

**Pensioni**  
(art.5)

Ferma restando la disciplina vigente in materia di decorrenza del trattamento pensionistico e di adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita, per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione e' liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata, i requisiti anagrafici per l'accesso alla **pensione di vecchiaia** nel sistema retributivo e misto e i requisiti anagrafici devono essere tali da garantire **un'età minima di accesso al trattamento pensionistico non inferiore a 67 anni**, tenuto conto del regime delle decorrenze (c.d. "finestre mobili"), per i soggetti, in possesso dei predetti requisiti, che maturano il diritto alla prima decorrenza utile del pensionamento **dall'anno 2026**. Qualora, per effetto degli adeguamenti dei predetti requisiti agli incrementi della speranza la predetta età minima di accesso non fosse assicurata, sono ulteriormente incrementati gli stessi requisiti al fine di garantire, per i soggetti, in possesso dei predetti requisiti, che maturano il diritto alla prima decorrenza utile del pensionamento dall'anno 2026, un'età minima di accesso al trattamento pensionistico comunque non inferiore a 67 anni, tenuto conto del regime delle decorrenze.

**Riforma degli ordini professionali**  
(art.10, commi 1 e 2)

Gli ordini professionali dovranno essere riformati entro il 16 agosto 2012 (12 mesi dall'entrata in vigore della manovra estiva DL 138/2011) con decreto del Presidente della Repubblica, secondo i principi contenuti nella manovra estiva.

**- Abolizione delle tariffe minime (art.10, c.12)**

Nei principi ispiratori della riforma degli ordini professionali contenuti nella manovra estiva 2011, è stato anche previsto che il compenso spettante al professionista sia stabilito prendendo a riferimento le tariffe professionali, pur essendo ammessa la pattuizione di compensi anche in deroga alle tariffe.

Tale previsione viene ora abrogata con la conseguenza che il compenso dovrà quindi essere pattuito tra le parti per iscritto, ad ogni incarico professionale.

**Società tra professionisti**  
(art.10, commi da 3 a 11)

Viene disciplinata la possibilità di costituire società di capitali tra professionisti iscritti a ordini, albi e collegi, alle quali possono partecipare anche cittadini della UE, purché in possesso del titolo di studio abilitante, e soggetti non professionisti soltanto per prestazioni tecniche o finalità di investimento. Prevista l'adozione di un apposito regolamento entro sei mesi.

E' altresì prevista l'abrogazione della Legge n.1815/1939, ancora in vigore solo per alcuni articoli, che riguarda la disciplina giuridica degli studi di assistenza e di consulenza.

**Documentazione amministrativa e abolizione del DURC**  
(art.15, c.1)

Il T.U. in materia di documentazione amministrativa (DPR n.445/2000) viene integrato con la previsione che le certificazioni rilasciate dalla P.A. in ordine a stati, qualità personali e fatti sono valide solo tra privati mentre nei rapporti con le P.A. i certificati e gli atti di notorietà sono sempre sostituiti da dichiarazioni degli interessati.

Le P.A. non possono chiedere ai privati certificati che riguardano dati già in loro possesso ma devono acquisire d'ufficio le informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive dei privati.

**Le informazioni relative alla regolarità contributiva (DURC) sono acquisite d'ufficio o dalle P.A. interessate nel rispetto della specifica normativa di settore.**

**- Sgravio contributivo (art.22, c.1)**

Ai contratti di apprendistato stipulati successivamente **al 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016**, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento della contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo resta la contribuzione del 10%. Si rammenta che nel primo anno sarebbe dovuta la contribuzione del 1,5%, nel secondo del 3% e nel terzo del 10%.

**- Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art.22, c.1)**

Il TU sull'apprendistato prevede (art.7, c.4) che *“ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo*

**Contratto di apprendistato**  
(art.22, commi 1 e 2)

25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge". Il riferimento in deroga ai principi di cui alla "lettera i)", evidentemente errato ("possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo") viene ora sostituito con il riferimento corretto alla "lettera m)":  
*"possibilità per le parti di **recedere dal contratto con preavviso** decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato."*

**- Finanziamento della formazione (art.22, c.2)**

A decorrere dall'anno 2012 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto destina annualmente una quota non superiore a 200 milioni di euro alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il **50 per cento destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante (art.49 D.lgs. 276/03) o contratto di mestiere (art.4 del TU).**

**Aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata**  
(art.22, c.1)

Dal 1° gennaio 2012 l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono aumentate di un punto percentuale.

Le aliquote passano pertanto al 27,72% e 18,00% per i soggetti già iscritti ad altre gestioni previdenziali obbligatorie.

**Contratti di inserimento**  
(art.22, c.3)

Viene confermata la possibilità di instaurare contratti di inserimento con donne di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile [art. 54, c.1 lett.e) del D.lgs 276/03]. Ciò che cambia sono le modalità di individuazione di tali aree e di quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici previsti dalla disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro (art. 59, c. 3), nel rispetto del regolamento sugli aiuti di Stato (reg. CE n. 800/2008 del 6 agosto 2008). Queste verranno **individuate con decreto interministeriale da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo.**

Per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, le aree geografiche verranno individuate con decreto interministeriale entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità.

**- Clausole flessibili ed elastiche**

Si interviene sulla regolamentazione delle clausole flessibili ed elastiche nei contratti di lavoro a tempo parziale, abrogando le modifiche introdotte dal Protocollo Welfare del 2007 [lettere a) e b) del comma 44 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247].

Non viene invece ripristinato il comma 2-ter dell'art.8 che era

stato anch'esso abrogato dal protocollo e resta tuttora abrogato: *“In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono”*.

Viene pertanto sancito che dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità (1 gennaio 2012), riacquistano efficacia le disposizioni in materia di clausole flessibili ed elastiche di cui all'articolo 3, commi 7 e 8, del D.lgs. n.61/2000 nel testo modificato dall'articolo 46 del D.lgs n.276/2003.

Il ripristino delle disposizioni in vigore dopo la riforma Biagi, determina la seguente situazione dal 1 gennaio 2012:

- le clausole **flessibili** (variazione della collocazione temporale della prestazione) ed **elastiche** (variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa) potranno essere **concordate direttamente dalle parti** (datore di lavoro e lavoratore) e non più obbligatoriamente stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- la **regolamentazione** delle clausole elastiche e flessibili (condizioni, modalità e limiti massimi dell'aumento di orario), non sarà più affidata ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul **piano nazionale ma alla contrattazione a vari livelli** (contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie);
- il **periodo minimo di preavviso** che il datore di lavoro che intende attivare le clausole elastiche o flessibili deve rispettare, si riduce da cinque a **due giorni** lavorativi, fatte salve le intese tra le parti.

Di seguito si riportano i testi dei commi 7 e 8 dell'art.3 sia nella versione attualmente in vigore, sia in quella precedente il Protocollo del Welfare. Le parti modificate sono evidenziate in grassetto corsivo.

A seguito delle modifiche operate dal Protocollo Welfare, attualmente in vigore, il testo del **comma 7** dell'art.3 del D.lgs. n.61/2000 è il seguente:

*“7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, **i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire** clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. **I predetti contratti collettivi stabiliscono:***

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

**Part time**  
(art.22, c.4)

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa”

Il testo dello stesso comma 7, a seguito del ripristino delle modifiche introdotte dal D.lgs. n.276/03 a decorrere dal 1 gennaio 2012, è il seguente:

“7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, **le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare** clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. **I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:**

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa

Il **comma 8** dell'art.3 del D.lgs. n.61/2000, come sostituito dal Protocollo Welfare, attualmente in vigore, è il seguente:

*«8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3»;*

Il testo dello stesso comma 8, a seguito del ripristino delle modifiche introdotte dal D.lgs. n.276/03 a decorrere dal 1 gennaio 2012, è il seguente:

*“8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.”*

#### **- Trasformazione da tempo pieno a part time**

Dal 1 gennaio 2012, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, da effettuarsi sempre su accordo delle parti risultante da atto scritto, **non va più convalidata dalla Direzione provinciale del lavoro** (articolo 5, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61).

#### **Vengono introdotte le seguenti misure per incentivare il telelavoro:**

- al fine di facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il ricorso allo strumento del telelavoro, i **benefici di cui all'articolo 9, comma 1, lettera a), della legge 8 marzo**

**Telelavoro**  
(art.22, c.5)

**2000, n.53** (contributi per il finanziamento di progetti recepiti con accordi contrattuali per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro dei genitori), possono essere riconosciuti anche in caso di telelavoro nella forma di **contratto a termine o reversibile**;

- al fine di facilitare l'inserimento dei **lavoratori disabili** mediante il telelavoro, la copertura delle assunzioni obbligatorie e quote di riserva (comma I dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68), può avvenire anche utilizzando la modalità del telelavoro. Fra le modalità di assunzioni che possono costituire oggetto delle convenzioni e delle convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'articolo 11 della legge n. 68/99, sono incluse le assunzioni con contratto di telelavoro;

- al fine di facilitare il **reinserimento dei lavoratori in mobilità**, le offerte di lavoro e formative che il lavoratore in mobilità è tenuto ad accettare per non essere cancellato dalla relativa lista, se si svolgono in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore (c. 2 dell'art. 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223), comprendono anche le ipotesi di attività lavorative svolte in forma di telelavoro, anche reversibile.

Gli sgravi fiscali e contributivi previsti fino al 2011 in favore delle somme erogate in base alla contrattazione collettiva di secondo livello collegata a parametri di produttività, sono stati prorogati anche per il 2012 (art. 26 del D.L. 98/2011, convertito con modifiche con legge n.111/2011), previo stanziamento della necessaria dotazione finanziaria entro il 31.12.2011.

In particolare, l'art 26 ha previsto che le somme agevolate sono quelle:

- erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl;

Tali somme:

- sono soggette ad una **tassazione agevolata** del reddito dei lavoratori

- beneficiano di uno **sgravio dei contributi** dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro.

La legge di stabilità prevede ora:

- **l'armonizzazione del quadro normativo** in tema di incentivi fiscali e contributivi alla contrattazione aziendale ed alla contrattazione collettiva di prossimità;

- il riconoscimento delle agevolazioni anche alle intese sottoscritte nell'ambito della **contrattazione collettiva di prossimità** (art.8 del D.L. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011), che possono riguardare la regolamentazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della

produzione;

- che le agevolazioni sono riconosciute in base a quanto previsto da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o **territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti;**

- l'abrogazione del riferimento ai *“contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Uil”* nell'articolo 26 suddetto, reso superfluo dalla precisazione di cui al punto precedente.

#### **- Attuazione e finanziamento**

##### **1) Detassazione** (art.33, comma 12)

**Detassazione e decontribuzione delle somme collegate a parametri di produttività**  
(art.22, c.6)

In attuazione dell'articolo 26 di cui sopra, la legge di stabilità proroga per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012 l'applicazione, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, sulle somme erogate a livello aziendale in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa [art. 2, c. 1, lettera c), del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito dalla L. 24 luglio 2008, n. 126/2008].

Tale agevolazione potrà essere applicata nel limite massimo di 835 milioni nel 2012 e **263 milioni nell'anno 2013**. Con decreto interministeriale, verrà fissato, al fine di rispettare i predetti limiti:

- l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva prevista dall'articolo 2 del D.L. n.93/2008;

- il limite massimo di reddito annuo oltre il quale il titolare non può usufruire dell'agevolazione.

##### **2) Decontribuzione** (art.33, comma 14)

Lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro previsto dall'articolo 26 di cui sopra, e' concesso per il periodo dal **1° gennaio al 31 dicembre 2012**, con i criteri e le modalità previsti dal "Protocollo Welfare" del 2007 (art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247), nei limiti di 650 milioni di euro stanziati a tal fine per il medesimo anno 2012 (ai sensi del quarto periodo dell'articolo 1, comma 68, della citata legge n.247 del 2007).

Ciò comporta che **anche per il 2012 (così come per il 2010 e 2011), la concreta applicazione dello sgravio è subordinata all'emanazione del decreto ministeriale** previsto dal suddetto comma 68, che dovrà stabilire le modalità di attuazione dello stesso.

I commi 67 e 68 sopra richiamata prevedono in sintesi:

- uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile (art. 12, terzo comma, legge 30 aprile 1969, n. 153), costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;

- che tale sgravio sia concesso sulla base dei seguenti criteri:
  - a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni ammesse allo sgravio sia entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;
  - b) che su tale quota lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro sia di 25 punti percentuali e lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori sia pari ai contributi previdenziali a loro carico;
- che le modalità di attuazione dei punti precedenti siano stabilite con decreto interministeriale che preveda anche criteri di priorità sulla base dei quali concedere l'ammissione al beneficio contributivo;
- l'incremento del Fondo per l'occupazione (art. 1, comma 7, del D.L. n.148/93) per 650 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011.

**Base imponibile IRAP** (art.22, c.7)

Per l'anno 2012 ciascuna regione può disporre la deduzione dalla base imponibile IRAP delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da contratti **collettivi aziendali o territoriali di produttività** di cui all'articolo 26 del D.L. n. 98/2011.

**Credito d'imposta per il sud** (art.22, c.8)

Al fine di accelerare la piena operatività del credito di imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno (art.2 del D.L. 13 maggio 2011, n.70, convertito dalla L.12 luglio 2011, n.106), si prevede **l'emanazione di un apposito decreto** di natura non regolamentare attuativo, previo accordo nell'ambito della Conferenza Stato/Regioni.

**ENPALS** (art.22, c.9)

Al fine di ridurre gli oneri amministrativi gravanti sulle imprese e di semplificare la gestione del rapporto di lavoro vengono introdotte le seguenti misure:

- viene **abrogato il libretto personale** degli iscritti all'ENPALS (art.11 del D.LGS.C.P.S. 16 luglio 1947, n.708), nel quale l'impresa è tenuta a registrare i periodi di occupazione, l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati;
- tra i soggetti **autorizzati all'attività di intermediazione di personale** (art.6, c. 1, del D.lgs. n. 276/03), viene aggiunto l'ENPALS, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente.

**Autotrasporto** (art.33, c.10)

Per l'anno 2012 vengono stanziati 400 milioni di euro da destinare a misure di sostegno al settore dell'autotrasporto merci, da ripartirsi con decreto interministeriale entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità.

Per l'anno 2012 (nel limite delle risorse stanziato) i Ministeri competenti possono disporre, **sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi**, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza interruzione, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali.

Come avvenuto lo scorso anno, anche per il 2012 viene inoltre riproposta la **possibilità di prorogare, anche senza interruzione, gli ammortizzatori sociali in deroga concessi per il 2011** (articolo 1, c. 30, L. 13 dicembre 2010, n. 220 - trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale).

Ciò potrà avvenire per **periodi non superiori a dodici mesi, previo l'emanazione di apposito decreto**

**interministeriale.** La misura dei trattamenti di cui sopra e' 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, organizzati dalla regione.

#### **- Requisiti di anzianità aziendale**

È confermato anche per il 2012, che i singoli lavoratori, per essere ammessi alla Cig o alla mobilità in deroga, devono possedere gli stessi requisiti di anzianità individuale già in vigore per i destinatari di CIGS e di mobilità, che sono rispettivamente:

- Cig in deroga = 90 giornate di anzianità aziendale alla data di richiesta del trattamento;

- mobilità in deroga = 12 mesi di cui almeno 6 mesi lavorati.

#### **Ammortizzatori sociali in deroga**

(art.33, commi 21 e 22)

Ai fini del calcolo del requisito relativo alla "mobilità" è possibile computare anche eventuali periodi svolti con un rapporto di co.co.co/pro, presso il medesimo datore di lavoro e in regime di monocommittenza, purchè si siano percepiti più di 5.000 € nelle mensilità considerate (anche in un arco pluriennale). Per questi soggetti si considerano quindi valide anche le mensilità accreditate dall'impresa presso la Gestione separata INPS.

#### **- Modalità di pagamento**

Anche per il 2012, come già è avvenuto per il 2009, 2010 e 2011, **l'INPS potrà continuare ad anticipare** la cassa integrazione in deroga con pagamento diretto al lavoratore (proroga del comma 3, articolo 7-ter DL. 5/2009, convertito in L.33/2009).

#### **- Incentivi all'assunzione** (comma 22, ultimo capoverso)

È stato prorogato anche per il 2012 l'incentivo previsto a favore dei datori di lavoro che, non avendo sospensioni dal lavoro e senza esservi tenuti, **assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009, 2010, 2011 e, ora 2012, di ammortizzatori sociali in deroga**, licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti nella disciplina di cui alla legge n. 223 del 1991 (comma 7, articolo 7-ter DL. 5/2009, convertito in L. 33/2009).

L'incentivo, concesso dall'INPS, è pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non ancora corrisposte. Tale incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali.

L'incentivo può essere erogato anche al lavoratore destinatario del trattamento di sostegno al reddito che ne faccia richiesta per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, avviare un'attività autoimprenditoriale o una micro impresa, o per associarsi in cooperativa. Le modalità attuative sono state dettate con il DM 49409 del 18/12/2009.

La possibilità di erogare ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di mobilità (es. lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con meno di 15 dipendenti), in

**Trattamento per lavoratori licenziati**  
(art.33, c.23)

caso di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro, un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità (comma 10-bis dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009) **non è stata prorogata per il 2012** in quanto abrogata nel corso del 2011 e **sostituita da una nuova regolamentazione** (Art.18, c.2 del D.L. 6 luglio 2011, n.98). Questa prevede che con Decreto Interministeriale possa essere concesso ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di mobilità, in caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro e **qualora i lavoratori medesimi siano percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali**, un trattamento aggiuntivo pari alla differenza tra il trattamento di disoccupazione spettante e l'indennità di mobilità per un numero di mesi pari alla durata dell'indennità di disoccupazione.

**CIGS e mobilità del settore commercio**  
(art.33, c.23)

In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2012, possono essere concessi trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità ai dipendenti delle:

- imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti
- imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti.

Ne consegue che le aziende interessate continueranno a versare la relativa contribuzione senza soluzione di continuità.

- *Disposizione prorogata: comma 11 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009)*

**Lavoratori portuali**  
(art.33, c.23)

Anche per il 2012 è prevista la concessione ai lavoratori portuali di una indennità, pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile d'integrazione salariale straordinaria nonché la relativa contribuzione figurativa e gli assegni per il nucleo familiare:

- per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro;
- 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.

- *Disposizione prorogata: comma 12 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009)*

**Iscrizione nelle liste della cosiddetta "piccola mobilità"**  
(art.33, c.23)

Prorogata **al 31 dicembre 2012** la possibilità di iscrivere nelle liste di mobilità i lavoratori delle **imprese con anche meno di 15 dipendenti** licenziati per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Il diritto all'iscrizione è riconosciuto ai soli fini dei benefici contributivi conseguenti all'eventuale rioccupazione, con esclusione dell'indennità di mobilità.

L'iscrizione nelle liste consente ai datori di lavoro che intendano assumere tali lavoratori di usufruire dell'aliquota contributiva ridotta (10%) prevista per l'assunzione dalle liste di mobilità.

- *Disposizione prorogata: comma 13 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009).*

Confermata l'allargamento della platea dei destinatari di tale forma di contratto di solidarietà (Min Lavoro nota 22114/2009), che quindi attualmente sono:

**Contratti di solidarietà – datori di lavoro non soggetti alla CIGS**  
(art.33, c.23)

- le imprese escluse dalla normativa in materia di CIG che abbiano attivato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi dell'art. 24 legge 223/91. Si tratta pertanto di imprese che occupano più di 15 dipendenti per le quali il Ministero ha confermato l'obbligo, per avvalersi del CdS, di aprire la procedura di licenziamento collettivo;
- le imprese e i datori di lavoro, escluse dalla normativa in materia di CIG, con meno di 15 dipendenti per evitare licenziamenti plurimi collettivi. Queste imprese devono allegare all'istanza un accordo sindacale, stipulato con le associazioni maggiormente rappresentative, nel quale si evince il ricorso alla solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali.

*- Disposizione prorogata: comma 14 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009)*

**CIG per cessazione d'attività**  
(art.33, c.23)

Nel caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parte di essi, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale (che ha durata di 12 mesi) può essere prorogato per un ulteriore periodo di 12 mesi. L'intervento è stato rifinanziato per il 2012

*- Disposizione prorogata: comma 15 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L. 2/2009).*

**Fondi interprofessionali e sostegno al reddito**  
(art.33, c.23)

Anche per l'anno 2012, sia i fondi interprofessionali per la formazione continua (articolo 118 della L. 388/2000), sia quelli previsti per i lavoratori somministrati (art. 12 D.Lgs. 276/2003), possono promuovere interventi, anche in deroga alle disposizioni vigenti, per situazioni temporanee ed eccezionali – anche di sostegno al reddito – volte alla tutela dei lavoratori, anche titolari di contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro ai sensi del Regolamento CE 800/2008 (che ha sostituito il Regolamento CE 2204/2002, riprendendone i contenuti).

*- Disposizione prorogata: comma 7 dell'art. 19 DL 185/2008, convertito in L.2/2009.*

Per completezza si precisa che il sistema di ammortizzatori sociali per i lavoratori sospesi con trattamento di disoccupazione e intervento dell'ente bilaterale [art. 19, comma 1, lettere a) b) c) del decreto legge n. 185/2009] è **vigente per il solo 2011**. Tale sistema, come noto, prevede, in caso di sospensione dal lavoro per crisi aziendali ed occupazionali, il diritto al trattamento di disoccupazione solo con l'intervento integrativo dell'ente bilaterale in misura almeno pari al 20% del trattamento di disoccupazione.

*Es. Lavoratore avente diritto al trattamento di disoccupazione con requisiti normali (60% della retribuzione di riferimento).*

*Per aver diritto al trattamento di disoccupazione l'ente bilaterale deve integrare una quota pari almeno al 12% del trattamento (cioè il 20% del 60%). In tal modo il lavoratore percepirebbe un trattamento inferiore a quello previsto per l'integrazione salari.*

**Lavoratori sospesi: trattamento di disoccupazione ed intervento dell'Ente bilaterale**

A fronte della disparità di trattamento fra beneficiari di cassa integrazione, compresa quella in deroga, e i lavoratori con intervento dell'ente bilaterale il comma 1-ter del citato articolo 19 prevede, per il solo biennio 2009-2010, un'ulteriore integrazione a carico dell'Inps fino a raggiungere l'80% della retribuzione (in pratica il lavoratore ha gli stessi trattamenti

**Aumento del 20% della CIGS spettante ai lavoratori con Contratti di solidarietà difensivi.**  
(art.33, c.24)

**Incentivi ai lavoratori che già percepiscono la CIG o che sono stati dichiarati in esubero per nuove attività imprenditoriali**  
(art.33, c.24)

**Progetti di formazione e riqualificazione**  
(art.33, c.24)

**Requisiti per l'indennità di**

previsti per la cig/cigs e l'indennità di mobilità). Per il 2011 il comma 1- ter non è stato prorogato dalla legge di stabilità ma dal c.d. "milleproroghe" (DL 225 del 29/12/2010), inizialmente solo fino al 31.03.11 e successivamente fino al 31.12.11 (DPCM 25.03.11).

Confermato **anche per il 2012 l'aumento all'80%** del trattamento per i lavoratori destinatari dei contratti di solidarietà difensivi (quelli destinati alle aziende soggette CIGS). Si tratta di contratti che vengono stipulati tramite accordi collettivi aziendali che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione del personale. In tali ipotesi i lavoratori beneficiano dell'intervento della CIGS a copertura, di norma, del 60% della retribuzione persa a causa della riduzione dell'orario di lavoro attuata. Anche per l'anno 2012 la predetta copertura è aumentata all'80%.

L'aumento viene riconosciuto in via sperimentale nel limite massimo di 80 milioni di euro per l'anno 2012.

- *Disposizione prorogata: comma 6, articolo 1 DL 78/2009*

È prorogato l'incentivo riconosciuto ai lavoratori percettori del trattamento di cassa integrazione ordinaria e straordinaria che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, per avviare un'attività autoimprenditoriale o una micro impresa o per associarsi in cooperativa.

Il diritto alla prestazione compete in tutti i casi di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione di orario o rotazione.

Tale beneficio consiste nella liquidazione, da parte dell'INPS, del trattamento di sostegno al reddito (cassa integrazione ordinaria o straordinaria) per un numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite.

L'incentivo, già concesso in via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011, è stato prorogato per il 2012.

Le modalità attuative sono state dettate con il DM 49409 18/12/2009.

- *Disposizione prorogata: comma 8, articolo 1 DL 78/2009*

Al fine di incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, in via sperimentale anche per il 2012, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

Le modalità attuative sono state dettate con il DI 49281 del 18/12/2009.

- *Disposizione prorogata: comma 1, articolo 1, DL 78/2009.*

In via sperimentale anche per l'anno 2012, nel periodo necessario per il godimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (cinquantadue settimane lavorative nell'ultimo biennio), vanno computati anche i periodi di lavoro come collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali i versamenti sono stati effettuati alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1996). La norma dispone che per quantificare i periodi di copertura

**disoccupazione**  
(art.33, c.25)

assicurativa l'equivalente in giornate lavorative si ottiene dividendo il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera.

**Con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il ministro dell'Economia sono disciplinate le modalità attuative e le risorse per l'anno 2012.**

- *Disposizione prorogata: comma 131, articolo 2, L. 191/2009.*

In via sperimentale per l'anno 2010 ai lavoratori non occupati, beneficiari di qualsiasi trattamento di sostegno al reddito non connesso a sospensioni dal lavoro (l'ampia dizione fa sì che possano essere comprese i soggetti in disoccupazione ordinaria anche con requisiti ridotti, in mobilità, anche in deroga) che:

- abbiano almeno trentacinque anni di anzianità contributiva
- e che accettino un'offerta di lavoro con un inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20% di quello corrispondente alle mansioni di provenienza

è riconosciuta la contribuzione figurativa integrativa, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2010, 2011 e ora 2012.

La contribuzione figurativa integrativa è pari alla differenza tra il contributo accreditato nelle mansioni di provenienza e il contributo obbligatorio spettante in relazione al nuovo lavoro svolto.

Per accedere al beneficio i lavoratori interessati devono presentare apposita domanda all'Istituto nazionale della previdenza sociale corredata: dal contratto di lavoro immediatamente precedente la fruizione dei trattamenti di sostegno al reddito; dal contratto di lavoro comportante l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20 per cento a quello corrispondente alle mansioni di provenienza. L'INPS (messaggio 27897/2010) ha precisato che, in attesa dell'emanazione della circolare esplicativa, le sedi dovranno acquisire le domande di cui trattasi e trattenerle in apposita evidenza per la loro definizione alla luce delle disposizioni che saranno successivamente fornite.

**Con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il ministro dell'Economia sono disciplinate le modalità attuative e le risorse per l'anno 2012.**

- *Disposizione prorogata: comma 132, articolo 2, L. 191/2009.*

Sempre in via sperimentale per l'anno 2010, 2011 e ora anche 2012, chi assume lavoratori:

- beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali

- che abbiano almeno 50 anni di età

beneficia della **riduzione contributiva prevista per**

**l'assunzione di lavoratori dalle liste di mobilità.** In pratica il datore di lavoro paga i contributi in misura ridotta pari al 10% per dodici mesi in caso di assunzione a tempo determinato e per ulteriori dodici mesi nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato (art. 8, comma 2 L. 223/91) o per 18 se l'assunzione avviene a tempo indeterminato (art. 25, comma 9 L. 223/91).

La durata dell'incentivo è prolungata in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che godano del

**Assunzione di disoccupati – contribuzione figurativa**  
(art.33, c.25)

**Incentivi per l'assunzione degli "over 50"**  
(art.33, c.25)

trattamento normale di disoccupazione con almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque fino al 31 dicembre 2010 (ora 31 dicembre 2012).

Per l'anno 2010 la norma è stata attuata con DM 53343 del 26/7/2010.

**Per l'anno 2012 saranno definite, con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il ministro dell'Economia, le modalità attuative e le risorse.**

- *Disposizione prorogata: comma 134, articolo 2, L 191/2009.*

La disposizione in commento prevede un nuovo ulteriore incentivo rivolto alle imprese per favorire l'assunzione di lavoratori disoccupati. Il nuovo provvedimento è sperimentale per il 2010 ed è stato prorogato per l'anno 2011 e **ora per il 2012.**

Si tratta di un'agevolazione destinata ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti assumono, a tempo pieno e indeterminato, i lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, nonché dell'indennità di disoccupazione speciale edile.

Sono ammessi al beneficio tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative per i soci con rapporto di lavoro subordinato, che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile.

L'incentivo non spetta se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo, da un contratto individuale;
- il datore di lavoro, nei dodici mesi precedenti, ha effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, a meno che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario;
- tra il datore di lavoro che assume e quello da cui proviene il lavoratore vi sia coincidenza degli assetti proprietari o rapporti collegamento o controllo; in tali casi l'incentivo viene erogato se l'assunzione avviene dopo sei mesi dal licenziamento.

L'agevolazione, a favore delle imprese, consiste in un contributo economico pari all'indennità spettante al lavoratore, detratta però la relativa contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non ancora erogate al lavoratore stesso.

Il contributo spettante verrà concesso dietro la presentazione di una specifica domanda all'Inps e il datore di lavoro lo potrà, in seguito, "conguagliare" con i contributi previdenziali da versare a proprio carico.

Per l'anno 2010 la norma è stata attuata con DM 53344 del 26/7/2010.

**Per l'anno 2012 saranno disciplinate, con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il ministro dell'Economia le modalità attuative e le risorse.**

- *Disposizione prorogata: comma 151, articolo 2, L 191/2009.*

La ripresa della riscossione dei tributi, contributi e premi,

**Contributo per l'assunzione di lavoratori disoccupati**  
(art.33, c.25)

**Abruzzo – sisma  
2009**  
(art.33, c.28)

avviene, senza applicazione di sanzioni, interessi e oneri accessori, mediante il **pagamento in centoventi rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di gennaio 2012**. L'ammontare dovuto per ciascun tributo o contributo, ovvero per ciascun carico iscritto a ruolo, oggetto delle sospensioni, al netto dei versamenti già eseguiti, **e' ridotto al 40 per cento**.

*- Disposizione prorogata: articolo 39, commi 3-bis, 3-ter e 3-quater, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*