



**Confederazione Nazionale  
dell'Artigianato e della Piccola  
e Media Impresa**



# **La Riforma del mercato del lavoro**

***Legge 28 giugno 2012, n. 92***

***(pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012, S.O. n. 136)***

***6 luglio 2012***

# ***Indice***

<b>1</b>	<b>Tipologie contrattuali .....</b>	<b>5</b>
1.1	Apprendistato .....	5
1.2	Contratto a termine .....	5
1.3	Lavoro a progetto .....	6
1.4	Partite IVA .....	7
1.5	Associazione in partecipazione.....	8
1.6	Lavoro a tempo parziale .....	8
1.7	Lavoro intermittente.....	9
1.8	Lavoro accessorio.....	9
1.9	Contratto di inserimento.....	10
1.10	Tirocini formativi e di orientamento.....	10
<b>2</b>	<b>Flessibilità in uscita e tutele del lavoratore.....</b>	<b>12</b>
2.1	Licenziamento individuale illegittimo .....	12
2.2	Licenziamenti collettivi .....	13
2.3	Tentativo di conciliazione e rito veloce licenziamenti.....	14
<b>3</b>	<b>Ammortizzatori sociali.....</b>	<b>15</b>
3.1	Assicurazione Sociale per l'Impiego - ASpI a regime .....	16
3.2	Assicurazione sociale per l'Impiego - MiniASpI.....	19
3.3	Contribuzione .....	19
3.4	Decadenza dalla fruizione dell'ASpI.....	21
3.5	Addizionale sui diritti di imbarco .....	21
3.6	Indennità una tantum co.co.co. disoccupati.....	22
3.7	Aumento contributi iscritti alla gestione separata.....	22
3.8	Revoca di prestazioni assistenziali e previdenziali a condannati per gravi reati .....	23
3.9	Transizione verso il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali	23
3.10	Aliquota finanziamento e computo gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni .....	23
<b>4</b>	<b>Tutele in costanza di rapporto di lavoro .....</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro .</b>	<b>27</b>
5.1	Tutela addizionale in caso di perdita del posto di lavoro.....	27
5.2	Incentivi all'assunzione di lavoratori anziani e donne .....	27
5.3	Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni .....	27
5.4	Incentivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi.....	28
5.5	Contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco.....	29
5.6	Disciplina del congedo di paternità obbligatorio .....	29

<b>5.7</b>	<b>Misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro .....</b>	<b>30</b>
<b>5.8</b>	<b>Collocamento obbligatorio.....</b>	<b>30</b>
<b>5.9</b>	<b>Sgravio contributivo contrattazione secondo livello .....</b>	<b>31</b>
<b>5.10</b>	<b>Lavoratori stranieri .....</b>	<b>31</b>
<b>5.11</b>	<b>Appalto.....</b>	<b>32</b>
<b>5.12</b>	<b>Politiche attive e servizi per l'impiego.....</b>	<b>32</b>
<b>5.13</b>	<b>Apprendimento permanente e certificazione competenze ..</b>	<b>34</b>
<b>5.14</b>	<b>Delega di misure di democrazia economica.....</b>	<b>35</b>
<b>5.15</b>	<b>Finanziamento legge e modifiche al TUIR .....</b>	<b>35</b>

## **Premessa**

Il 3 luglio 2012 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la *Legge n.92/2012* contenente "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*".

L'impianto della riforma, frutto di un delicato equilibrio tra fase di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro, ha quale scopo principale quello di conciliare le esigenze di tutela dei diritti dei lavoratori, in particolare attraverso la valorizzazione dei rapporti di lavoro stabili, con la creazione di un mercato del lavoro moderno e dinamico, rispondente alle istanze di liberalizzazione e di semplificazione delle imprese.

Nel dettaglio, sono quattro le aree di intervento del provvedimento in oggetto: flessibilità in entrata, flessibilità in uscita, ammortizzatori sociali e politiche attive.

La Riforma entrerà in vigore il 18 luglio 2012, salvo diverse tempistiche stabilite dalla Legge stessa.

La presente dispensa raccoglie le principali novità contenute nella Riforma.

# 1 Tipologie contrattuali

## 1.1 Apprendistato

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- introduzione della percentuale di stabilizzazione degli apprendisti, ovvero la previsione dell'obbligo di conferma in servizio del 50% degli apprendisti assunti nei tre anni precedenti (per 36 mesi dalla data di entrata in vigore della legge la percentuale è pari al 30%) come condizione per assumerne altri;
- previsione della possibilità di assumere un ulteriore apprendista in caso di mancata conferma dei precedenti apprendisti o di conferma in percentuale inferiore rispetto a quella fissata dalla legge;
- esclusione delle imprese con meno di 10 unità dall'applicazione della percentuale di stabilizzazione degli apprendisti;
- trasformazione a tempo indeterminato fin dall'origine dei contratti di apprendistato stipulati in violazione delle percentuali di stabilizzazione;
- innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2 (vale a dire la possibilità per l'impresa di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori specializzati presenti in azienda), ad esclusione delle imprese inferiori a 10 dipendenti, per le quali il rapporto tra apprendisti e dipendenti continua ad essere di 1/1. Per le imprese artigiane, continuano a trovare applicazione i limiti dimensionali previsti dalla legge quadro per l'artigianato (art. 4 legge 8 agosto 1985, n. 443). **Le novità relative ai limiti numerici si applicano agli apprendisti assunti a decorrere dall'1/1/2013.**
- durata minima di 6 mesi del periodo di apprendistato, fatte salve le durate stabilite dai ccnl per le attività stagionali;
- esclusione della possibilità di utilizzare in somministrazione apprendisti con contratto a tempo determinato;
- in materia di calcolo e gestione del periodo di preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione la disciplina applicabile è quella prevista in materia di contratto di apprendistato;
- la durata pari a 5 anni per l'apprendistato professionalizzante è prevista per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

## 1.2 Contratto a termine

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- incremento dell'aliquota contributiva per chi assume lavoratori con contratto a termine (1,4% di prelievo contributivo in più destinato al finanziamento dell'ASPI (vedi di seguito), che sarà restituito in parte in caso di trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato);
- esclusione dall'aumento dell'aliquota contributiva (1,4% per finanziare l'ASPI) dei contratti a termine stagionali e dei contratti di sostituzione di altri lavoratori;

- affermazione della "normalità" del contratto a tempo indeterminato: "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro" (sostituisce il vecchio comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/01).
- eliminazione della specificazione della causale per l'instaurazione del primo contratto a termine (o di somministrazione), non prorogabile, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, per una durata massima di 12 mesi o in alternativa, attraverso una previsione contrattuale, è prevista la possibilità di utilizzare il contratto a termine senza obbligo di causale nel caso di processi di riorganizzazione, entro il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva;
- ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro (da 10 a 60 giorni nel caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi e da 20 a 90 giorni nel caso di durate superiori); I contratti collettivi nazionali (o, in mancanza, il Ministero del lavoro entro 12 mesi) possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei periodi intercorrenti fra un contratto a termine e quello successivo, rispettivamente fino a 20 giorni (contratto di 6 mesi) e 30 giorni (contratto superiore a 6 mesi), 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;
- prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative:
  - da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi;
  - da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.

In questi casi è stato introdotto l'obbligo di comunicare al Centro per l'impiego la continuazione e la sua durata, prima della scadenza del contratto iniziale. Tale obbligo entrerà in vigore a seguito dell'emanazione di apposito Decreto del Ministero del Lavoro (da emanarsi entro 1 mese);

- irrigidimento del limite di durata massima del contratto a termine (36 mesi comprensivo di proroghe e rinnovi), attraverso il computo nel predetto periodo anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato svolto tra lavoratore e datore/utilizzatore;
- parziale revisione della disciplina applicabile nel caso in cui il contratto a termine sia dichiarato illegittimo da un giudice: il regime sanzionatorio continuerà ad essere basato sul doppio binario della "conversione" del predetto contratto e del riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio compreso tra 2,5 e 12 mensilità retribuite. Tuttavia, tale indennità, in quanto prevista dalla legge come "omnicomprensiva", coprirà tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine. Inoltre, il periodo per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a termine, dalla cessazione dello stesso, verrà adeguato da 60 a 120 giorni, con successivo deposito in tribunale o richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, entro i 180 giorni successivi. Resta fermo il termine per l'impugnazione giudiziale di 330 giorni. **I nuovi termini si applicheranno alle cessazioni che si verificheranno dal 1° gennaio 2013.**

### 1.3 Lavoro a progetto

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- introduzione di una definizione più stringente del progetto, che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente e non può comportare lo svolgimento di mansioni meramente esecutive o ripetitive, le quali possono essere definite dalla contrattazione collettiva; in mancanza di uno specifico progetto il contratto si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- eliminazione della possibilità di stipulare il contratto per svolgere un programma di lavoro o una fase di esso;
- introduzione di una presunzione di subordinazione se l'attività del collaboratore è analoga a quella svolta dai dipendenti, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate dai contratti collettivi;
- incremento dell'aliquota contributiva dall'attuale 27,72% fino al raggiungimento dell'aliquota prevista per i lavoratori subordinati nel 2018 (33%);
- possibilità per il committente di recedere dal rapporto prima della scadenza del termine solo per giusta causa o se sono emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore che non consentano la realizzazione del progetto; Il collaboratore può invece recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.
- modifica della disciplina relativa alla determinazione del corrispettivo da riconoscere al collaboratore (art. 63, D.Lgs. n. 276/2003). In particolare, si conferma che il corrispettivo debba essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito, specificando che:
  - con riferimento alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività e, in ogni caso, sulla base dei minimi salariali applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati stabiliti dalla contrattazione collettiva;
  - in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali per le quali sono richieste competenze/conoscenze simili a quelle del collaboratore a progetto;

**Le nuove disposizioni si applicheranno ai contratti di collaborazione stipulati successivamente all'entrata in vigore della riforma (dal 18 luglio 2012).**

## 1.4 Partite IVA

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- le prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA sono considerate collaborazioni a progetto, in presenza di almeno due dei seguenti indici:
  - a. durata della collaborazione superiore a 8 mesi;
  - b. corrispettivo derivante dalla collaborazione superiore all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'anno solare;
  - c. postazione fissa presso il committente.
- esclusione dalla presunzione di collaborazione delle "Partite IVA genuine":
  - a. lavoratori autonomi con reddito annuo superiore a 1,25 volte il minimale contributivo artigiani e commercianti (per il 2012 il limite massimo del reddito è pari a 18.662,50 euro)
  - b. attività che richiedono competenze teoriche elevate o capacità tecno-pratiche acquisite con l'esperienza;
  - c. soggetti iscritti ad ordini professionali, registri, albi, ecc.;

- qualora si riscontri che non si tratta di un rapporto di lavoro autonomo, quest'ultimo potrà essere inquadrato come un contratto di collaborazione coordinata continuativa stipulato senza il progetto; ciò comporta la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'origine (sanzione prevista dall'art. 69, D.Lgs. n. 276/2003). Il committente avrà comunque la possibilità di provare che si tratta di un rapporto di lavoro autonomo genuino. **Tale disposizione interesserà soltanto i contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della riforma. Per i contratti in corso a tale data, invece, l'adeguamento alle nuove regole dovrà avvenire nei 12 mesi successivi;**
- viene fornita una interpretazione autentica del comma 3 dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003: le professioni intellettuali che sono escluse dal campo di applicazione del lavoro a progetto sono solo le collaborazioni il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. Il fatto che il collaboratore sia iscritto ad un albo professionale non determina in automatico l'esclusione dal campo di applicazione del lavoro a progetto.

## 1.5 Associazione in partecipazione

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- Vengono introdotte le seguenti limitazioni che riguardano l'instaurazione di rapporti di associazione con apporto **anche di lavoro** (quindi capitale e lavoro o solo lavoro):
  - a) non si possono avere più di 3 associati che svolgono la medesima attività, anche se gli associanti sono più di uno;
  - b) non ci sono limiti al numero degli associati se questi sono legati all'associante da rapporto coniugale, parentela entro il 3° grado, affinità entro il 2°;

Il mancato rispetto di tali limitazioni comporta la trasformazione dei contratti di associazione con apporto di lavoro in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- **I suddetti limiti non si applicano ai contratti di associazione in partecipazione in essere che, alla data del 18 luglio 2012, risultano essere stati certificati presso le Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro introdotte dal decreto legislativo n. 276/2003 (es: DTL, Università);**
- I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato:
  - a) se sono 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;
  - b) quando non si tratta di attività che richiedono competenze teoriche elevate o capacità tecno-pratiche acquisite con l'esperienza.

## 1.6 Lavoro a tempo parziale

In materia di part-time, è prevista la possibilità da parte della contrattazione collettiva di stabilire condizioni e modalità con cui il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche e flessibili. Ai lavoratori studenti e a quelli affetti da patologie oncologiche, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso alle variazioni di orario in

applicazione di clausole elastiche e flessibili precedentemente sottoscritte con il proprio datore di lavoro.

## 1.7 Lavoro intermittente

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- Rimane la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente anche per periodi predeterminati nell'arco del mese o dell'anno. Viene tuttavia cancellata la norma (art.37, D.Lgs. n. 276/03) che disciplinava:
  - il riconoscimento dell'indennità di disponibilità per lavoro intermittente svolto il fine settimana, nel periodo delle ferie estive, etc.;
  - la possibilità di individuare ulteriori periodi predeterminati da parte della contrattazione collettiva.
- Confermata la possibilità per il Ministero del lavoro di individuare le ipotesi oggettive in assenza di disciplina contrattuale collettiva (attualmente si fa riferimento al D.M. 23 ottobre 2004).
- Possibile ricorrere al lavoro intermittente per motivi soggettivi ma con due nuove categorie di lavoratori che sostituiscono le precedenti:
  - soggetti con più di 55 anni di età (in precedenza erano con più di 45 anni, anche pensionati);
  - soggetti con meno di 24 anni di età (in precedenza era con meno di 25 anni): in questo caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
- Introdotto l'obbligo di comunicare alla DTL competente, mediante *sms*, *fax* o posta elettronica, la durata della prestazione lavorativa prima del suo inizio. La comunicazione può essere effettuata una sola volta nel caso in cui la chiamata si riferisca ad un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.  
La mancata comunicazione è punita con l'applicazione di una sanzione amministrativa che va da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per il quale è stata commessa la violazione.
- **Inserita una clausola di salvaguardia che consente ai contratti di lavoro intermittente che non siano compatibili con le nuove disposizioni, di mantenere la propria validità per i 12 mesi successivi al 18 luglio 2012.**

## 1.8 Lavoro accessorio

Si riportano le principali novità introdotte dalla Riforma:

- si limita l'utilizzo dei buoni per lo svolgimento di attività meramente occasionale, genericamente definite (scompare l'elenco delle attività), e per un massimo di € 5.000 nell'anno anche con più committenti (prima era con riferimento ad un solo committente).
- Per i committenti imprenditori commerciali o professionisti, i compensi erogati da ciascun committente con i buoni non possono superare € 2.000 per anno solare, sempre nel rispetto del tetto massimo complessivo pari a 5000 euro nell'anno solare.
- In agricoltura i buoni lavoro sono utilizzabili nei seguenti casi:
  - attività lavorative occasionali svolte per esigenze stagionali da parte di pensionati e giovani con meno di 25 anni di età. In quest'ultimo caso i giovani, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado,

- possono svolgere l'attività compatibilmente con gli impegni scolastici; se iscritti all'università, possono rendere la prestazione in qualunque periodo dell'anno;
- attività lavorative svolte a favore di produttori agricoli con un volume d'affari annuo non superiore a € 7.000 (art. 34, c. 6, D.P.R. n. 633/1972). In questo caso non possono essere impiegati soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
  - Il valore del buono, che dovrà essere numerato progressivamente e datato, viene rapportato ad un'ora di lavoro.
  - I voucher potranno essere computati ai fini del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.
  - Un Decreto Ministeriale definirà la percentuale di contribuzione in funzione degli incrementi previsti per gli iscritti alla gestione separata;
  - Infine, come norma transitoria, viene previsto che i buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della riforma possono essere utilizzati in base alla previgente disciplina fino al 31 maggio 2013.

## 1.9 Contratto di inserimento

Il legislatore, in un'ottica di razionalizzazione delle forme contrattuali flessibili, ha stabilito **l'abrogazione del contratto di inserimento dal 2013.**

**Fino al 31 dicembre 2012 sarà infatti ancora possibile assumere lavoratori con tale forma contrattuale applicando le disposizioni attualmente in vigore.**

Contestualmente all'abrogazione viene però prevista, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'introduzione di un'agevolazione contributiva pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o somministrato a tempo determinato per la durata di 12 mesi, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi. L'agevolazione si protrae fino al 18° mese dall'assunzione in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Nel caso di prima assunzione con contratto di somministrazione a tempo indeterminato dei medesimi soggetti, l'agevolazione spetta, nella medesima misura, per 18 mesi.

L'agevolazione contributiva nella misura del 50% di riduzione del carico contributivo per il datore di lavoro, spetta altresì in caso di assunzione di:

**1)** donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree di cui all'art. 2 punto 18, lett. e), reg. Ce n. 800/2008 (regioni da individuare con decreto annuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze);

**2)** donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

## 1.10 Tirocini formativi e di orientamento

Allo scopo di evitare un uso strumentale e distorto dei tirocini formativi e facendo appello alla collaborazione delle Regioni, saranno definite a livello di Conferenza Stato-Regioni delle linee guida contenenti standard minimi di uniformità della disciplina di tale strumento sul territorio nazionale.

La riforma prevede, fra i criteri da osservare nell'ambito delle predette linee guida, il riconoscimento al tirocinante di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in

relazione alla prestazione svolta, la cui mancata corresponsione comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

## 2 Flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

La riforma del mercato del lavoro dispone la modifica della disciplina sulla c.d. flessibilità in uscita e, in particolare, sul regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Al riguardo, ricordiamo che sono **escluse** dal campo di applicazione del nuovo regime in materia di licenziamenti individuali **le imprese fino a 15 dipendenti, per le quali continua ad applicarsi la disciplina prevista dall'art. 8 della L. 604/1966<sup>1</sup>** (c.d. tutela obbligatoria, a parte l'ipotesi dei licenziamenti discriminatori, in relazione ai quali trova applicazione la sanzione della reintegrazione, così come previsto dall'art. 3 della L. 108/1990).

### 2.1 Licenziamento individuale illegittimo

In materia di revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, il nuovo testo delinea **quattro diversi regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo** modulati in relazione alla gravità della violazione accertata:

1. Reintegrazione nel posto di lavoro, nel caso in cui il giudice accerti la natura discriminatoria o il motivo illecito del licenziamento (ovvero quando il licenziamento è determinato da ragioni di credo politico, di fede religiosa, quando è intimato in concomitanza del matrimonio oppure nel periodo di maternità, ecc). In tal caso il giudice oltre ad ordinare il reintegro (in alternativa il lavoratore può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro dietro il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità), condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno per le retribuzione non percepite dal lavoratore (non inferiore a 5 mensilità di retribuzione globale di fatto) e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali in misura piena. La tutela nei confronti del licenziamento discriminatorio si applica anche al personale dirigente e rimane quella reale prevista dall'attuale formulazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Il medesimo regime è applicabile anche ai licenziamenti dichiarati inefficaci perché intimati in forma orale.
2. Indennità risarcitoria o reintegro nel posto di lavoro, nel caso di licenziamenti per giusta causa (grave inadempimento del lavoratore che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro) o giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore), c.d. licenziamenti disciplinari. In tali ipotesi risulta, pertanto, profondamente modificata la disciplina sanzionatoria che è di seguito delineata:
  - nel caso in cui il giudice accerti la non giustificazione del licenziamento perché il fatto contestato non sussiste o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione conservativa secondo le tipizzazioni di giusta causa o giustificato

---

<sup>1</sup> Secondo quanto disposto dall'articolo 8 della Legge 604/1966, in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro può scegliere tra la riassunzione del lavoratore in azienda o il risarcimento del danno con indennità di importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

motivo soggettivo previste nel contratto collettivo applicabile ovvero dei codici disciplinari, condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore e al risarcimento dei danni retributivi, dedotto quanto percepito o percepibile dal lavoratore (*aliunde perceptum e aliunde percipiendum*), entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto. Il datore è, altresì, condannato al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive, se attivate. Resta ferma la facoltà del lavoratore di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità. Tale regime si applica anche nelle ipotesi di licenziamento intimato durante il periodo di comporto o quando i motivi di inidoneità fisica o psichica adottati dal datore di lavoro sono giudicati illegittimi dal giudice;

- nelle altre ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento per mancanza dei presupposti sostanziali del licenziamento – ovvero laddove non ricorrano gli estremi della giusta causa o giustificato motivo diversi da quelli di cui al punto che precede – non vi è condanna alla reintegrazione ma scatta il pagamento di un'indennità risarcitoria modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.
3. Nelle ipotesi di licenziamento viziato nella forma o sotto il profilo della procedura disciplinare, il lavoratore avrà diritto a un'indennità risarcitoria compresa tra 6 e 12 mensilità di retribuzione globale di fatto (fermo restando la facoltà del giudice di applicare le tutele di cui sopra nel caso in cui accerti un difetto di giustificazione del licenziamento).
  4. Reintegrazione o indennità risarcitoria, nel caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa), c.d. licenziamenti economici. Rispetto al testo iniziale del provvedimento di policy approvato dal Consiglio dei Ministri che prevedeva in caso di inesistenza del giustificato motivo oggettivo esclusivamente il pagamento di una indennità risarcitoria, sulla base del compromesso raggiunto tra i partiti di maggioranza e il Governo, è stata introdotta una disposizione che consente al giudice di disporre la reintegrazione nel caso in cui la "manifesta insussistenza" del motivo adottato dal datore a giustificazione del licenziamento induca a ritenere probabile il motivo illecito. Nelle altre ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, scatta il pagamento di un'indennità risarcitoria modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità di retribuzione. E' fatta salva, infine, la facoltà del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, con l'applicazione della relativa tutela. Per questo tipo di licenziamento è, infine, previsto, prima del ricorso davanti al giudice, l'esperimento di una procedura di conciliazione davanti le Direzioni Territoriali del Lavoro.

## 2.2 Licenziamenti collettivi

È inoltre previsto un coordinamento della nuova disciplina sanzionatoria prevista per i licenziamenti individuali con quella relativa ai licenziamenti collettivi, così come disciplinati dalla L. 223/1991. Pertanto, nel caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta, è prevista l'applicazione del regime sanzionatorio per i licenziamenti discriminatori. In caso di violazione delle procedure richieste dalla L. 223/1991 per la procedura di riduzione di personale, si applica il pagamento di un'indennità risarcitoria modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità di retribuzione. Infine, la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare è sanzionata con l'applicazione del regime della

reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti disciplinari illegittimi. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento collettivo, trova applicazione l'art. 6 della L. 604/1966.

## **2.3 Tentativo di conciliazione e rito veloce licenziamenti**

Una prima modifica alla disciplina procedurale dei licenziamenti che merita di essere segnalata riguarda l'obbligo di indicare i motivi del licenziamento nella lettera con la quale si comunica tale provvedimento (ad oggi infatti la normativa in vigore prevede che i motivi possano essere richiesti dal lavoratore entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento e il datore di lavoro è tenuto a fornirli entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore).

Il secondo passaggio importante è la reintroduzione – seppur limitata ai licenziamenti per motivi economici – del tentativo obbligatorio di conciliazione da esperirsi presso la Direzione territoriale del lavoro competente. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'intenzione di procedere ad un licenziamento per motivi economici, indicandone le ragioni e le misure a sostegno del lavoratore alla DTL la quale, una volta ricevuta detta comunicazione (che peraltro, deve essere inviata per conoscenza anche al lavoratore) convoca le parti entro un termine perentorio di 7 giorni.

Il tentativo di conciliazione viene esperito nel termine di 20 giorni dalla convocazione da parte della DTL e avviene dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 c.p.c.:

- nel caso in cui il tentativo di conciliazione fallisca e decorso il termine sopra indicato (20 gg), il datore di lavoro può procedere al licenziamento del lavoratore;
- nel caso in cui la conciliazione abbia esito positivo e si concluda con una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a percepire l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (AspI) e può essere altresì affidato ad una Agenzia per il lavoro al fine di giungere ad una sua ricollocazione professionale.

Viene prevista inoltre una modifica – non sostanziale – del rito del lavoro, che si traduce in modifiche non tanto procedurali quanto relative ai termini del procedimento. Relativamente ai tempi del procedimento di primo grado – che rimane a cognizione piena e non sommaria – il giudice del lavoro è tenuto a fissare l'udienza di comparizione entro 40 giorni dal deposito del ricorso (ad oggi il termine è di 30 giorni). I termini per la notificazione non devono essere inferiori a 25 giorni prima dell'udienza. Il convenuto può costituirsi in un termine non inferiore a 5 giorni prima dell'udienza (ora di 10 giorni). La notificazione – da parte del ricorrente – può essere effettuata anche tramite PEC.

Contro la decisione di accoglimento o rigetto da parte del giudice – che si ricorda essere immediatamente esecutiva – è ammesso il ricorso entro un termine di decadenza di 30 giorni, decorrenti dal giorno di notificazione dello stesso o dalla comunicazione se anteriore.

Ulteriori specifiche sono previste per l'udienza, per il ricorso in appello contro la decisione del giudice delle prime cure, nonché per i relativi termini,.

### 3 Ammortizzatori sociali

Ci sarà un'unica forma di trattamento, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego che sostituirà 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.

<b>Provvedimento</b>	<b>Decorrenza</b>
ASpI e Mini-ASpI a regime	1° gennaio 2013
Periodo transitorio di passaggio dal trattamento di disoccupazione all'ASpI	1° gennaio 2013 - 31/12/2015
Periodo transitorio di passaggio dal trattamento di mobilità all'ASpI	1° gennaio 2013 - 31/12/2016
Contributo base 1,31% per ASpI (sostituisce per pari percentuale il contributo dovuto per la disoccupazione). Sono confermate le riduzioni del costo del lavoro attualmente previste. Dalla stessa data il contributo è dovuto anche per gli apprendisti.	1° gennaio 2013
Contributo 1,31% per ASpI – lavoratori per i quali il contributo non era dovuto in precedenza	Particolarità per il periodo 1/1/2013 – 31/12/2017, sulla base di apposito Decreto Ministeriale. Se per gli stessi lavoratori (in particolare soci coop 602/70 con rapporto di lavoro dipendente) la riduzione del costo del lavoro era già applicata è previsto un allineamento graduale in 5 anni per arrivare all'aliquota piena. Per lo stesso periodo è previsto il graduale allineamento per l'applicazione del contributo per il finanziamento dei Fondi paritetici
Contributo aggiuntivo (pari all'1,41%) per rapporti di lavoro a tempo determinato	1° gennaio 2013
Contributi di licenziamento (rapporti di lavoro a tempo indeterminato compresi gli apprendisti)	1° gennaio 2013  Particolarità. Il contributo non dovuto fino al 31/12/2006: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ se dovuto il contributo di mobilità</li> <li>○ per licenziamenti dovuti a cambio di appalto con successiva assunzione</li> <li>○ interruzione del rapporto per completamento attività e chiusura cantiere (edilizia)</li> </ul>
Rioccupazione lavoratore in AspI	Introdotta, per il triennio 2013-2015, la possibilità di ottenere la liquidazione dell'ASpI in unica soluzione per intraprendere un'attività di lavoro autonomo o di micro impresa o per associarsi in cooperativa
Addizionale diritti di imbarco	Aumenta da 1° luglio 2013
Incremento una tantum co.co.co	1° gennaio 2013

Aumento contributi alla gestione separata	Di un punto all'anno a partire dal 1° gennaio 2013 e fino al 1° gennaio 2018 per arrivare: - al 33% assicurati non iscritti ad altre forme di previdenza - al 24% assicurati iscritti ad altre forme di previdenza
Transizione verso i nuovi ammortizzatori sociali - trattamenti in deroga	Per il periodo 2013/2016 il Ministero del Lavoro potrà ancora disporre la concessione di trattamenti in deroga
Abrogazioni	Sono esplicitamente abrogate nel corso del periodo 1/1/2013 - 1/1/2017) le norme incompatibili con la nuova disciplina - per i dettagli si veda il commento

### 3.1 Assicurazione Sociale per l'Impiego - ASpl a regime

È istituita presso l'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con il compito di fornire ai lavoratori, in caso di disoccupazione involontaria, una indennità mensile in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data.

#### Ambito

L'ASpI si applica a tutti i lavoratori dipendenti compresi apprendisti e soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata.

Restano invece esclusi dalla nuova assicurazione:

- i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato per i quali è previsto il mantenimento della specifica regolamentazione.

#### Requisiti

Sono richiesti 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio (gli stessi oggi previsti per l'accesso all'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola).

Non è ammesso al trattamento il lavoratore il cui rapporto sia cessato per dimissioni o per risoluzione consensuale, salvo che sia avvenuta nel corso di una procedura di conciliazione, davanti alla Commissione provinciale di conciliazione, che il datore di lavoro, con più di 15 dipendenti deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

#### Importo del trattamento

L'importo dell'ASpI si calcola rapportandola alla retribuzione globale lorda percepita nell'ultimo biennio, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive. Tale importo viene dapprima suddiviso per il numero di settimane di contribuzione e poi moltiplicato per il coefficiente 4,33.

La nuova indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro (tetto annualmente rivalutato), a cui si aggiunge il 25% per la parte di retribuzione mensile eccedente il predetto importo. E' comunque stabilito un massimale erogabile, che mensilmente è pari a 1.119,32 euro (valore anno 2012).

L'indennità subirà una riduzione del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

All'ASPI non si applica il prelievo contributivo del 5,84% previsto per le prestazioni di sostegno al reddito pari almeno all'80% della retribuzione.

### Durata e periodo transitorio

Per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'AspI sarà erogata per:

- 12 mesi (detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, anche di breve durata) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni;
- 18 mesi (nel limite delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni), per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni.

Il periodo transitorio è disciplinato come segue:

- passaggio dalla disciplina attuale della disoccupazione alla nuova ASpI: la durata massima sarà gradualmente modificata a partire dal 2013 per entrare a regime nel 2016:

ANNO ETÀ	2013	2014	2015	2016 a regime
fino a 50	8	8	10	12
50-54	12	12	12	12
55 e oltre	12	14	16	18

- passaggio dall'indennità di mobilità e dalla disoccupazione speciale edile all'ASpI che sarà a regime nel 2017:

CENTRO NORD	2013	2014	2015	2016	2017
fino a 39 anni	12	12	12	ASpI (12)	ASpI (12)
da 40 a 49 anni	24	24	18	ASpI (12)	ASpI (12)
da 50 a 54 anni	36	30	24	18	ASpI (12)
55 e oltre	36	30	24	ASpI (18)	ASpI (18)
SUD	2013	2014	2015	2016	2017
fino a 39 anni	24	18	12	ASpI (12)	ASpI (12)
da 40 a 49 anni	36	30	24	18	ASpI (12)
da 50 a 54	48	42	36	24	ASpI (12)
da 55 anni	48	42	36	24	ASpI (18)

### Procedura

L'ASpI 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 relativa domanda.

A tal fine il lavoratore interessato è tenuto a presentare, a pena di decadenza ed esclusivamente in via telematica, apposita istanza all'INPS entro il termine di 2 mesi dalla data di spettanza del trattamento. Ovviamente la erogazione dell'indennità richiede il permanere della condizione di disoccupazione.

## **Nuova occupazione**

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato (sembra a prescindere dalla tipologia di rapporto), l'ASpI fruita dal lavoratore viene sospesa d'ufficio (sulla base delle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego) fino ad un massimo di sei mesi. Nel caso in cui il periodo di sospensione sia inferiore a sei mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento della sospensione. Nel caso di sospensione i periodi di contribuzione relativi al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento di sostegno (ASpI e mini-ASpI).

Nel caso in cui il soggetto fruitore svolga un'attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, è previsto l'obbligo di informazione all'INPS da parte dello stesso entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando contestualmente il reddito annuo che si prevede di trarre dall'attività stessa.

L'INPS, se il reddito da lavoro autonomo è inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, provvede a ridurre il pagamento dell'ASpI di un importo pari all'80% 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 viene conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il soggetto eventualmente esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione, deve presentare un'autodichiarazione concernente i proventi ricavati.

È stata introdotta una disposizione che prevede, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la facoltà, per il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'ASpI, di richiedere la liquidazione degli importi del trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, nel caso in cui lo stesso intraprenda un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.

Limiti, condizioni e modalità per l'attuazione della disposizione sono determinati, con decreto del Ministro del lavoro, 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 legge.

## **Abrogazioni**

A seguito della introduzione della nuova disciplina degli ammortizzatori sociali sono abrogati a decorrere dal 1/1/2013:

- l'articolo 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis, del D.L. 185/2008 e l'articolo 7, comma 3, del D.L. 86/1988: interventi concernenti l'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e ridotti (in particolare l'obbligo di comunicare a INPS e Centri per l'impiego i nominativi dei lavoratori sospesi con intervento dell'ente bilaterale nonché del trattamento sperimentale di sostegno al reddito per i lavoratori a progetto, e le modalità per la loro fruizione)
- l'articolo 40 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, che prevede che non sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria:
  - lavoratori agricoli, salvo quelle categorie che siano dichiarate soggette all'obbligo dell'assicurazione;
  - i lavoratori a domicilio;
  - i domestici i portieri e le persone addette in genere sotto qualsiasi denominazione, ai servizi familiari;
  - il personale artistico, teatrale e cinematografico;
  - coloro che prestano la loro opera alla dipendenza di persona tenuta verso di essi alla somministrazione degli alimenti secondo le disposizioni del codice civile;
  - coloro la cui retribuzione consiste esclusivamente nella partecipazione agli utili o al prodotto dell'azienda;
  - coloro che solo occasionalmente prestano l'opera loro alle dipendenze altrui;
  - coloro che siano occupati esclusivamente in lavorazioni che si compiano annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi

A decorrere dal 1/1/2016 è abrogata la cassa integrazione straordinaria per procedure concorsuali prevista attualmente dall'articolo 3 della L. 223/1991.

A decorrere dal 1 gennaio 2017 sono abrogate:

- articolo 5, commi 4, 5 e 6, della L. 23 luglio 1991, n. 223: obbligo, a carico dell'impresa, di versare, per ciascun lavoratore posto in mobilità, in trenta rate mensili, una somma pari a 6 o 3 volte (in presenza di accordo sindacale) il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore.
- articoli da 6 a 9 della L. 223/1991 : disposizioni relative alla lista di mobilità e ai compiti della Commissione regionale per l'impiego, all'indennità di mobilità, al collocamento dei lavoratori in mobilità ed alla cancellazione dei lavoratori dalla lista di mobilità;
- articolo 10, comma 2, della L. 223/1991: disposizioni in materia di integrazione salariale per i lavoratori dell'edilizia.
- articolo 16, commi da 1 a 3, della L. 223/1991; diritto all'indennità di mobilità
- articolo 25, comma 9, della L. 223/1991: Incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
- articolo 3, commi 3 e 4, del D.L. 16 maggio 1994, n. 299/ e articoli da 9 a 19, della L. 6 agosto 1975, n. 427: trattamento di disoccupazione speciale edile

## 3.2 Assicurazione sociale per l'Impiego – MiniASpI

Introdotta la nuova mini-ASpI, espressamente destinata ad assicurare trattamenti di sostegno al reddito a lavoratori non aventi i requisiti per la fruizione dell'ASpI.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata, che non possano far valere i requisiti ordinari può essere concessa, in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, una indennità di importo pari a quello previsto per l'ASpI.

La mini-ASpI viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione che si possono far valere nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti.

**La mini-ASPI sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, con riferimento ai periodi lavorativi del 2012, nelle prestazioni liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.**

Alla mini-ASPI si applicano le disposizioni relative all'ASPI con riferimento a:

- individuazione dello stato di disoccupazione (soggetti privi di lavoro che siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa);
- importo e modalità di calcolo, procedure per l'erogazione e sospensione;
- casi di esclusione (operai agricoli, a tempo indeterminato e determinato, dipendenti delle pubbliche amministrazioni a tempo indeterminato, lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, salvo specifici casi).

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, la mini-ASpI viene sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie effettuate dal datore di lavoro, fino ad un massimo di cinque giorni. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal periodo in cui era stata interrotta.

## 3.3 Contribuzione

Per l'aliquota base pari a 1,31% è confermato che restano in vigore le riduzioni del costo del lavoro attualmente vigenti in virtù delle quali l'aliquota effettiva corrisposta dal settore artigiano è pari allo 0,40%.

Per i lavoratori per i quali il contributo non era dovuto (in particolare soci delle cooperative 602/70 che instaurano un rapporto di lavoro subordinato) il contributo è decurtato delle già citate riduzioni del costo del lavoro. Nel caso in cui ai predetti lavoratori le quote di riduzione del costo del lavoro siano state già applicate è previsto un allineamento graduale (la cui applicazione è subordinata all'adozione annuale di un decreto ministeriale) alla aliquota contributiva ASPI (pari a 1,31%), con incrementi annui pari allo 0,26% per il periodo 2013-2016 e allo 0,27% per l'anno 2017,

Contestualmente, si prevede l'allineamento graduale, con incrementi pari allo 0,06% annuo, dell'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (contributo pari, per la generalità dei lavoratori, allo 0,30%).

Sempre per questi lavoratori è prevista, a decorrere dal 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASPI, la rideterminazione (con decreto dei Ministri del lavoro e delle Finanze da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento) delle prestazioni ASPI mini-ASPI, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione.

La norma modifica inoltre il Testo unico dell'apprendistato. (D.Lgs. n. 167/11) e prevede che, anche per gli apprendisti, a decorrere dall'1/1/2013, è dovuta l'aliquota base pari all'1,31%

La contribuzione per l'ASpI è da aggiungere alla contribuzione normalmente dovuta per gli apprendisti ed è dovuta per apprendisti artigiani e non artigiani.

Per il contributo ASpI non si applica l'azzeramento della contribuzione previsto dalla legge finanziaria 2012 a favore dei datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti.

Con riferimento alla contribuzione di finanziamento dell'ASPI dovuta per gli apprendisti, in via informale il Ministro del Lavoro ha assicurato che per l'aliquota dell'1.31% dovuta per gli apprendisti operano le riduzioni del costo del lavoro attualmente vigenti (in virtù delle quali l'aliquota prevista per il settore artigiano è pari a 0,40%). Restiamo, comunque, in attesa di avere ulteriori indicazioni in merito.

A decorrere dal 1/1/2013, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il contributo addizionale non si applica :

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, alle attività 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;
- agli apprendisti;
- ai lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni (art. 1, D.Lgs. 165/2001).

É prevista la restituzione del contributo addizionale al datore di lavoro in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato nonché in caso di riassunzione a tempo indeterminato di un lavoratore entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto a tempo determinato. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Confermata la previsione di un contributo di licenziamento da versare all'Inps all'atto di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato (per cause diverse dalle dimissioni), pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni di lavoro. 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 del contributo addizionale di cui al precedente capoverso.

Il contributo 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 al termine del periodo di formazione (articolo 2, comma 1, lettera m), del D.Lgs. 167/2011).

Lo stesso contributo non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore messo in mobilità.

Il contributo di licenziamento non è inoltre dovuto, per il periodo 2013-2015, nei seguenti casi:

- 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 CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la eccedenza di personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al punto precedente è versato in misura pari al triplo di quanto previsto.

L'ASPI è aggiunta alle tipologie di assicurazioni spettanti ai lavoratori soci di società cooperative di lavoro, di cui all'articolo 1, comma 1, del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602.

Viene infine ridotta, dal 1° gennaio 2013, dal 4% al 2,6% l'aliquota contributiva a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, commisurata alla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Resta invece immutata la corrispondente aliquota (anch'essa pari al 4%) relativa ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

### **3.4 Decadenza dalla fruizione dell'ASpi**

Il soggetto decade dalla fruizione del beneficio in caso di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la necessaria comunicazione all'INPS;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASPI.

Il beneficiario è tenuto a restituire l'indennità eventualmente percepita in assenza dei requisiti di legge.

### **3.5 Addizionale sui diritti di imbarco**

Dal 1° gennaio 2016, le somme ricavate dall'incremento dell'addizionale comunale sui diritti di imbarco dei passeggeri su aeromobili verranno utilizzate per finanziare gli interventi assistenziali dell'INPS (es. pensioni sociali, pensionamenti anticipati, ecc.).

I gestori dei servizi aeroportuali dovranno:

- continuare a riscuotere le somme nell'ambito della riscossione dei diritti d'imbarco;
- comunicare mensilmente all'INPS le somme riscosse con le modalità che verranno stabilite dall'Istituto;
- versare all'INPS le stesse, con modello F24, entro la fine del mese successivo a quello della riscossione. I versamenti a favore dell'INPS saranno tutelati dalle stesse sanzioni e modalità di riscossione previste per i contributi previdenziali obbligatori.

La modifica ha la finalità di compensare, parzialmente, gli incrementi di spesa derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Le somme, pari a 4,50 euro a passeggero, aumenteranno a 6,50 euro dal 1° luglio 2013.

### **3.6 Indennità una tantum co.co.co. disoccupati**

Dal 1° gennaio 2013, verrà rafforzato il meccanismo di tutela una tantum per i co.co.co, che restano esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASpI.

L'indennità una tantum a favore dei co.co.co disoccupati viene prevista come misura a regime e non più in via sperimentale come è avvenuto per gli anni da 2009 a 2012.

Sono, inoltre, previste modifiche rispetto alla disciplina attuale, sia nelle condizioni di accesso che nella misura e nella liquidazione dell'indennità una tantum.

La nuova indennità una tantum spetterà ai collaboratori che soddisfano congiuntamente le seguenti condizioni:

- hanno operato, nell'anno precedente, in regime di mono-committenza;
- hanno avuto, nell'anno precedente, un reddito complessivo valido ai fini fiscali non superiore a 20.000 euro. Non è più previsto il limite minimo di reddito pari a 5.000 euro;
- hanno almeno una mensilità accreditata, nell'anno di riferimento, presso la Gestione separata dell'INPS;
- hanno avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno 2 mesi nell'anno precedente. L'attuale disciplina prevede, invece, che il collaboratore risulti senza contratto di lavoro da almeno 2 mesi;
- hanno almeno 4 mensilità accreditate nell'anno precedente presso la Gestione separata dell'INPS. L'attuale disciplina prevede, invece, un limite minimo di 3 mensilità.

L'indennità spetta nella misura del 5% del reddito minimale annuo sul quale versano i contributi gli iscritti alla gestione Artigiani e Commercianti dell'INPS (ad esempio, per l'anno 2012, il reddito minimale è di 14.930,00). Questo importo deve poi essere moltiplicato per il minor numero tra:

- mensilità con accredito contributivo alla Gestione separata nell'anno precedente;
- mensilità senza accredito contributivo.

L'indennità viene liquidata al collaboratore:

- in un'unica soluzione, se è di importo fino a 1.000 euro;
- in quote mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro, se è complessivamente di ammontare superiore a 1.000 euro.

Attualmente l'indennità una tantum viene sempre liquidata in un'unica soluzione ed è pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente, fino ad un massimo di 4.000 euro.

In via transitoria per il triennio 2013-2015, viene previsto che:

- il requisito minimo di almeno quattro mensilità di contribuzione nell'anno precedente alla gestione separata INPS, ai fini della fruizione dell'indennità una tantum è ridotto a tre mesi;
- l'indennità viene elevata dal 5% al 7% del minimale annuo di reddito richiamato in precedenza.

### **3.7 Aumento contributi iscritti alla gestione separata**

A partire dal 2013, saranno progressivamente aumentati i contributi a carico datore di lavoro (e collaboratore) dovuti dagli assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche fino all'aliquota a regime del 33% nel 2018:

- 26% per il biennio 2010 e 2011;
- 27% per il 2012;
- 28% per il 2013;
- 29% per il 2014;

- 30% per il 2015;
- 31% per il 2016;
- 32% per il 2017;
- 33% a decorrere dal 2018.

Per i soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche, l'incremento è determinato nel seguente modo:

- 18% per gli anni 2008-2011;
- 19% per il 2013;
- 20% per il 2014;
- 21% per il 2015;
- 22% per il 2016;
- 23% per il 2017;
- 24% a decorrere dal 2018.

### **3.8 Revoca di prestazioni assistenziali e previdenziali a condannati per gravi reati**

Si prevede, quale sanzione accessoria, la revoca di prestazioni assistenziali e previdenziali (fra le quali indennità di disoccupazione, pensione sociale, etc.) di cui siano titolari soggetti condannati per reati di particolare allarme sociale.

### **3.9 Transizione verso il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali**

È introdotta la possibilità di disporre, per gli anni 2013-2016, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità che consentano una graduale transizione verso il nuovo sistema di ammortizzatori sociali introdotto con la presente legge. Tali interventi possono essere disposti con appositi provvedimenti adottati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di specifici accordi governativi, per periodi non superiori a dodici mesi.

Tali trattamenti possono essere concessi nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il comma 3 prevede la possibilità di prorogare i trattamenti di integrazione salariale e di mobilità per ulteriori periodi non superiori a dodici mesi. In caso di proroghe i medesimi trattamenti sono ridotti in misura crescente:

- del 10% in caso di prima proroga;
- del 30% in caso di seconda proroga;
- del 40% nel caso di proroghe successive.

### **3.10 Aliquota finanziamento e computo gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni**

Dal 1° gennaio 2013, a tutti i lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni si applicherà l'incremento della contribuzione previsto dalla c.d. manovra "salva Italia".

Le nuove aliquote contributive comprendono già l'eventuale contributo addizionale del 2% per il finanziamento delle pensioni ai superstiti di lavoratori iscritti alla gestione autonoma.

## 4 Tutele in costanza di rapporto di lavoro

Con riferimento agli strumenti di tutela in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, la riforma prevede:

- la conferma della Cassa integrazione guadagni ordinaria;
- la conferma dei contratti di solidarietà disciplinati dalla L. 863/1984;
- l'eliminazione dal 2016 della causale per procedura concorsuale con cessazione dell'attività per ricorrere alla cassa integrazione guadagni straordinaria;
- l'estensione della Cassa integrazione guadagni straordinaria (con relativa contribuzione dello 0,90) alle imprese del commercio tra 50 e 200 dipendenti, alle agenzie di viaggio che occupano più di 50 dipendenti e alle imprese di vigilanza sopra i 15 dipendenti, alle imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti, alle imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti;
- la previsione di Fondi di Solidarietà per i settori non coperti dalla Cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

La riforma prevede la creazione, entro l'anno 2013, presso l'INPS di **Fondi di solidarietà bilaterali** a favore dei lavoratori occupati nei settori non interessati dagli interventi di integrazione salariale. I Fondi di solidarietà bilaterali, **obbligatori per le imprese con più di 15 dipendenti**, saranno istituiti con decreto del Ministero del Lavoro e dell'Economia, sulla base di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Al finanziamento dei predetti Fondi partecipano esclusivamente le imprese e i lavoratori.

La finalità principale dei Fondi di solidarietà bilaterali è quella 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.

I Fondi perseguono, inoltre, ulteriori finalità, quali:

- l'integrazione ASPI;
- gli incentivi all'esodo;
- il finanziamento dei programmi di riconversione o riqualificazione professionale.

I contratti collettivi possono, altresì, prevedere che le risorse destinate al finanziamento della formazione continua (0,30%) vengano utilizzate anche per il finanziamento degli interventi in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Infine, in relazione ai settori per i quali non siano stati stipulati accordi collettivi per la creazione del Fondo entro il 31 marzo 2013, è prevista l'istituzione di un Fondo residuale presso l'INPS.

Al fine di **valorizzare e salvaguardare l'esperienza portata avanti dal settore dell'Artigianato in materia di bilateralità**, il provvedimento prevede la creazione di un **modello alternativo di Fondi bilaterali** rispetto a quello descritto precedentemente. Viene infatti riconosciuta la possibilità, alle parti sociali, nei settori nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità, come quello dell'artigianato espressamente richiamato dalla norma, di adeguare le fonti istitutive dei rispettivi Enti Bilaterali alle finalità previste dalla normativa, ovvero ad assicurare ai lavoratori appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla legge in

materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria. L'adeguamento delle fonti istitutive deve avvenire entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di riforma del mercato del lavoro. Gli accordi e contratti collettivi dovranno definire i criteri per la gestione dei Fondi, l'aliquota di contribuzione ordinaria al Fondo di Solidarietà, la quale non dovrà essere inferiore allo 0,20% della retribuzione annua le tipologie di prestazioni da erogare ai lavoratori in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa e i relativi adeguamenti dell'aliquota e delle prestazioni in relazione all'andamento del produttivo ed economico del settore. Infine, con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, saranno definiti i requisiti di professionalità ed onorabilità dei soggetti chiamati a gestire i Fondi, nonché i requisiti per la contabilità degli stessi e le modalità di controllo sulla loro gestione e sul monitoraggio delle prestazioni erogate.

In materia di risorse finanziarie, la legge dispone che i Fondi di Solidarietà istituiti hanno l'obbligo di pareggio in bilancio, non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità e sono obbligati a presentare, sin dalla loro costituzione, bilanci di previsione a otto anni sullo scenario macroeconomico coerente con le indicazioni del DEF.

Alla luce degli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità in materia di *welfare* ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, in via sperimentale **per gli anni 2013, 2014 e 2015, è riconosciuta a favore dei lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali il nuovo trattamento di disoccupazione (ASPI) attraverso un intervento integrativo del 20% a carico de Fondi Bilaterali per la durata di massimo 90 giornate nel biennio mobile.** Il contributo pubblico, che coprirà il 60% del trattamento di sostegno al reddito, sarà finanziato con risorse pari a 20 milioni di euro per ciascun anno. Attraverso la compartecipazione di risorse pubbliche e della bilateralità, viene dunque garantito l'utilizzo di uno strumento peculiare correlato alla natura delle imprese artigiane e alla particolare tipologia e brevità delle crisi congiunturali cui le stesse sono soggette, il quale è stato in grado di garantire la conservazione di gran parte del capitale umano delle nostre piccole e medie imprese e di estendere universalmente ai lavoratori dell'intero comparto il diritto ad ottenere le prestazioni della bilateralità.

# 5 Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

## 5.1 Tutela addizionale in caso di perdita del posto di lavoro

Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 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.

I lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

L'accordo diviene efficace dopo validazione da parte dell'INPS, previa presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità del datore di lavoro.

## 5.2 Incentivi all'assunzione di lavoratori anziani e donne

Viene prevista, **a far data dal 1 gennaio 2013**, un'agevolazione contributiva pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, per la durata di 12 mesi, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi. L'agevolazione si protrae fino al diciottesimo mese dall'assunzione in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Nel caso di prima assunzione, anche in somministrazione, con contratto a tempo indeterminato dei medesimi soggetti, l'agevolazione spetta, nella medesima misura, per 18 mesi.

L'agevolazione contributiva nella misura del 50% di riduzione del carico contributivo per il datore di lavoro, spetta altresì in caso di assunzione di:

1) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree di cui all'art.2 punto 18 lett.e) reg. CE n.800/2008 (regioni da individuare con decreto annuale del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze);

2) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

## 5.3 Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni

Vengono ridefinite ed armonizzate le regole che i datori di lavoro devono rispettare al fine di beneficiare delle agevolazioni previste in caso di assunzione di lavoratori, **comprese** quelle spettanti per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (artt. 8, commi 2 e 4, e 25, c. 9, L. n. 223/91) o di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi (art.8, c. 9, L. n. 407/90).

Gli incentivi **non spettano**:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

- nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza (legge o CCL) alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se, 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;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione (o la trasformazione) o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva;
- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al 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.

#### **Diritto agli incentivi e loro durata**

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, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

#### **Perdita degli incentivi in caso di tardata comunicazione di assunzione**

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.

## **5.4 Incentivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi**

La norma (art. 8, c.9, L.407/90), prevede ora che gli incentivi spettano a condizione che le assunzioni non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese **per qualsiasi causa licenziati** o sospesi.

Tale limitazione è sostituita dalla seguente al fine di circoscrivere i casi di licenziamento che non consentono di beneficiare dell'agevolazione: "*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*".

## 5.5 Contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco

Vengono ampliate le tutele attualmente previste dal T.U. sulla maternità in caso di interruzione del rapporto di lavoro: la convalida presso la DTL competente è infatti prevista oltre che nel caso delle dimissioni, anche per la risoluzione consensuale del rapporto; inoltre il periodo temporale nel quale è richiesta la convalida aumenta da uno a tre anni.

La convalida è infatti richiesta alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e alla lavoratrice o al lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (anche internazionale).

L'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida.

### **Altre ipotesi nelle quali è richiesta la convalida**

La convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è tuttavia richiesta **anche in ogni altra ipotesi, sia in riferimento alle lavoratrici che ai lavoratori**, al di fuori dei casi tutelati del predetto T.U.

In questi casi la convalida può essere effettuata oltre che presso le DTL, anche nei Centri per l'impiego e nelle sedi individuate dai CCNL.

In alternativa alla convalida è possibile sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione al Centro per l'impiego della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Se la lavoratrice/ore non effettuano la convalida o la sottoscrizione di cui sopra, il rapporto di lavoro **si intende comunque risolto** se:

- non provvedono entro sette giorni dalla ricezione dell'invito trasmesso per iscritto dal datore di lavoro, ad effettuare i predetti adempimenti;
- non revocano nello stesso termine di 7 giorni (che può sovrapporsi anche al periodo di preavviso lavorato) le dimissioni/risoluzione consensuale, offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro (la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale può essere comunicata in forma scritta).

L'invito del datore di lavoro è efficace solo se viene recapitato al domicilio della lavoratrice/ore indicato nel contratto di lavoro o altro formalmente comunicato dagli stessi, ovvero se sottoscritto come ricevuta dai lavoratori stessi.

Se il datore di lavoro non trasmette l'invito entro 30 giorni dalla data delle dimissioni/risoluzione consensuale, le dimissioni si intendono definitivamente prive di effetto.

Il contratto di lavoro 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. Con la revoca del recesso cessano gli effetti delle eventuali pattuizioni a esso connesse e il lavoratore è tenuto a restituire tutto quanto eventualmente percepito a seguito di tali pattuizioni.

### **Contrasto alle dimissioni in bianco**

In caso di abuso da parte del datore di lavoro delle dimissioni firmate in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è prevista, salvo che il fatto non costituisca reato, l'applicazione di una sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

## 5.6 Disciplina del congedo di paternità obbligatorio

Entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente:

- ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno;
- 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.

I tre giorni di astensione sono coperti dall'INPS con una indennità pari al 100% della retribuzione.

Il padre lavoratore comunica in forma scritta al proprio datore di lavoro i giorni prescelti per l'astensione, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Le nuove misure vengono introdotte in via sperimentale per il periodo 2013/2015. I criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle stesse dovranno essere definiti da un apposito decreto interministeriale da emanarsi entro un mese dal 18 luglio 2012.

## 5.7 Misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro

Negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, la lavoratrice madre potrà chiedere alternativamente al proprio datore di lavoro:

- la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting;
- la copertura degli oneri dovuti per la fruizione dei servizi pubblici e privati per l'infanzia.

Le nuove misure vengono introdotte in via sperimentale per il periodo 2013/2015. I criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle stesse dovranno essere definiti da un apposito decreto interministeriale da emanarsi entro un mese dal 18 luglio 2012. Tale decreto definirà anche il numero e l'importo dei *voucher* spettanti.

## 5.8 Collocamento obbligatorio

### Estensione degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili

Vengono estesi gli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili, ampliando il numero dei lavoratori in forza presso l'azienda (c.d. base di computo) che deve essere utilizzato come base per calcolare il numero dei lavoratori disabili da assumere (c.d. quota di riserva).

In particolare, devono essere considerati nella base di computo tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Sono, invece, escluse le seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori assunti in base alla legge sul collocamento obbligatorio (es. disabili);
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- contratti di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice (è stato aggiornato il riferimento normativo all'attuale contratto di somministrazione anziché al precedente lavoro interinale);
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, per la durata di questa attività;
- lavoratori socialmente utili assunti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero.

Rimangono applicabili le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore (es. personale di cantiere e addetti al trasporto del settore edile; personale viaggiante del settore trasporto e autotrasporto, ecc.).

### **Personale di cantiere**

Viene considerato personale di cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, anche quello operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

### **Potenziamento dei controlli da parte degli ispettori**

Si vogliono combattere gli abusi nell'utilizzo dell'esonero, totale o parziale, da parte delle aziende e garantire il rispetto delle quote di riserva. L'esonero è ammesso dalla legge per escludere dagli obblighi di assunzione dei disabili i datori di lavoro che operano in particolari settori, per speciali condizioni dell'attività e per determinate mansioni.

Di conseguenza, verranno potenziati i controlli in due modi:

- con decreto del Ministero del lavoro, sentita la Conferenza unificata, da adottare entro due mesi dal 18 luglio 2012, saranno disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità di concessione per prevenire possibili abusi e nuove norme per potenziare le attività di controllo;
- ogni mese, i servizi provinciali comunicheranno, anche in via telematica, alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) il mancato rispetto degli obblighi di assunzione dei disabili e il ricorso agli esoneri, per attivare eventuali accertamenti.

## **5.9 Sgravio contributivo contrattazione secondo livello**

La disciplina relativa allo sgravio contributivo sulla contrattazione di secondo livello, applicata in via sperimentale per il triennio 2008-2010 (art. 1, comma 67 della legge n. 247/2007), diviene definitiva e applicabile a regime. Lo sgravio contributivo deve essere attuato, ogni anno, con decreto del Ministero del lavoro.

A decorrere dall'anno 2012, lo sgravio contributivo viene concesso a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, 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.

Viene di conseguenza abrogato il comma 14 dell'articolo 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

## **5.10 Lavoratori stranieri**

La durata del permesso di soggiorno per attesa occupazione, rilasciato allo straniero che ha perso il posto di lavoro e che è iscritto alle liste di collocamento o di mobilità, è prolungata.

L'attuale durata minima di 6 mesi è aumentata a:

- minimo 1 anno;
- tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, se superiore a 1 anno.

Scaduti questi termini, lo straniero può comunque rimanere in Italia se dimostra di possedere un reddito minimo annuo, derivante da fonti lecite, non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (es. 5.577 euro per l'anno 2012). In presenza di familiari, si applicano gli stessi requisiti di reddito previsti per il ricongiungimento familiare.

## 5.11 Appalto

La riforma interviene sull'obbligo di solidarietà previsto dall'art.2 del D.lgs. n. 276/03 recentemente modificato dal decreto sulla semplificazione (DL 9 febbraio 2012, n.5) che ha introdotto le seguenti novità:

- 1) esteso l'obbligo solidale anche alle quote di trattamento di fine rapporto e ai premi assicurativi dovuti in relazione alla durata del contratto di appalto;
- 2) escluso dall'obbligo solidale le sanzioni civili, delle quali risponde solo il soggetto inadempiente (datore di lavoro) ;
- 3) stabilito che il committente (imprenditore o datore di lavoro), convenuto in giudizio per il pagamento insieme all'appaltatore, può eccepire che prima di tutto venga impiegato il patrimonio personale dell'appaltatore. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore;
- 4) l'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non e' stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può rivalersi;
- 5) il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

La riforma prevede ora:

- **che l'obbligo solidale possa non essere applicato qualora i CCNL provvedano ad individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti;**
- l'inclusione del subappaltatore tra i soggetti che possono essere chiamati in giudizio rispondendo anche del patrimonio personale, secondo la procedura del punto 3) di cui sopra;
- la cancellazione dell'eccezione di cui al punto 4).

## 5.12 Politiche attive e servizi per l'impiego

### **Modifiche al collocamento ordinario**

Modificata la disciplina dell'art. 4 della L. n. 181/2000 che individua le modalità di accertamento e di perdita dello stato di disoccupazione promosse dai servizi per l'impiego così come di seguito riportata:

- perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente;
- perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo;
- sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore ai 6 mesi.

### **Sistema informativo ASpI**

Per i centri per l'impiego, dovranno essere individuati Livelli Essenziali di Servizio omogenei. I centri potranno erogare direttamente o esternalizzare ad agenzie private i servizi in parola.

Dovrà essere incentivata l'efficienza dei servizi per il lavoro (premieria e sanzioni) e spinti a comportamenti virtuosi sia i soggetti che erogano i servizi, sia le persone/lavoratori che beneficiano dei servizi e dei sussidi.

E' inoltre prevista l'accelerazione del processo di informatizzazione dei servizi per il lavoro (rilascio delle certificazioni, istituzione del fascicolo personale web) e la realizzazione di un sistema informativo unico per un reale convergenza tra politiche passive e attive.

Verrà inoltre approfondita l'opportunità di creare uffici territoriali nei quali poter accedere sia a politiche passive che attive per il lavoro.

### **Semplificazione procedure acquisizione stato di disoccupazione**

La dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, al fine di ottenere l'indennità nell'ambito dell'ASpI, potrà essere resa dall'interessato all'INPS anziché al centro per l'impiego.

Le Regioni e le Province mettono a disposizione dell'INPS le informazioni di loro competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione. Le medesime informazioni sono rese disponibili anche al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la pubblicazione della borsa continua nazionale del lavoro.

### **Offerta di lavoro congrua**

I lavoratori beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito decadono dal relativo trattamento qualora rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequentino regolarmente senza giustificato motivo.

I lavoratori destinatari di un'indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio decadono dai trattamenti se rifiutano di partecipare a iniziative di politiche proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipano regolarmente. Analogamente decadono dal trattamento se non accettano un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto. Le decadenze dai trattamenti di cui sopra operano solo se le attività lavorative di formazione e di riqualificazione rifiutate si svolgono in un luogo che non dista più di 50 km dalla residenza del lavoratore o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

### **Abrogazioni**

Risultano abrogate le seguenti norme che disponevano:

- in tema di offerta di lavoro congrua, in quanto sostituita dalle disposizioni riportate sopra;
- l'esenzione alla partecipazione alla spesa sanitaria a favore dei disoccupati e dei loro familiari a carico del servizio sanitario nazionale in ragione dell'estensione della platea di beneficiari di trattamenti di sostegno del reddito.

### **Delega al Governo per politiche attive e servizi per l'impiego**

A seguito della modifica apportata all'art. 1, comma 30 della legge di delega n. 247/2007 è fissato il nuovo termine di 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge per l'esercizio della delega. Le modifiche alla legge di delega attengono anche alla materia delle politiche attive (riordino della normativa) tra le quali si segnala l'introduzione dei criteri direttivi finalizzati ad incentivare nuova occupazione, la qualificazione dei giovani e la riqualificazione di coloro che sono stati espulsi dal mercato

## 5.13 Apprendimento permanente e certificazione competenze

Viene fornita la definizione di apprendimento permanente: attività di apprendimento formale, non formale informale, nelle varie fasi della vita, per migliorare le conoscenze, le capacità, le competenze.

Le politiche sono determinate a livello nazionale, anche sentite le parti sociali.

Viene enfatizzato l'utilizzo di una "dorsale informativa unica a livello nazionale" mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti.

Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema nazionale di istruzione e formazione, concludendosi con un titolo di studio o una qualifica o diploma professionale conseguiti anche in apprendistato o una certificazione riconosciuta.

L'apprendimento non formale si può realizzare anche nelle imprese (non si richiede che rispondano a determinati requisiti).

In sede di Conferenza Unificata, anche sentite le parti sociali, saranno definiti indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali finalizzate a realizzare le seguenti azioni prioritarie:

- Sostegno alle persone per la costruzione dei percorsi di apprendimento, compresi quelli di lavoro, facendo emergere il fabbisogno di competenza delle persone con riferimento alle esigenze del territorio e dei sistemi produttivi in esso presenti, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;
- Riconoscimento di crediti formativi e certificazione degli apprendimenti;
- Fruizione di servizi di orientamento.

Alla realizzazione di questo sistema dovranno concorrere anche:

- Università, garantendo anche percorsi formativi a distanza e una offerta formativa flessibile e di qualità;
- Imprese, attraverso le rappresentanze datoriali e sindacali;
- CCIAA;
- Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale (istituito con decreto del Ministero del Lavoro 11/12/2009).

Il Governo deve adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per definire le norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze, nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi, fra cui:

- Individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali acquisiti dalla persona quali servizi effettuati su richiesta;
- Riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;
- Definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione del servizio di individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale da parte di: imprese, associazioni di categoria, CCIAA;
- Previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte di imprese, associazioni di categoria, CCIAA;
- Garanzia della comparabilità delle competenze certificate sull'intero territorio nazionale.

Il Sistema Pubblico Nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei a livello nazionale.

La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico e deve essere realizzata tramite procedure che si avvalgono di una dorsale informativa unica.

Il provvedimento fornisce la definizione di "competenza certificabile" e di "certificazione delle competenze".

Un decreto legislativo definirà gli standard di certificazione delle competenze che garantiscano la riconoscibilità e l'ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo. Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili 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. Il repertorio dovrà essere aggiornato ogni tre anni.

Saranno definite le modalità di registrazione delle competenze acquisite, anche con riferimento al libretto formativo e alle anagrafi del cittadino.

## **5.14 Delega di misure di democrazia economica**

Viene prevista l'emanazione di uno o più decreti da parte del Governo su proposta del Ministero del lavoro relativi alla partecipazione dei lavoratori all'attività dell'impresa.

Le misure di partecipazione dovranno essere concretamente realizzate per il tramite di contratti collettivi aziendali e riguarderanno:

- obblighi di informazione, consultazione e negoziazione dei lavoratori, per il tramite delle OO.SS. o altri organismi da individuare ad opera del CCA;
- istituzione di organismi congiunti o misti che abbiano quale prerogativa la verifica dell'applicazione e degli esiti dei piani o decisioni concordate tra datore di lavoro e lavoratori;
- istituzione di organismi congiunti, paritetici o misti con funzioni di controllo e partecipazione nella gestione di una serie di tematiche tra le quali vi rientrano: la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione sostanziale delle pari opportunità, forme di retribuzione incentivanti, welfare aziendale e ogni altra materia attinente alla RSI;
- controllo sull'andamento e su determinate scelte aziendali, attraverso la partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori ad organi di sorveglianza;
- partecipazione dei lavoratori al capitale o agli utili d'impresa, all'attuazione e al risultato di piani industriali, per i quali si prevede un accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni relative all'andamento degli stessi;
- possibile previsione di forme di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori – per le imprese esercitate in forma di società per azioni o società europea che occupino più di 300 lavoratori, laddove l'amministrazione sia prevista ad opera di un consiglio di gestione o di sorveglianza - in detti consigli con estensione del diritto di voto anche ai rappresentanti dei lavoratori;
- accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni o quote del capitale d'impresa o stock options sulle stesse, direttamente o per il tramite di enti specificamente individuati dal disegno di legge (es. fondazioni, società di investimento a capitale variabile).

## **5.15 Finanziamento legge e modifiche al TUIR**

La copertura finanziaria del provvedimento viene affidata:

- in parte alle maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle misure fiscali e delle misure di razionalizzazione organizzativa Inps e Inail.

- in parte 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 bilancio" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

Le misure fiscali consistono in:

- disposizioni che riducono la deducibilità dal reddito di impresa di alcuni costi (auto; ssn; etc);
- modifica dei criteri per la determinazione del reddito dei fabbricati;
- aumento dei diritti di imbarco sugli aeromobili.