

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO

EDOARDO GHERA

# DIRITTO DEL LAVORO

EDIZIONE 2011

AGGIORNATA A FEBBRAIO 2013

*Con la collaborazione di*

Paola Bozzao e Lucia Valente



CACUCCI  
EDITORE  
2013

---

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

---

© 2013 Cacucci Editore - Bari

Via Nicolai, 39 - 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacucci.it> e-mail: [info@cacucci.it](mailto:info@cacucci.it)

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

## INDICE

<i>Avvertenza</i>	463
<b>Cap. I – LE FONTI – PROFILI STORICI E DI POLITICA LEGISLATIVA,</b> par. 8, p. 23	465
1. La ridefinizione del sistema della contrattazione collettiva. Gli anni 2010-2012, p. 465 – 2. L’art. 8 del D. L. 13 agosto 2011 n. 138 conv. in l. 14 settembre 2011 n. 148, p. 465 – 3. La riforma del lavoro (l. 28 giugno 2012 n. 92), p. 467.	
<b>Cap. II, Sez. B – CONTRATTO E RAPPORTO DI LAVORO. QUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO E INDIVIDUAZIONE DELLA FATTISPECIE TIPICA,</b> par. 16, p. 57	468
1. Le pensioni di anzianità e vecchiaia, p. 468.	
<b>Cap. II, Sez. C – LAVORO GRATUITO E PRESTAZIONE DI LAVORO NEI RAPPORTI ASSOCIATIVI,</b> par. 19, p. 61	469
1. Associazione in partecipazione, p. 469.	
<b>Cap. VI – IL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI,</b> par. 5, p. 179	471
1. La disciplina paritaria dei congedi parentali, p. 471.	
<b>Cap. VII, Sez. A – L’ESTINZIONE IN GENERALE,</b> par. 3, p. 190	472
1. Le dimissioni, p. 472.	
<b>Cap. VII, Sez. B – LICENZIAMENTO INDIVIDUALE,</b> par. 13-14-15, p. 205-208	473
1. Riepilogo delle modifiche alla l. n. 604 del 1966, p. 473 – 2. Le modifiche all’art. 18 della l. n. 300/1970, p. 474 – 3. La reintegrazione piena e i suoi presupposti: la nullità del licenziamento, p. 475 – 4. La reintegrazione attenuata e i suoi presupposti: il difetto di giustificazione aggravato, p. 476 – 5. L’indennità risarcitoria in misura piena e i suoi presupposti: il difetto di giustificazione semplice, p. 479 – 6. L’indennità risarcitoria in misura ridotta e i suoi presupposti: i vizi di forma, p. 480 – 7. Conseguenze sanzionatorie del licenziamento collettivo illegittimo, p. 480 – 8. La revoca del licenziamento, p. 481 – 9. Il rito speciale, p. 481.	

<b>Cap. IX, Sez. C – I CONTRATTI DI LAVORO CON FINALITÀ FORMATIVA</b> , par. 16, p. 310	483
<p>1. L'apprendistato. Le fonti normative, p. 483 – 2. La disciplina del rapporto, p. 484 – 3. L'assunzione: limiti numerici ed incentivi, p. 485 – 4. L'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, p. 486 – 5. L'apprendistato professionalizzante (contratto di mestiere), p. 487 – 6. L'apprendistato di alta formazione e ricerca, p. 487 – 7. L'apparato sanzionatorio, p. 488.</p>	
<b>Cap. X, Sez. A – I SERVIZI PER L'IMPIEGO</b> , par. 6, p. 328	489
<p>1. La disciplina dei servizi per l'impiego. Le politiche attive, p. 489 – 2. La c.d. condizionalità, p. 491.</p>	
<b>Cap. X, Sez. B – IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI</b> , par. 9	493
<p>1. L'inserimento al lavoro dei disabili, p. 493.</p>	
<b>Cap. XI, Sez. A – IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b> , par. 3, p. 351	494
<p>1. La c.d. acausalità dell'apposizione del termine nel primo contratto, p. 494 – 2. Prosecuzione, successione dei contratti e durata massima, p. 495 – 3. Termine di decadenza per l'azione di nullità; le conseguenze risarcitorie, p. 497.</p>	
<b>Cap. XI, Sez. B – LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO. LA DISCIPLINA DEGLI APPALTI E DEL COMANDO O DISTACCO</b> , par. 12-14, 16, p. 370-374	499
<p>1. L'attuazione della direttiva 2008/104 CE relativa al lavoro tramite agenzia e le novità introdotte dalla L. n. 92/2012, p. 499 – 2. Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, p. 502 – 3. Responsabilità solidale negli appalti di manodopera, p. 503.</p>	
<b>Cap. XI, Sez. C – IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E LE ALTRE TIPOLOGIE AD ORARIO FLESSIBILE</b> , par. 23, p. 390	505
<p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale, p. 505 – 2. Il contratto di lavoro intermittente, p. 506.</p>	
<b>Cap. XI, Sez. D – I CONTRATTI PARASUBORDINATI</b> , par. 26, p. 395	510
<p>1. Il lavoro a progetto, p. 510 – 2. Altre prestazioni di lavoro autonomo, p. 514.</p>	
<b>Cap. XII, Sez. A – LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</b> , par. 3-8, p. 405-415	517
<p>1. Le nuove tutele in costanza di rapporto di lavoro, p. 517 – 2. Le tutele alla cessazione del rapporto di lavoro. L'Aspi, p. 518.</p>	

---

Cap. XII, Sez. C – <b>SOSTEGNO ED INCENTIVAZIONE DELL'OCCUPAZIONE</b> , par. 23, p. 443	522
1. I nuovi incentivi economici alle assunzioni, p. 522 – 2. Prestazioni occasionali di tipo accessorio, p. 523.	
<b>LEGGE 28 GIUGNO 2012, n. 92</b>	527
<b>DECRETO-LEGGE 22 GIUGNO 2012, n. 83 conv. in L. 7 agosto 2012, n. 134</b> (Art. 46-bis)	583



## **AVVERTENZA**

L'Appendice tiene conto della produzione legislativa più recente (anni 2012-2013), tra cui particolarmente importante è la L. 28 giugno 2012 n. 92 che viene riportata in calce. Nella trattazione è stato seguito l'indice del testo, avendo cura di indicare il Capitolo e la Sezione di riferimento.

Per la redazione mi sono potuto avvalere della preziosa collaborazione e del contributo di idee delle mie valorose allieve Paola Bozzao e Lucia Valente, che ringrazio entrambe di cuore.

Roma, Febbraio 2013





## Cap. I, Le fonti – Profili storici e di politica legislativa, par. 8, p. 23.

### 1. *La ridefinizione del sistema della contrattazione collettiva.* *Gli anni 2010-2012.*

Gli anni più recenti (2010 – 2012) hanno visto una profonda trasformazione sotto l’impatto della crisi economica, del nostro diritto del lavoro. Si possono sottolineare almeno tre punti.

L’Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, sottoscritto da tutte le maggiori organizzazioni sindacali dei lavoratori, ha sostituito il Protocollo del 23 luglio 1993. Viene confermata l’esistenza di due livelli di contrattazione tra loro coordinati ma cambiano le regole del coordinamento. Il primo livello (nazionale di categoria) conserva la funzione di garantire i trattamenti minimi di base, mentre al secondo livello aziendale oppure territoriale compete la disciplina di tutte le materie delegate dal contratto collettivo nazionale o dalla legge.

Inoltre – ed è questa l’innovazione più importante – viene riconosciuta la prevalenza del secondo livello decentrato di contrattazione. È infatti conferita (punto 4) efficacia generalizzata (cioè “*per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie*”) ai contratti aziendali, che siano stati approvati dalla maggioranza dei componenti delle r. s. u. o, in assenza di queste, dalle r. s. a. costituite nell’ambito delle associazioni sindacali che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori occupati nell’azienda (si v. punto 5). Al livello aziendale è inoltre riconosciuta (punto 7) la capacità di stipulare accordi modificativi della disciplina definita dai contratti di categoria ed altresì, in presenza di situazioni di crisi oppure di piani di investimento aziendali, la capacità di derogare *in pejus* la disciplina di categoria anche in materie non previste dal contratto nazionale (detti accordi hanno la stessa efficacia generalizzata di cui al suddetto punto 4).

### 2. *L’art. 8 del D. L. 13 agosto 2011 n. 138 conv. in l. 14 settembre 2011 n. 148.*

Alla stessa finalità di promuovere il decentramento del sistema contrattuale sembra doversi ricondurre la norma dell’art.8 D. L. 13 agosto 2011 n. 148 conv. in l. 14 settembre 2011 n. 148. In effetti la norma – la cui rubrica è *sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*” – attribuisce (c. 1) ai contratti collettivi aziendali e territoriali, che siano stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro r. s. a., il potere di stabilire *specifiche intese* aventi efficacia generale (*per tutti i lavoratori interessati*) finalizzate al miglioramento delle condizioni di lavoro e di occupazione e in particolare al raggiungimento degli obiettivi indicati nello stesso c. 1. Le intese possono riguardare le materie inerenti l’organizzazione del lavoro e della produzione elencate nel successivo c. 2. Condizione necessaria per confe-

rire efficacia generale al contratto collettivo aziendale è che la sottoscrizione dei contratti avvenga *sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette r. s. a.* (cfr. ancora c.1).

È appena il caso di sottolineare l'ampiezza delle materie interessate, che sostanzialmente includono la totalità o quasi del rapporto di lavoro.

La norma stabilisce che le specifiche intese stipulate al livello aziendale possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Ma vi è di più. L'art. 8 attribuisce ai soggetti sindacali individuati nel c. 1 un vero e proprio potere normativo assimilato alla forza di legge, avendo i contratti collettivi di prossimità non solo efficacia generale *imperativa* (o *erga omnes*) ma anche, ai sensi del c. 2-*bis*, la forza di derogare non solo i contratti collettivi nazionali ma anche le disposizioni di legge sia pure nei limiti stabiliti dalle norme della Costituzione e rispettando anche i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

La tendenza alla flessibilità delle condizioni dell'occupazione e **quindi** alla attenuazione (o meglio alla disponibilità collettiva) della tutela inderogabile dei diritti del lavoratore raggiunge così il suo massimo storico. Viene infatti introdotta una vistosa eccezione alla regola secondo cui i contratti collettivi, essendo atti di autonomia privata, non possono derogare in sfavore del lavoratore le norme di legge, a meno che siano a ciò autorizzate da uno specifico rinvio (c. d. delega) della stessa legge. Lasciando in disparte i profili di illegittimità costituzionale, più che evidenti in rapporto all'art. 39 cost., va detto che l'art.8 potrà avere gravi effetti di destrutturazione del sistema contrattuale: è infatti anomalo che il potere derogatorio sia prerogativa unicamente della contrattazione aziendale o territoriale.

### **3. *La riforma del lavoro (l. 28 giugno 2012 n. 92).***

Ancora la flessibilità del mercato e dei rapporti di lavoro è all'origine della l. 28 giugno 2012 n.92 con la quale sono state introdotte importanti innovazioni nella disciplina dei rapporti c. d. flessibili e per la prima volta è stata introdotta una disciplina di segno restrittivo del lavoro autonomo economicamente dipendente. Altre aree toccate dalla riforma sono quelle della c. d. tutela reale contro il licenziamento e quella degli ammortizzatori sociali.

## **Cap. II, Sez. B, Contratto e rapporto di lavoro. Qualificazione del contratto e individuazione della fattispecie tipica, par. 16, p. 57.**

### *1. Le pensioni di anzianità e vecchiaia.*

Il sistema pensionistico è stato, da ultimo, riformato ad opera del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. nella L. 22 dicembre 2011, n. 214. In linea di continuità con le manovre pensionistiche introdotte a partire dai primi anni '90, il provvedimento è finalizzato a garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l'Unione europea, i vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria, il rafforzamento della sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul Pil (art. 24, c. 1°). Tali finalità sono perseguite, da una parte, attraverso l'estensione a tutti i lavoratori del sistema di calcolo contributivo, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012 (con salvaguardia delle posizioni già perfezionate prima del 31 dicembre 2011); dall'altra, attraverso la revisione dei requisiti di accesso alle pensioni, incentrata sull'inasprimento del requisito anagrafico minimo di accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito di anzianità contributiva per la pensione anticipata<sup>1</sup>, entrambi automaticamente agganciati agli incrementi della speranza di vita.

<sup>1</sup> In particolare, il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia è pari, dal 1° gennaio 2012, a 66 anni per gli uomini e 62 per le donne, quest'ultimo progressivamente elevato fino a raggiungere nel 2018 la medesima età degli uomini; dal 1° gennaio 2021 tale requisito sarà pari a 67 anni per entrambi i sessi. Per il pensionamento anticipato, è richiesto un requisito contributivo rafforzato (pari a 42 anni e un mese per gli uomini, 41 anni e un mese per le donne, con incremento di un mese per gli anni 2013 e 2014), con penalizzazione economica in caso di accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni. Ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato è poi riconosciuta ai lavoratori in regime contributivo pieno, al raggiungimento di 63 anni di età anagrafica e con 20 anni di anzianità contributiva, a condizione che l'importo del trattamento pensionistico sia pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

## Cap. II, Sez. C, Lavoro gratuito e prestazione di lavoro nei rapporti associativi, par. 19, p. 61.

### 1. Associazione in partecipazione.

La L. n. 92/2012 modifica la disciplina del contratto di associazione in partecipazione al fine di contrastarne l'uso improprio e fraudolento che si registra nella pratica.

L'art. 1 c. 28 della l. n. 92 aggiunge il c. 2 all'art. 2549 c.c. Esso stabilisce che "qualora l'apporto dell'associato consista anche in una **prestazione di lavoro** il numero degli associati che possono essere impiegati in una medesima attività non può essere superiore a **tre**, indipendentemente dal numero degli associanti".

Questa regola subisce un'eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

La trasgressione del divieto fa scattare la presunzione assoluta di subordinazione di tutti i rapporti di associazione in partecipazione in rapporti di lavoro subordinato. La norma si applica agli apporti degli associati costituiti da lavoro o da capitale e lavoro (associazione mista).

Una disposizione transitoria fa salvi, fino alla loro cessazione, **soltanto** i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012, siano stati **certificati** a norma degli articoli 75 e seguenti del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il c. 30 dell'art. 1 riscrive, invece, la disciplina del contratto di associazione in partecipazione; nel contempo il c. 31 della stessa norma abroga il c. 2 dell'art. 86<sup>2</sup> del d.lgs. n. 276/2003 che in passato regolava tale tipo contrattuale.

La norma dispone ora che i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati **senza** che vi sia stata un'**effettiva** partecipazione dell'associato agli **utili** dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del **rendiconto** previsto dall'art. 2552 del codice civile (rendiconto dell'affare compiuto, o quello annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno), si **presumono**, salva prova contraria, rapporti di lavoro **subordinato a tempo indeterminato**. La legge richiede a carico dell'associato l'accollo dell'alea della

<sup>2</sup> [2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non comprovi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.] C. abrogato dall'art. 1, c. 31, della L. 28 giugno 2012, n. 92.

non necessaria corrispondenza tra apporto lavorativo e corrispettivo, nonché un controllo sulla gestione dell'impresa riservata all'associante.

Si tratta di una presunzione semplice che può essere superata se l'associante fornisce la prova della effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa e della consegna del rendiconto.

In mancanza della suddetta prova si ha la trasformazione o c. d. conversione in rapporto di lavoro subordinato senza che il lavoratore debba fornire (come per il passato) la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (assoggettamento alle direttive). Anche in questo caso<sup>3</sup> si ha una presunzione di **dipendenza economica** dell'associato dall'associante che può essere vinta dimostrando che vi è stato effettivamente uno scambio tra l'apporto dell'associato all'impresa dell'associante e il vantaggio economico che quest'ultimo s'impegna a corrispondere all'associato medesimo.

La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'art. 69-bis, c. 2, lettera a), del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal c. 26 dell'art. 1 della L. n. 92/2012 (v. *infra*). Questo vuol dire che quando l'apporto dell'associato non è caratterizzato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dei attività, opera la presunzione relativa di subordinazione introdotta dal legislatore per i lavoratori titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (partita IVA) sempre che l'apporto dell'associato non sia connotato da elevate competenze teoriche.

<sup>3</sup> Per le altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo v. quanto diremo nel Cap. XI, Sez. D, par. 2 di questa appendice di aggiornamento.

## Cap. VI, Il Lavoro delle donne e dei minori, par. 5, p. 179.

### 1. *La disciplina paritaria dei congedi parentali.*

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la L. n. 92 del 2012 introduce due nuove misure sperimentali a favore della maternità e della paternità, a valere per il periodo 2013-2015, entrambe operanti entro un limitato *plafond* di risorse disponibili (art. 4, c. 24-26). La prima misura consiste in un congedo di paternità obbligatorio di un giorno, di cui il padre lavoratore subordinato deve beneficiare entro i cinque mesi dalla nascita del figlio; entro il medesimo periodo il padre può astenersi dal lavoro per ulteriori 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 due giorni facoltativi fruiti in sostituzione della madre sono coperti con un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione; di pari misura è l'indennità goduta dal padre lavoratore nell'unico giorno di congedo obbligatorio. Per usufruire del congedo il padre lavoratore è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni prescelti per astenersi dal lavoro, con almeno 15 giorni di preavviso. La seconda misura è finalizzata ad offrire alla madre un sostegno al termine del congedo di maternità, prevedendosi per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di un *voucher* per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

## Cap. VII, Sez. A, L'estinzione in generale, par. 3, p. 190.

### 1. Le dimissioni.

La legge di riforma del mercato del lavoro introduce una misura che intende tutelare la genuinità della volontà del lavoratore allo scopo di contrastare il fenomeno delle c. d. dimissioni in bianco volto ad aggirare le tutele contro il licenziamento illegittimo.

L'art. 4, commi 16-22 della l. n. 92/2012 prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto siano sospensivamente condizionate a una **convalida** delle stesse presso la Direzione territoriale del lavoro o il centro per l'impiego territorialmente competenti (c. 17) ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In alternativa alla convalida nelle suddette forme è possibile la **sottoscrizione** di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro cui il datore è tenuto a norma dell'art. 21 della l. n. 264/1949 (art. 4, c. 18).

In mancanza della convalida o della sottoscrizione ora descritte, il datore di lavoro per accertare la reale volontà risolutiva del rapporto ha l'onere di invitare il lavoratore o la lavoratrice entro il termine di **trenta giorni** dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale a presentarsi presso le sedi di convalida oppure a sottoscrivere la dichiarazione confermativa delle dimissioni. In caso di mancato invito le dimissioni si considerano prive di effetto. Viceversa la condizione sospensiva si intende avverata (cfr. art. 1359 c. c.) e il **rapporto si risolve** qualora il lavoratore o la lavoratrice non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, al suddetto invito. Pertanto l'inerzia del lavoratore non impedisce la risoluzione del rapporto.

Questa norma, rivolta alla tutela della libertà morale per la generalità dei lavoratori senza differenze di genere è accompagnata da una apposita disposizione in favore della genitorialità (v. art. 4, c. 16 l. n. 92/2012). La l. n. 92/2012, modificando l'art. 55, c. 4 della l. n. 151/2000, prevede la **convalida** delle dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza e per entrambi i genitori fino al compimento dei primi tre anni di vita del bambino, presso il servizio ispettivo del ministero del Lavoro.

Inoltre, al fine di tutelare la genuina volontà del lavoratore, la norma (c. 21 dell'art. 4, l. n. 92/2012) prevede che durante il periodo di **sospensione** della efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale il lavoratore o la lavoratrice ha facoltà di **revocare** il suo consenso. La revoca può essere comunicata in **forma scritta** e per effetto della stessa il rapporto viene ripristinato con efficacia *ex tunc*. La norma chiarisce inoltre che per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, per il caso in cui la prestazione non sia stata svolta nel periodo di preavviso, il lavoratore non matura alcun diritto retributivo.

La revoca non richiede alcuna formalità.



**Cap. VII, Sez. B, Licenziamento individuale, par. 13-14-15, p. 205-208.****1. Riepilogo delle modifiche alla l. n. 604 del 1966.**

La riforma del mercato del lavoro del 2012 modifica in modo radicale la disciplina dei licenziamenti individuali che abbiamo esposto nei paragrafi del testo.

È bene chiarire subito che la l. 28 giugno 2012 n. 92, non incide in alcun modo sulle cause giustificatrici né sulla tipologia delle invalidità del licenziamento come negozio unilaterale (recesso), ma interviene **sull'apparato sanzionatorio** conseguente al licenziamento illegittimo all'interno dell'area della c. d. tutela reale (il cui campo di applicazione resta invariato nei requisiti oggettivi e soggettivi: cfr. c. 8 art. 18). Nulla cambia quindi per i piccoli datori di lavoro ai quali continua ad applicarsi la tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 della l. n. 604/1966. Procedendo per gradi, e per dare una visione schematica della complessa nuova disciplina, possiamo dire anzitutto che la l. n. 92/2012 (art. 1 c. 37) modifica l'art. 2, c. 2, della L. 15 luglio 1966 n. 604 introducendo l'onere della specificazione **contestuale** dei motivi che hanno determinato il licenziamento.

Inoltre il c. 38 dell'art. 1, modificando l'art. 6, c. 2, della l. 15 luglio 1966 n. 604, **riduce il termine** per l'azione in giudizio: il termine per il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale è di **centottanta giorni** (anziché duecentotanta) che decorrono dalla scadenza del termine per impugnare il licenziamento (60 giorni) o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Anche l'art. 7, l. 15 luglio 1966 n. 604 è modificato dall'art. 1, c. 40-41, l. 92/2012.

La norma introduce una **nuova procedura precontenziosa** obbligatoria per il licenziamento individuale per **giustificato motivo oggettivo**. In virtù di tale procedura la comunicazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora disposto da un datore di lavoro avente i **requisiti dimensionali** di cui all'art. 18, ottavo c., della L. 20 maggio 1970, n. 300(v. § 17 del cap. VII, p. 208), deve essere **preceduto** da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella stessa comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per **motivo oggettivo** e indicare i **motivi** del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Successivamente, nel termine perentorio di **sette giorni** la direzione territoriale del lavoro deve trasmettere una convocazione al datore di lavoro e al lavoratore per consentire alle parti di incontrarsi e trovare una soluzione alternativa al licenziamento. L'incontro si svolge dinanzi alla commissione pro-

vinciale di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile e le parti, possono farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato. Per evitare dilazioni e consentire la chiusura del procedimento in breve lasso di tempo, la legge stabilisce che la convocazione si considera validamente effettuata quando la relativa comunicazione è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. La procedura può essere prorogata al massimo per quindici giorni in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore (art. 7, ultimo c.).

La procedura deve concludersi entro 20 venti giorni dal momento in cui la direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva la proroga concordata tra le parti per il raggiungimento di un accordo. Proprio al fine di favorire un accordo tra le parti è previsto che il lavoratore, il quale accetti una proposta per la risoluzione consensuale del rapporto e della lite, abbia in ogni caso diritto al trattamento erogato dall'assicurazione sociale per l'impiego (aspi: v. *infra* in questa appendice).

Nel caso di mancato accordo, oppure decorso il termine massimo previsto dalla legge, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. Il periodo di lavoro eventualmente svolto nel corso della procedura si considera come preavviso lavorato.

Per evitare che il lavoratore utilizzi la malattia per bloccare gli effetti del licenziamento l'art. 1, c. 41 stabilisce che il licenziamento, intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'art. 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, ora illustrato, produce effetto **dal giorno della comunicazione** con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

È fatto salvo, in ogni caso, l'**effetto sospensivo** disposto dalle norme del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della **maternità** e della **paternità**, di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da **infortunio** occorso sul lavoro.

## 2. Le modifiche all'art. 18 della l. n. 300/1970.

L'art. 1, c. 42, l. 92/2012 modifica sostanzialmente l'art. 18 dello statuto dei lavoratori incidendo sulle **tutele** previste, nelle organizzazioni e nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in caso di licenziamento illegittimo.

Per schematizzare al massimo la complessa disciplina, possiamo dire che attualmente le tutele previste sono quattro.

**Reintegrazione piena** (art. 18, c. 1): licenziamento discriminatorio o altrimenti viziato da nullità.

**Reintegrazione attenuata** (art. 18, c. 4): difetto di giusta causa o giustificato motivo perché il fatto non sussiste o rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa.

**Indennità risarcitoria in misura piena** (art. 18, c. 5): altre (meno gravi, secondo il legislatore) ipotesi di difetto di giusta causa o giustificato motivo.

**Indennità risarcitoria in misura ridotta** (art. 18, c. 6): vizi formali o procedurali del (negoziato di) licenziamento.

### 3. *La reintegrazione piena e i suoi presupposti: la nullità del licenziamento.*

La reintegrazione **piena** – o tutela ripristinatoria con effetti risarcitori pieni – trova applicazione (c. 1 art. 18) nelle ipotesi più gravi nelle quali il licenziamento è ritenuto lesivo di un diritto della persona del lavoratore. La tutela ripristinatoria piena si accompagna a tutti i casi in cui il giudice dichiara la **nullità** del licenziamento perché **discriminatorio** a norma dell'art. 3 della L. 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in **concomitanza col matrimonio** a norma dell'art. 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (v. Cap. VI), di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione **dei divieti di licenziamento** in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (cfr. art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni), ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge (v. c. 1 art. 18 ultimo periodo: licenziamento in forma orale) o determinato da un **motivo illecito** determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile.

In tutti questi casi le conseguenze del licenziamento illegittimo sono le stesse previste in passato dall'art. 18.

Il giudice ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, **la reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro e a tutti i lavoratori subordinati, compresi i **dirigenti** (art. 18 c. 1).

Il giudice, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per l'interruzione del rapporto in conseguenza del licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, detratto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (*aliunde perceptum*). In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a **cinque** mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (art. 18 c. 2).

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro **trenta giorni** dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva

di cui al terzo c. dell'art. 18. In questo caso, in considerazione di un cospicuo contenzioso sviluppato in passato, è stabilito che la **sola richiesta** della indennità sostitutiva della reintegrazione determini la risoluzione del rapporto di lavoro.

Altra novità è la previsione (art. 18 c. 1 ultimo periodo) della reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione per il licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in **forma orale**.

#### 4. *La reintegrazione attenuata e i suoi presupposti: il difetto di giustificazione aggravato.*

La reintegrazione **attenuata**, o tutela ripristinatoria con effetti risarcitori attenuati, trova applicazione nei casi più gravi di licenziamento ingiustificato sia per motivi **soggettivi** sia per motivi oggettivi (o **economici**).

Si parla di effetti attenuati perché, rispetto al passato, cambiano gli **effetti economici** derivanti dalla reintegrazione. L'art. 18, c. 5 prevede ora che il giudice condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito (*aliunde perceptum*), nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (*aliunde percipiendum*).

Ma non basta. È stato sostanzialmente alleggerito il rischio della durata del processo (c.d. *medio tempore*). Infatti la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a **dodici mensilità** della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

Detto questo, occorre dire che il legislatore non ha stabilito una linea di demarcazione netta tra le fattispecie in cui il difetto di giustificazione è sanzionato con la reintegrazione e quelle in cui la sanzione è l'indennità risarcitoria.

Per quanto riguarda i motivi soggettivi ingiustificati, la reintegrazione attenuata deve essere disposta nelle ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del **giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa** adottati dal datore di lavoro, a) per **insussistenza del fatto contestato** ovvero b) perché il

fatto rientra tra le condotte punibili con una **sanzione conservativa** sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Non è semplice dire cosa significhi esattamente “**insussistenza del fatto contestato**”.

Il fatto non sussiste quando non è accaduto o non è stato commesso dal lavoratore incolpato; ma anche quando non sia qualificabile come inadempimento (cfr. art. 1218 e art. 2106 c.c.) e perciò configuri una violazione o notevole inadempimento (art. 3 l.15 luglio 1966 n. 604) degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

Dunque la condotta del lavoratore deve essere valutata non solo sul piano della materialità del fatto (azione od omissione) ma anche sul piano della sua idoneità a ledere in concreto l'interesse del datore alla prestazione diligente e fedele (artt. 2104-2105 c.c.). Si pensi al caso del lavoratore che si presenti con un abbigliamento o un aspetto (ad esempio i capelli ossigenati) ritenuti sconvenienti oppure a qualsiasi altro comportamento extralavorativo e perciò, eccetto casi particolari, ininfluenza sull'esatto adempimento delle obbligazioni del lavoratore.

Ancora: nel caso di un ritardo di pochi minuti non vi è dubbio che, astrattamente considerata, sia una condotta inosservante dell'orario di lavoro e quindi un fatto rilevante sul piano dell'esatto adempimento dell'obbligazione e perciò della responsabilità disciplinare. Ma la sua sussistenza dovrà essere valutata, appunto, in concreto e perciò, come recita l'art. 2104 c. 1° c.c., in relazione alla natura della prestazione e al tipo dell'organizzazione del lavoro, al danno (eventuale) arrecato all'attività produttiva.

Allo stesso modo se per il fatto contestato il contratto collettivo prevede soltanto una sanzione conservativa, anziché il licenziamento, troverà applicazione la tutela reintegratoria attenuata di cui stiamo parlando. Si tratterebbe infatti di un licenziamento evidentemente ingiustificato a fronte di una valutazione prevista *ex ante* dal contratto collettivo e conosciuta dal datore di lavoro, che ha considerato il fatto inadatto a incidere sulla continuità del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene il giustificato motivo oggettivo, la reintegrazione attenuata è prevista nell'ipotesi di “**manifesta insussistenza del fatto** posto alla base del licenziamento”.

Anche questa formulazione non è di semplice interpretazione.

Va premesso che, in generale, il motivo oggettivo può essere ricondotto a due tipologie di fattispecie. Una attinente alla persona del lavoratore (inidoneità sopravvenuta fisica o professionale; superamento del periodo di comporto di malattia; detenzione del lavoratore); l'altra di tipo gestionale e cioè attinente all'impresa (cessazione oppure riduzione o modificazioni dell'attività produttiva e/o dell'organizzazione del lavoro). Nell'una e nell'altra ipotesi il giudice è tenuto prima a verificare la corrispondenza tra il fatto in concreto addotto come giustificazione del licenziamento e la previsione legale del g. m. o.; e poi ad accertare il nesso di causalità tra quel fatto (se provato) e il licenziamento di un determinato lavoratore.

Ma vi sono delle differenze. Nella prima ipotesi si tratta di situazioni personali riconducibili all'impossibilità oggettiva della prestazione (cfr. art. 1256 c.c.) la cui sussistenza è, salvo casi eccezionali, agevolmente verificabile. Ciò spiega perché nella prima parte del c. 7 è stabilito che, se il licenziamento è intimato per un motivo consistente nella (sopravvenuta) inidoneità fisica o psichica del lavoratore (anche nel caso dei lavoratori disabili protetti dalla l. 12 marzo 1999 n. 68: si v. art. 4 c. 4 e art. 10 c. 3) oppure determinato dal superamento del periodo di comporto per malattia, il difetto di giustificazione è sanzionabile solo con la reintegrazione.

L'alternativa tra tutela reale oppure obbligatoria, invece, si presenta al giudice nella seconda ipotesi di g. m. o.: il fatto c. d. gestionale. Questo infatti dipende sempre da una libera valutazione (previsione) economica del datore di lavoro la quale, di per sé, è insindacabile dal giudice (si v. espressamente l'art. 30 c. 1 L. n. 183/2010). Oggetto dell'accertamento giudiziale invece è il fatto – specificato nella comunicazione del licenziamento (cfr. art. 2 c.1 L. n. 604/1966) e reso immodificabile già dalla comunicazione preventiva in sede amministrativa prevista dall'art. 7 c. 2 L. n. 604/1966) – che, in conseguenza della valutazione economica, costituisce il presupposto causale della soppressione del posto di lavoro. Tale presupposto (inutilità sopravvenuta delle mansioni, riduzione dell'attività o diversificazione della produzione, risparmio di costi, incremento di produttività del lavoro) è la ragione (secondo la dizione dell'art. 3 L. n. 604/1966) del licenziamento che il giudice valuta non tanto nella sua materialità (sussistenza) quanto nella sua rilevanza concreta nell'economia aziendale prima; e poi nel suo rapporto di causalità – causalità non di tipo naturalistico, si badi, ma finalizzata all'interesse dell'impresa – tra la soppressione del posto di un determinato lavoratore e il vantaggio economico atteso dall'imprenditore.

In pratica il giudice è tenuto ad accertare il nesso di causalità tra la ragione aziendale (meglio: il presupposto economico) e la soppressione del posto di lavoro e, all'esito, la legittimità oppure illegittimità del licenziamento. Se l'accertamento è positivo *nulla quaestio*: il licenziamento sarà giustificato. Se invece l'accertamento è negativo il licenziamento sarà ingiustificato e il giudice, al fine della scelta tra tutela risarcitoria e tutela reale (reintegrazione c.d. attenuata), sarà tenuto a valutare se il motivo addotto oltre che ingiustificato sia qualificato dalla manifesta insussistenza: ipotesi, quest'ultima, che impone la **reintegrazione** e si verifica quando il fatto o presupposto gestionale non soltanto non è causalmente collegato al licenziamento di un determinato lavoratore ma non ha rilevanza concreta nell'economia dell'azienda (o, a maggior ragione, quando tale presupposto non sia materialmente esistente).

Si pensi al caso in cui il motivo addotto sia una contrazione dell'attività produttiva determinata (motivata) dalla difficoltà di vendere un tipo di prodotto, mentre altre produzioni sono in crescita: in questa situazione sull'imprenditore incombe (art. 5 L. n. 604) l'onere di provare: a) che la difficoltà si è verificata; b) che la crescita riscontrabile nelle altre produzioni non basta a compensare il calo

della prima e quindi non evita la riduzione dell'attività complessiva; c) che detta riduzione rende inutile il posto occupato dal lavoratore le cui mansioni vengono eliminate oppure redistribuite tra i restanti addetti; d) che non è economicamente possibile il ricollocamento del lavoratore in mansioni equivalenti.

Si può concludere che, al fine dell'accertamento del (difetto del) giustificato motivo **economico**, la manifesta insussistenza del fatto alluda a qualcosa di più della semplice assenza del nesso di causalità tra il motivo (il fatto gestionale) e il licenziamento. Per disporre la tutela indennitaria basterà che manchi o sia ritenuto insufficiente (ad esempio per avere mancato la prova contraria circa il c. d. *repechage* del lavoratore) il nesso di causalità. Diversamente per disporre la reintegrazione il fatto gestionale deve essere accertato negativamente non solo nel nesso di causalità ma, a monte, nella sua rilevanza concreta nell'economia dell'azienda.

Almeno per i licenziamenti per motivi economici si dovrebbe quindi ritenere che la reintegrazione sia un rimedio di carattere eccezionale e l'indennità la regola.

Naturalmente, qualora nel corso del giudizio, sulla base della **domanda** formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni **discriminatorie o disciplinari**, trovano applicazione le relative tutele previste dall'art. 18 (v. art. 18, c. 7).

##### *5. L'indennità risarcitoria in misura piena e i suoi presupposti: il difetto di giustificazione semplice.*

In tutte le altre ipotesi di licenziamento ingiustificato, vale a dire nei casi in cui il fatto disciplinare oppure economico, pur **sussistente**, non configuri né la **giusta causa** né il **giustificato motivo soggettivo** (art. 18 c. 5) o **oggettivo** (art. 18 c. 7), il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una **indennità risarcitoria** che va da un minimo di **dodici** a un massimo di **ventiquattro** mensilità (art. 18 c. 5) in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. Soltanto nel caso di licenziamento per **motivo oggettivo** il giudice, sempre ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604 sopra descritta.

In sintesi la tutela indennitaria, che diventa la forma di tutela prevalente, consegue a una valutazione di ingiustificatezza del licenziamento la quale tuttavia non impedisce allo stesso di produrre gli **effetti estintivi** del rapporto di lavoro, allo stesso modo del meccanismo sanzionatorio applicato nell'ambito della tutela obbligatoria (v. § 18 Cap. VII p. 213). Per il motivo soggettivo vorrà dire che il



licenziamento è ritenuto sproporzionato al fatto contestato ancorchè provato (si fa di solito l'esempio del furto di modico valore). Più problematica diventa la configurazione delle ipotesi di minore gravità nel caso del **motivo oggettivo** (si fa l'esempio della mancata prova della impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni a organizzazione invariata, c.d. *repèchage*).

#### 6. *L'indennità risarcitoria in misura ridotta e i suoi presupposti: i vizi di forma.*

La quarta forma di tutela è prevista per le ipotesi di licenziamento viziato **da** difetti di forma o di procedura. L'art. 18 c. 6 dispone che nell'ipotesi in cui il licenziamento, pur comunicato in forma scritta, sia privo del **requisito della motivazione** (v. art. 6, c. 2 l. n. 604/66) oppure vi sia stata inosservanza della procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970 (procedimento disciplinare) o della procedura di cui all'art. 7 della l. n. 604 del 1966, il licenziamento è inefficace (inefficacia non è altro che la invalidità per vizio di forma: cfr. già l'art. 2 c. 2 L. n. 604). In queste ipotesi il rimedio non è mai la reintegrazione ma trova applicazione la tutela indennitaria ridotta. Ciò comporta l'attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di **sei** e un massimo di **dodici** mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Tutto questo a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è **anche** un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo della tutela indennitaria ora prevista, le tutele previste per il licenziamento ingiustificato (art. 18, c. 4, 5, o 7).

#### 7. *Conseguenze sanzionatorie del licenziamento collettivo illegittimo.*

Le due tutele ora descritte, quella reintegratoria e quella indennitaria, si applicano anche ai licenziamenti collettivi illegittimi.

Il legislatore ha sostituito l'art. 5 della l. 23 luglio 1991 n. 223 (v. Cap. XI, sez. B, p. 420 ss.) e la diversa articolazione delle tutele a seconda dei vizi del licenziamento collettivo.

In particolare la norma stabilisce che se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della **forma scritta**, si applica la tutela reintegratoria piena di cui all'art. 18, primo c., della L. 20 maggio 1970, n. 300. In caso di **violazione delle procedure** richiamate all'art. 4, c. 12, della l. 223/91, si applica **invece** la tutela risarcitoria in misura piena di cui al terzo periodo del settimo c. del predetto art. 18. In caso di violazione dei **criteri di scelta** previsti dal c. 1, dell'art. 5 della l. 223/91 si applica la tutela **reintegratoria in misura ridotta** di cui al quarto c. del



medesimo art. 18. In ogni caso la legge dispone che i **vizi della comunicazione** del licenziamento collettivo, diversamente che in passato, non inficino la validità del licenziamento ma possano essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

### 8. *La revoca del licenziamento.*

Sempre nell'ambito di applicazione dell'art. 18 st. lav. il legislatore ha previsto (art. 1, c. 41, l. n. 92/2012) una speciale facoltà di **revoca** del licenziamento. Il datore di lavoro può esercitare tale facoltà entro il termine di **quindici giorni** dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento medesimo. In tal caso la revoca è efficace senza necessità dell'accettazione del lavoratore e il rapporto s'intende ripristinato senza **soluzione di continuità**.

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca e non trovano applicazione i rimedi sanzionatori previsti dall'art. 18 st. lav.

### 9. *Il rito speciale.*

Con la riforma dell'art. 18 il legislatore ha introdotto un rito speciale modellato su quello previsto per la repressione della condotta antisindacale (art. 28 st. lav.) che ha la finalità di creare una sorta di corsia preferenziale per la decisione delle controversie sui licenziamenti individuali e garantire una minore durata dei processi.

Stranamente, le norme che regolano la procedura non modificano il codice di rito ma restano collocate nella l. n. 92/2012, art. 1 commi 47-69.

Il rito speciale, è articolato in **due** fasi distinte una necessaria l'altra eventuale. La prima fase, introdotta dalla domanda avente a oggetto l'impugnativa del licenziamento, si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. A seguito della proposizione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti e assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a **venticinque giorni** prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a **cinque** giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. L'udienza deve essere fissata non oltre **quaranta giorni** dal deposito del ricorso. Il procedimento, condotto dal giudice in modo informale e comunque nel modo che ritiene più opportuno, si conclude con **ordinanza immediatamente esecutiva**.

L'efficacia esecutiva dell'ordinanza con cui il giudice accoglie o rigetta la domanda resta ferma fino alla pronuncia della **sentenza** con cui il giudice definisce il giudizio instaurato dalla parte soccombente con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro

**trenta** giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. In tal caso, il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi **sessanta** giorni, assegnando all'opposto un termine per costituirsi fino a **dieci** giorni prima dell'udienza.

Anche in questo caso non sono previsti rigorosi adempimenti formali posto che il giudice procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'art. 421 del codice di procedura civile.

La fase di opposizione è decisa con **sentenza** di accoglimento o rigetto della domanda. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro **dieci** giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

Contro la sentenza che decide il ricorso è ammesso **reclamo** davanti alla corte d'appello entro **trenta** giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore. Avverso la sentenza d'appello può essere proposto **ricorso** per cassazione entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore.

## Cap. IX, Sez. C, I contratti di lavoro con finalità formativa, par. 16, p. 310.

### 1. *L'apprendistato. Le fonti normative.*

Il d.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 cosiddetto Testo Unico sull'apprendistato, che attua la delega contenuta nell'art. 1, c. 30 della l. n. 247/2007 ribadita dall'art. 46 della l. n. 183/2010, ha **riscritto** con sette articoli la disciplina dell'apprendistato. Lo stesso decreto dispone che, ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, sono abrogati la l. 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della l. 28 febbraio 1987 n. 56, l'art. 16 della l. 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Più recentemente la l. 28 giugno 2012 n. 92 di riforma del mercato del lavoro ha apportato rilevanti modifiche al T.U. e ha abrogato le norme di disciplina dei contratti d'inserimento e reinserimento professionale (artt. 54-59 del d.lgs. n. 276/2003).

Da ultimo la legge di stabilità per il 2012, per incentivare la diffusione del contratto di apprendistato, ha previsto uno sgravio contributivo **totale** per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

L'obiettivo del legislatore è quello di far diventare l'apprendistato, nelle sue varie forme, il **contratto di ingresso** principale dei giovani nel mondo del lavoro. Il nuovo contratto di apprendistato coniuga due distinte finalità: l'occupazione e la formazione giovanile.

A norma dell'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011, l'apprendistato è un contratto di **lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Come per il passato, sono previste tre differenti tipologie:

- a) **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**
- b) **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- c) **apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Si segnala subito che rispetto alla precedente disciplina il legislatore del 2011 ha **valorizzato** il ruolo della contrattazione collettiva nazionale rispetto alle singole regolamentazioni regionali (art. 2, c 1). Va infatti sin da subito evidenziato che il d.lgs. n. 167/2011 prevede, in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato ed in osservanza dell'art. 117 Cost., un riparto di competenze fra Stato e Regioni sensibilmente diverso quanto a profili formativi, ispirato a un principio di **collaborazione** tra i diversi soggetti coinvolti a vario titolo nella disciplina della materia: **Stato, Regioni, autonomia collettiva**. Il legislatore con il T.U. prescrive il contenuto essenziale della disciplina del contratto di apprendistato cui deve ispirarsi il contratto collettivo.

## 2. La disciplina del rapporto.

Innanzitutto, per ciascuna tipologia deve essere predisposto il **piano formativo individuale** (art. 2 lett. a) da definire, anche sulla base di **moduli e formulari** stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, **entro trenta giorni** dalla stipulazione del contratto. Il suddetto **piano formativo individuale** e il **patto di prova** devono essere stipulati per iscritto.

Inoltre devono essere rispettati i seguenti principi:

- previsione di una durata minima del contratto **non inferiore a sei mesi**;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore **fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in **alternativa**, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale** e in proporzione alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, **esterna** e **interna** alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- **registrazione** della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, c. 1, lettera i), del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità di forme e modalità per la **conferma** in servizio, al **termine del percorso formativo**, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;

Quanto alla **risoluzione** del contratto, il decreto legislativo dispone il **divieto** per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in **assenza** di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo**. La norma dispone che caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente in ordine alle conseguenze giuridiche derivanti dal licenziamento illegittimo. Tuttavia, e questa è una caratteristica del contratto di apprendistato, il legislatore consente alle parti sociali di prevedere la possibilità di recedere dal **contratto con preavviso** decorrente dal **termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. La libertà di recesso senza alcuna motivazione al termine del periodo di apprendistato, che secondo alcuni contrasta con quanto stabilito dall'art. 30 della Carta di Nizza

dove si sancisce un diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente alle legislazioni e alla prassi nazionali, costituisce una **deroga** alla disciplina dei licenziamenti del contratto a tempo indeterminato che garantisce una **ampia flessibilità** in uscita. Il legislatore ha inoltre stabilito che nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, eliminando ogni dubbi sulla disciplina applicabile in relazione sia alla retribuzione sia al regime contributivo dell'apprendista. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come **ordinario** rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### 3. *L'assunzione: limiti numerici ed incentivi.*

Quanto alla proporzione tra il numero di apprendisti e lavoratori qualificati, il d.lgs. n. 167 prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Nel conteggio devono essere considerati anche gli apprendisti assunti, **direttamente o indirettamente**, per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. È tuttavia esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo **determinato** di cui all'art. 20, c. 4, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Invece, il rapporto 1 a 1 è stato mantenuto per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a **dieci unità**. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero **inferiore a tre**, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Queste disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.

Per evitare un eccessivo turn over degli apprendisti e favorire la stabilità del rapporto di lavoro, la legge prescrive delle percentuali minime di conferma in servizio quale condizione per la stipulazione di nuovi contratti di apprendistato.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei **trentasei mesi** precedenti la nuova assunzione, di almeno il **50** per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (30% nella fase transitoria). Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un **ulteriore** apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di **totale mancata** conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti ora descritti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto con conseguente recupero contributivo e impossibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto *ad nutum*, vale a dire senza giusta causa o giustificato motivo.

Le disposizioni sulla percentuale di stabilizzazioni dei lavoratori con contratto di apprendistato non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti deve essere rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dai contratti collettivi.

#### 4. *L'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale.*

Venendo all'esame delle diverse tipologie contrattuali previste dal d.lgs. n. 167/2011 si precisa che a norma dell'art. 3, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la **qualifica e per il diploma professionale**, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto **quindici anni** e fino al compimento del **venticinquesimo anno** di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della **qualifica** o del **diploma** da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a **tre** anni ovvero **quattro** nel caso di diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi, per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per questa tipologia è necessario il rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale;
- b) previsione di un **monte ore** di formazione, **esterna** od **interna** alla azienda;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della **formazione aziendale** nel rispetto degli standard

Ciò presuppone che i percorsi formativi **esterni** all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto "**attivati**" dalle regioni.

In assenza della loro attivazione il datore di lavoro non potrà essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità della disposizione sanzionatoria di cui all'art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 167/2011. In tali casi resterebbero in capo al datore di lavoro gli eventuali adempimenti di carattere amministrativo previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi.

Qualora, viceversa, i percorsi formativi **siano stati attivati** e il datore di lavoro **non abbia** posto in essere gli adempimenti di carattere amministrativo, il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria di cui all'art. 7, c. 1,

del d.lgs. n. 167/2011 provvedendo, laddove possibile, alla emanazione di una disposizione che consenta al datore di lavoro di recuperare l'obbligo formativo.

### 5. *L'apprendistato professionalizzante (contratto di mestiere).*

L'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 disciplina la seconda tipologia di apprendistato.

Esso dispone che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con **contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere** per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i **diciotto** anni e i **ventinove** anni. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la **durata** e le **modalità** di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la **durata**, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a **tre** anni ovvero **cinque** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Per questa tipologia contrattuale, la formazione può essere **trasversale** (disciplinata dalle regioni) o di **mestiere** (svolta sotto la responsabilità dell'azienda).

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato**.

### 6. *L'apprendistato di alta formazione e ricerca.*

L'ultima tipologia di apprendistato, disciplinata dall'art. 5, prevede che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per **attività di ricerca**, per il conseguimento di un **diploma di istruzione** secondaria superiore, di titoli di **studio universitari** e della alta formazione, compresi i **dottorati di ricerca**, nonché per il **praticantato** per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i **diciotto** anni e i **ventinove** anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal **diciassettesimo** anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle **Regioni**, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti

tecniche e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Tuttavia, in **assenza** di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad **apposite convenzioni** stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al c. che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### 7. L'apparato sanzionatorio.

Per quanto riguarda l'apparato sanzionatorio si segnala che per l'**inadempimento** nella erogazione della **formazione**, che deve essere certificata secondo le modalità prescritte dal T.U. all'art. 6 sugli *standard* professionali, gli *standard* formativi e la certificazione delle competenze<sup>4</sup>, di cui sia **esclusivamente responsabile il datore di lavoro** e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative previste per ogni tipo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la **differenza** tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del **100 per cento**, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. In tutte le ipotesi in cui venga disconosciuto il contratto di apprendistato, sia per la violazione degli obblighi formativi, sia per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto (es. violazione dei limiti numerici, violazione degli oneri di stabilizzazione, assenza dei requisiti anagrafici ecc...) il lavoratore è considerato un normale lavoratore subordinato assoggettato alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Invece sono previste sanzioni amministrative per l'inadempimento delle disposizioni del contratto collettivo legate alla mancata predisposizione del piano formativo individuale, alla durata minima, al divieto di cottimo e al sotto inquadramento contrattuale (v. art. 7, c. 2).

<sup>4</sup> Alla riforma c.d. Fornero che ha chiarito le modalità di certificazione delle competenze e le differenze rispetto alla validazione delle stesse, è seguito il D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il decreto, ha la finalità di promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità. Esso definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, anche in funzione del riconoscimento in termini di crediti formativi in chiave europea.



## Cap. X, Sez. A, I servizi per l'impiego, par. 6, p. 328.

### 1. *La disciplina dei servizi per l'impiego. Le politiche attive.*

La L. n. 92 del 2012 innova in modo non marginale la materia delle politiche attive e dei servizi per l'impiego. Gli obiettivi della riforma sono chiaramente enunciati nel documento del Ministro del lavoro di accompagnamento alla proposta di riforma del mercato del lavoro approvata dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012, ove si sottolinea, da un lato, l'esigenza di rinnovare le politiche attive, adattandole alle mutate condizioni del contesto economico e assegnando loro il ruolo effettivo di accrescimento dell'occupabilità dei soggetti e del tasso di occupazione del sistema, attraverso la creazione di canali di convergenza tra l'offerta di lavoro e la domanda; dall'altro, quella di contrastare abusi e disincentivi connessi con l'operare dei sussidi disoccupazione. In quest'ottica, di fondamentale importanza è il rinnovamento del ruolo dei servizi per l'impiego e della riorganizzazione delle strutture che li offrono, da realizzarsi attraverso la ridefinizione di una *governance* del sistema e la individuazione di livelli essenziali di servizio omogenei per i centri per l'impiego, da essi direttamente erogati o esternalizzati ad agenzie private.

Tre sono le aree di intervento in materia di politiche attive e servizi per l'impiego: la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego, di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 181 del 2000; la revisione delle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione, di cui all'art. 4 del citato Decreto; il rafforzamento delle sinergie tra l'Inps e i servizi per l'impiego, realizzato attraverso una più rapida e trasparente condivisione delle informazioni tra enti e una semplificazione delle procedure. Si inasprisce, inoltre, il regime sanzionatorio in caso di mancata collaborazione del soggetto titolare di una misura di sostegno al reddito nella ricerca di una nuova occupazione.

Muovendo dunque dal primo degli interventi richiamati, si registra innanzitutto la sostituzione della rubrica originaria dell'art. 3 del D.Lgs. n. 181 del 2000 con quella di "Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego". Nella sostanza, accanto ai livelli essenziali delle prestazioni che i servizi competenti debbono rendere ai soggetti non beneficiari di misure di sostegno al reddito, rimasti invariati (c. 1), si aggiungono specifiche previsioni destinate ai percettori di trattamenti previdenziali, a loro volta distinti tra coloro che fruiscono di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisce requisito (c. 1-*bis*) e coloro che beneficiano di trattamenti di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi (c. 1-*ter*). Per i primi, la gamma dei servizi offerti è articolata, dovendo essere previsti colloqui di orientamento, entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; azioni di orientamento collettive, fra i tre e i sei mesi dall'ini-

zio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale; formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane, tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza; proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito. Per i secondi, le misure minime individuate consistono nell'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane, adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

Novità importanti sono introdotte in materia di accertamento dello stato di disoccupazione, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 181 del 2000. Si segnala, innanzitutto, l'abrogazione della lett. a) di quest'ultima norma, la quale consentiva di conservare lo stato di disoccupazione «a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione»; viene meno, in tal modo, la possibilità di conservare il suddetto *status* qualora si svolga un'attività lavorativa produttiva di un reddito modesto. Una seconda modifica concerne poi la perdita dello stato di disoccupato, che consegue ora non solo alla mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente, nell'ambito delle misure di cui al richiamato art. 3, ma anche all'ingiustificato rifiuto di una congrua offerta di lavoro subordinato di qualunque durata (senza più, dunque, alcun limite temporale alla durata del rapporto lavorativo), sempre nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni. Il terzo intervento riguarda l'ipotesi di sospensione dello stato di disoccupazione, che non scaturisce più dall'accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi (ovvero di quattro mesi trattandosi di giovani), ma – in sintonia con la nuova disciplina relativa alla sospensione dell'Aspi in caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato (su cui v. *infra*, Cap. XII) – scatta in qualsiasi caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Di rilievo sono poi le disposizioni finalizzate a supportare l'organizzazione del sistema dei servizi per l'impiego e delle politiche attive destinato ai beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito, da realizzarsi attraverso una più intensa collaborazione tra Inps e servizi per l'impiego, nonché tra Stato e Regioni. Per facilitare i flussi informativi tra enti, si prevede innanzitutto che, entro il 30 giugno 2013, l'Inps predisponga e metta a disposizione dei servizi competenti una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui godono (art. 4, c. 35). Tale banca dati consente anche di monitorare l'attività dei servizi competenti, ai fini della verifica dell'erogazione dei servizi in misura non

inferiore ai livelli essenziali definiti *ex art* 3, D.Lgs. n. 181/2000: a tal fine i servizi competenti hanno l'obbligo di inserire nella predetta banca, con modalità definite dall'Inps, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali (art. 4, c. 36). Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, si dispone poi che le Regioni e le Province mettano a disposizione dell'Inps le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità e al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata. Sempre nella logica della semplificazione si inserisce, poi, la previsione con cui si consente, nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'Aspi (su cui v. *infra*, cap. XII), di presentare la dichiarazione di immediata disponibilità cui all'art. 2, c. 1, D.Lgs. n. 181 del 2000 all'Inps, che la trasmette al servizio competente mediante il sistema informativo di cui al richiamato art. 4, c. 35.

## 2. *La c.d. condizionalità.*

L'ultima innovazione di rilievo concerne, poi, la ridefinizione dei confini della c.d. condizionalità, realizzata – sulla scia di un orientamento costantemente seguito dal legislatore soprattutto nell'ultimo decennio – attraverso il rafforzamento del principio della subordinazione dell'erogazione del trattamento previdenziale alla disponibilità del lavoratore ad accettare un nuovo lavoro, ovvero iniziative volte a favorire il suo reinserimento nel mercato del lavoro. Rispetto alla previgente disciplina, la L. n. 92 del 2012 introduce un regime differenziato a seconda del tipo di misura previdenziale goduta dal beneficiario. Così, il titolare di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo; mentre il beneficiario di un'indennità la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione (o di inoccupazione) decade dalla stessa quando rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad un'iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti o non vi partecipi regolarmente, e non accetti un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto, nel rispetto dei previgenti limiti geografici e temporali e fatti salvi i diritti già maturati (art. 4, commi 42 e 43). Si realizza, in tal modo, un inasprimento del parametro economico del lavoro accettabile, non più individuato nel livello retributivo della mansioni di provenienza (art. 1-*quinqies*, D.L. n. 249 del 2004, conv. nella L. n. 291 del 2004, oggi abrogato) ma in quello, che può risultare sensibilmente inferiore (soprattutto decorsi i primi mesi di erogazione), della misura del sostegno al reddito cui il disoccupato ha diritto.

La L. n. 92 del 2012 ripropone, con marginali modifiche, la delega legislativa in materia dei servizi per l'impiego e delle politiche attive, di cui alla l. n. 247 del 2007 (art. 4, c. 48); con norma di carattere generale, infine, si prevede che le innovazioni introdotte non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, dovendosi piuttosto ricercare tali risorse a livello europeo: a tal fine, in sede di Conferenza unificata dovrà essere previsto un sistema di premialità per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

## Cap. X, Sez. B, Il collocamento dei disabili, par. 9.

### 1. *L'inserimento al lavoro dei disabili.*

La L. n. 92 del 2012 innova la normativa sul collocamento mirato dei disabili, al fine di favorirne maggiormente l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro (art. 4, c. 27). Le innovazioni riguardano, innanzitutto, i criteri utili ai fini del calcolo della copertura della quota di riserva per l'assunzione dei disabili, prevedendosi la computabilità, tra i dipendenti del datore di lavoro su cui rapportare il numero dei soggetti disabili da assumere, di tutti i lavoratori disabili assunti con contratto di lavoro subordinato, salva l'esplicita esclusione, oltre a quelle già previste dalle discipline di settore, delle seguenti tipologie di lavoratori: lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, soci di cooperative di produzione e lavoro, dirigenti, lavoratori assunti con contratto di inserimento, lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, soggetti impegnati in lavori socialmente utili di cui all'art. 7 del D. Lgs. 28 febbraio 2000, n. 81, lavoratori a domicilio, lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, c. 4-*bis*, L. 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Nell'esplicita finalità di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero totale o parziale dall'obbligo di assunzione dei disabili – consentito dalla legislazione vigente ad alcuni datori di lavoro che operano in particolari settori o per le speciali condizioni delle loro attività – è stato potenziato il sistema dei controlli. Così, da una parte, è stato introdotto l'obbligo dei Centri per l'impiego di comunicare, con cadenza almeno mensile, alle competenti Direzioni territoriali del lavoro il mancato rispetto delle quote di riserva o dei vincoli previsti dalla disposizione in materia di esoneri, al fine di consentire l'attivazione degli eventuali accertamenti; dall'altra, si è disposta l'adozione, entro due mesi, di un decreto ministeriale che ridefinisca i procedimenti relativi agli esoneri, in un'ottica di prevenzione dei possibili abusi. Infine, la legge dispone l'estensione dell'area dei soggetti esclusi dall'obbligo di assunzione obbligatoria, attraverso la dilatazione della nozione del "personale di cantiere" dipendente dai datori di lavoro del settore edile.

## Cap. XI, Sez. A, Il contratto di lavoro a tempo determinato, par. 3, p. 351.

### 1. La c.d. acausalità dell'apposizione del termine nel primo contratto.

L'art. 1, commi 9-13 della l. 28 giugno 2012 n. 92, modifica profondamente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Il legislatore ha inteso attuare la direttiva comunitaria n. 99/70 rafforzando le norme di contrasto alla eccessiva reiterazione di contratti a termine e rendendo lo stesso contratto più oneroso sul piano contributivo.

Alcune disposizioni sono state successivamente modificate dal d.l. 22 giugno 2012 n. 83 convertito in l. 7 agosto 2012 n. 134 il quale segna, dal punto di vista delle tutele, un passo indietro soprattutto in relazione alle modalità di calcolo del tetto dei 36 mesi e alla durata degli intervalli o alla pausa che deve intercorrere tra contratti a termine successivi.

Con la l. n. 92/2012 innanzitutto viene riscritto il c. 01 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 con il quale viene ora stabilito che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

La norma ha una finalità meramente programmatica e mira a sottolineare che scopo del legislatore è orientare il mercato del lavoro verso l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato.

La L. n. 92/2012 riscrive inoltre la causale del contratto a tempo determinato. L'art. 1, c. 1 *bis*, prevede ora che per il **primo contratto a tempo determinato**, di durata non superiore a **dodici mesi**, non è richiesto il requisito causale (*rectius*: motivo) di cui al c. 1 ("ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, o sostitutivo anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"). Viene così introdotta, anche nel nostro ordinamento, la possibilità di stipulare un primo contratto a termine, o di somministrazione a tempo determinato (*v. infra*), in piena libertà e con il solo vincolo della forma scritta.

L'omissione della causale (c. d. acausalità) vale esclusivamente per il **primo rapporto a tempo determinato** stipulato tra le medesime parti, indipendentemente dalle mansioni oggetto del contratto. La norma non dice se il primo contratto acausale sia incompatibile con precedenti rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratti di lavoro come l'apprendistato o con il lavoro autonomo anche a progetto o se l'esonero della causale sia incompatibile esclusivamente con precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato.

Come abbiamo detto, il primo contratto a termine può avere una durata non superiore a **dodici mesi** e non può essere oggetto di **proroga** neppure se abbia una durata inferiore a dodici mesi (*v. art. 4, c. 2 bis*). Inoltre l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al c. 1, fatto salvo quanto previsto dal c. 1-*bis* dell'art. 1 relativamente alla non operatività del requisito della

sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo per il primo contratto a termine.

La disciplina legale ora descritta è **derogabile dai contratti collettivi**.

La legge ammette che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale possano prevedere, in via diretta a livello **interconfederale** o di **categoria** ovvero in via delegata ai **livelli decentrati**, che il requisito causale di cui al c. 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato (v. Sez. B. del cap. XI di questa appendice anche per le novità in materia di somministrazione a tempo determinato) 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 (v. art. 5, c. 3).

In tutti questi casi la deroga è possibile nel limite complessivo del **6 per cento** del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

La delega al contratto collettivo (a livello interconfederale, nazionale di categoria o decentrato) consente non tanto di estendere le ipotesi in cui è possibile la stipulazione acausale del primo contratto a termine (sostanzialmente libero) quanto di innalzare la durata del primo contratto per un periodo superiore all'anno a fronte di determinate esigenze produttive indicate dal legislatore. A tale riguardo si osserva che, contrariamente allo schema dell'art. 8 della l. 148/2011 (v. Cap. I, par. 1, in questa appendice), nel caso del contratto a termine la contrattazione decentrata è abilitata a derogare la legge ma soltanto su **espressa delega** della contrattazione nazionale.

## *2. Prosecuzione, successione dei contratti e durata massima.*

La l. n. 92/2012 modifica anche la disciplina della **prosecuzione di fatto del contratto a termine dopo la scadenza** allungando il termine di "tolleranza" vale a dire quel lasso temporale che consente la prosecuzione del contratto di lavoro anche dopo la scadenza del termine a fronte del pagamento di una maggiorazione retributiva senza che la prosecuzione del rapporto dopo la scadenza comporti la sua conversione in un rapporto a tempo indeterminato.

L'art. 5 c. 2 come modificato dalla l. n. 92/2012 prevede che se il rapporto di lavoro continua oltre il **trentesimo** (anziché il ventesimo) giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al c. 4-bis, ovvero oltre il **cinquantesimo** giorno (anziché il trentesimo) negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

La nuova disposizione si applica ai contratti inferiori o superiori ai sei mesi, ai rapporti acausali previsti dal c. 1 bis dell'art. 1 e ai contratti a termine stipulati

nel caso di ricorso alle ipotesi aggiuntive/alternative previste dalla contrattazione collettiva.

A fronte di questa previsione, che flessibilizza ulteriormente il rapporto di lavoro a tempo determinato, il legislatore ha introdotto una procedura amministrativa di controllo. Il datore di lavoro (art. 5, c. 2 *bis*) ha l'**onere** (non l'obbligo) di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della nuova disposizione. Detto onere è sprovvisto di ogni sanzione. Probabilmente la ragione di ciò risiede nel fatto che il mero prolungamento non è programmabile dal datore di lavoro il quale utilizza il lavoratore oltre il trentesimo o il cinquantesimo giorno per far fronte a esigenze contingenti e non preventivabili.

Altra novità riguarda gli **intervalli temporali tra contratti a termine successivi** che devono essere rispettati nella successione di più contratti per evitare la conversione dell'ultimo contratto a termine in uno a tempo indeterminato. L'art. 5 c. 3 stabilisce che qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1, entro un periodo di **sessanta** giorni (in passato erano dieci giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **novanta** giorni (in passato erano venti giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Anche questa disposizione è **derogabile dai contratti collettivi**.

La norma prevede che i contratti collettivi di cui all'art. 1, c. 1-*bis*, vale a dire gli accordi conclusi al livello interconfederale di categoria o, in via delegata, a livello decentrato, possano prevedere, stabilendone le condizioni, la **riduzione** degli intervalli tra due contratti successivi, rispettivamente, fino a **venti** giorni e **trenta** giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Nella medesima disposizione è previsto un potere **sostitutivo** della autorità amministrativa in caso d'inerzia della contrattazione collettiva. La norma dispone che in mancanza di un intervento della contrattazione collettiva il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui operano le riduzioni previste dalla legge.

La disposizione è stata però modificata e per certi aspetti depotenziata dall'art. 46 *bis*, c. 1 del d.l. n. 83/2012 conv. nella l. n. 134/2012 che consente alle organizzazioni sindacali, anche al livello aziendale, di ridurre gli intervalli



tra un contratto e l'altro per consentire un rinnovo ravvicinato dei contratti a termine con lo stesso lavoratore<sup>5</sup>.

Altra novità riguarda il computo del periodo massimo di trentasei mesi. La legge di riforma del mercato del lavoro modifica il c. 4 *bis* dell'art. 5 e stabilisce che ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi a oggetto mansioni equivalenti, svolte fra i **medesimi soggetti (stessa impresa utilizzatrice e stesso lavoratore)**, ai sensi del c. 1-*bis* dell'art. 1 (la somministrazione a termine acausale: v. *infra*) e del c. 4 dell'art. 20 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (la somministrazione a termine causale), e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La norma intende evitare che attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro si possano aggirare i limiti di durata all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti. A far data dal 18 luglio 2012, dunque, i datori di lavoro dovranno tenere nel conto del tetto massimo di 36 mesi anche dei periodi di lavoro svolti dal lavoratore in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato sempre con mansioni equivalenti. Viceversa, nel calcolo non potranno essere considerate le missioni a termine aventi a oggetto mansioni diverse<sup>6</sup>.

### 3. Termine di decadenza per l'azione di nullità; le conseguenze risarcitorie.

La l. n. 92/2012 modifica anche i termini di **decadenza** per accertare la nullità del termine apposto al contratto apportando una modifica all'art. 32 c. 3 della l. 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "collegato lavoro".

A partire dal 1° gennaio 2013 il termine di decadenza previsto dall'art. 6 della l. n. 604/1966 come modificato dalla L. n. 92/2010 (v. Cap. VII) per impugnare il licenziamento trova applicazione anche alle questioni relative alla nullità del ter-

<sup>5</sup> Detta norma modifica dell'art. 1 c. 9 lett. *h* della l. n. 92/2012 il quale a sua volta modifica l'art. 5 c. 3 del d.lgs. n. 368/2001. La norma dispone che "I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al c. 4-*ter* e in **ogni altro caso previsto dai contratti collettivi** stipulati a ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". La circolare ministeriale n. 27/2012 del 7 novembre 2012 ha chiarito che il riferimento a "**ogni altro caso previsto dai contratti collettivi**" di qualsiasi livello rende comunque valida ogni altra ipotesi di **riduzione** degli intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi indicati dal c. 3 dell'art. 5 sopra indicati, senza che in tal caso sia però previsto in ruolo sostitutivo del ministero.

<sup>6</sup> L'interpretazione della disposizione ora richiamata non è pacifica. Il ministero del Lavoro con la circolare n. 18 del 18 luglio 2012 sostiene che il tetto dei 36 mesi vale soltanto per i contratti a termine e non invece per la somministrazione di lavoro. Ne segue che, una volta raggiunti i 36 mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore. Del resto, si sostiene nella circolare, il legislatore ha inciso sulla disciplina regolatrice del contratto a tempo determinato di cui al d.lgs. n. 368/2001 e non sulla normativa relativa alla somministrazione a tempo determinato disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003. Insomma il legislatore non ha voluto introdurre nel nostro ordinamento un **tetto legale** alla somministrazione di lavoro a tempo determinato ma soltanto un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato. Stando alla interpretazione del ministero, una volta raggiunta la soglia di durata massima di 36 mesi il datore di lavoro perde solo la possibilità di stipulare contratti a termine mentre potrà continuare a utilizzare lo stesso lavoratore facendo ricorso alla somministrazione a tempo determinato aggirando in tal modo l'ostacolo.

mine apposto al contratto di lavoro. Tuttavia diversamente dal licenziamento, laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di decadenza di cui al primo c. del predetto art. 6, è fissato in **centoventi giorni anziché sessanta**, dalla cessazione del contratto, mentre il termine per il deposito del ricorso in cancelleria è fissato in **centottanta giorni**. Pertanto, quando si contesti la validità del contratto a tempo determinato, il termine di decadenza per impugnare passa da 60 a 120 giorni decorrenti dalla cessazione del medesimo contratto mentre il termine per il deposito del ricorso resta di 180 giorni. Il raddoppio del termine per impugnare il contratto consente al lavoratore di valutare l'opportunità di adire le vie legali in alternativa ad un probabile rinnovo del contratto a termine e si raccorda con l'ampliamento dell'intervallo temporale tra un contratto e l'altro. Questo vuol dire che scaduti i 90 giorni il lavoratore avrà altri 30 giorni per valutare se impugnare o no il contratto in precedenza stipulato.

Ai rapporti di lavoro a termine, a partire dal 2013, sarà applicata un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4% fatte salve alcune eccezioni (lavoratori assunti per ragioni sostitutive, lavoratori stagionali, apprendisti). Il contributo aggiuntivo è restituito in parte in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Deve infine essere segnalato l'art. 1, c. 13 della l. n. 92/2012 il quale, con una norma d'interpretazione autentica, stabilisce che l'indennità forfettaria prevista dal c. 5 dell'art. 32 della l. n. 183/2010 (c.d. "collegato lavoro"), di cui abbiamo detto nel testo, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore comprese le conseguenze **retributive** e **contributive** relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro. La norma intende risolvere una volta per tutte le diverse interpretazioni prospettate dalla giurisprudenza di merito risolte, da ultimo, anche dalla Corte costituzionale con l'intento di non lasciare spazio per ulteriori sospetti di incostituzionalità della norma o di contrasto con l'ordinamento comunitario. L'indennità è una penale che prescinde dal danno effettivo e non richiede la prova del pregiudizio né l'offerta delle prestazioni. Alla penale non possono aggiungersi le retribuzioni dovute in base alla mora accipiendi.

Il contratto a termine "acausale" può essere stipulato anche nell'ambito del **primo** contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore (contratto commerciale: v. Cap. XI Sez. B. par. 13) in deroga alla disposizione dell'art. 20 c. 4, il quale richiede che la somministrazione a tempo determinato sia giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Ne segue che se il lavoratore è stato già inviato in missione presso l'utilizzatore, i contratti successivi al primo dovranno indicare per iscritto la causale giustificatrice della somministrazione di manodopera.

Questa disposizione è assai utile perché consente di eliminare il cospicuo contenzioso giudiziale sulla somministrazione irregolare che accolla sul solo utilizzatore le conseguenze sanzionatorie disciplinate dall'art. 27 del d.lgs. n. 276/2003.

## Cap. XI, Sez. B, La somministrazione di lavoro. La disciplina degli appalti e del comando o distacco, par. 12-14, 16, p. 370-374.

### 1. *L'attuazione della direttiva 2008/104 CE relativa al lavoro tramite agenzia e le novità introdotte dalla L. n. 92/2012.*

Importanti novità in materia di somministrazione di lavoro sono state introdotte dal d.lgs. 2 marzo 2012 n. 24 e dalla l. 28 giugno 2012 n. 92 come modificata dal d.l. 22 giugno 2012 n. 83 convertito in l. 7 agosto 2012 n. 134. Inoltre il d.l. n. 138/2011 conv. in l. n. 148/2011 ha introdotto nel nostro ordinamento il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

Il d.lgs. n. 24/2012 ha attuato nel nostro ordinamento la direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Il decreto n. 24/2012 **sostituisce** l'art. 2 c. 1, lett. *a* del d.lgs. n. 276/2003 e definisce la somministrazione di lavoro come “il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine ai sensi dell'art. 20”; **introduce** la nozione di “missione” aggiungendo il c. 2 *bis* all'art. 2 (per missione s'intende “il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'art. 4, c. 1, lettera *a* e *b*, è **messo a disposizione** di un utilizzatore di cui all'art. 20, c. 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso”); **inserisce** il c. *a-ter* nell'art. 1 con il quale s'introduce la nozione di “**condizioni di base di lavoro e di occupazione**” che devono essere garantite al lavoratore inviato in missione presso l'utilizzatore. Con tale espressione s'intende il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'art. 20, c. 1, ivi comprese quelle relative: 1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; 2) alla retribuzione; 3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Di grande rilevanza sono le modifiche apportate all'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 che detta, tra l'altro, le condizioni di liceità della somministrazione a tempo determinato.

Il d.lgs. n. 24/2012 individua alcune **situazioni soggettive** in cui non è più necessario indicare le causali di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore).

Come abbiamo detto nel testo (n.12), chi usa il lavoro tramite agenzia è obbligato a indicare nel contratto di fornitura di lavoro quali sono le esigenze di

carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo che hanno reso necessaria la somministrazione di personale.

Questo adempimento, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe servire a evitare gli abusi e l'eccessiva reiterazione dei contratti di somministrazione. Tuttavia, sono sempre più numerose le controversie sulla causale indicata nel contratto commerciale di somministrazione tanto che una causale ritenuta generica o non temporanea può invalidare il contratto, indipendentemente dall'effettiva esistenza di abusi<sup>7</sup>. Di fronte a questo problema, la scelta di definire alcune fattispecie o situazioni di carattere soggettivo in cui la causale non deve essere indicata apre la strada a una riduzione del contenzioso.

A questo proposito il d.lgs. 24/2012 stabilisce che le disposizioni che impongono l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti **disoccupati** percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque **percettori di ammortizzatori sociali**, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'art. 8 del D. L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti "**svantaggiati**" o "**molto svantaggiati**" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'art. 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

La norma dispone inoltre che con decreto di natura non regolamentare del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'art. 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

Dopo qualche mese, la l. n. 92/2012, per le stesse ragioni, modificando l'art. 20 c. 4, ha introdotto la **acausalità della prima missione a tempo determinato**. Questa disposizione, in linea con la necessità di ridurre il contenzioso con conseguenze pesantissime soltanto per l'utilizzatore, consente ora la stipulazione del primo contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e utilizzatore senza l'indicazione della causale.

Altra relevantissima novità è la disposizione del c. 5 *quater* dell'art. 20 introdotta dal d.lgs. n. 24/2012 mediante la quale il legislatore riconosce all'autono-

<sup>7</sup> Tra le tante v. T. Bergamo 10 marzo 2011: "Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato in base all'art. 20, c. 4, d.lg. n. 276 del 2003, come quello al contratto a tempo determinato, deve essere dettato da motivi eccezionali e transitori, senza che tragga in inganno l'espressione utilizzata dal legislatore relativa "all'ordinaria attività dell'utilizzatore": in particolare, le ragioni di cui all'art. 20, c. 4, devono necessariamente caratterizzarsi per la eccezionalità e transitorietà dell'incremento dell'ordinaria attività dell'impresa. Pertanto, sarà onere dell'utilizzatore fornire la prova delle ragioni giustificatrici del contratto di somministrazione. In mancanza deve essere affermata la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dello stesso utilizzatore, che deve essere condannato a ricostituire il rapporto e a risarcire il danno dalla data della messa in mora".

mia collettiva di qualsiasi livello, nazionale o aziendale, un ampio potere di **deroga** ai limiti di ricorso alla somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 c. 4. Il legislatore sembra dimenticare che analoga disposizione derogatoria era già prevista dall'art. 8 della l. n. 148/2011 relativamente alla contrattazione collettiva di prossimità (v. Cap. I in questa appendice).

Il c. 2 dell'art. 21, come modificato dall'art. 5, c. 1 del d.lgs. n. 24/2012, dispone inoltre che al lavoratore deve essere comunicato per iscritto la data d'inizio e la durata della missione.

Altra novità assai rilevante è la disposizione dell'art. 22, c. 3 *bis* la quale stabilisce che le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato del somministratore, possono essere effettuate anche con rapporto **di lavoro a tempo parziale**. In questo caso, trova applicazione il D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del decreto n. 276/2003.

Il d.lgs. 24/2012 modifica infine l'art. 23 del d.lgs. n. 276/2003 sostituendo il c. 1 il quale, nel ribadire il principio di **parità di trattamento**, ora dispone che per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori **dipendenti dal somministratore** hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente **non inferiori** a quelle dei **dipendenti di pari livello dell'utilizzatore**, a parità di mansioni svolte.

È inserito poi il c. 7 *bis* il quale dispone che i lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei **posti vacanti** presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a **tempo indeterminato**. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.

Il decreto n. 24/2012 chiarisce che resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un **compenso ragionevole** per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, il lavoratore venga assunto dall'utilizzatore (art. 23, c. 9 *ter*). Quindi il somministratore può esigere dall'utilizzatore un **compenso ragionevole** per i servizi di formazione e selezione resi nel caso in cui il lavoratore somministrato sia assunto dall'utilizzatore.

Infine il D. Lgs. n. 24/2012 apporta anche innovazioni al regime sanzionatorio, rafforzando le sanzioni applicabili nei confronti di chi chiede compensi ai lavoratori in cambio di assunzioni.

Il d.l. 22 giugno 2012 n. 83 convertito con modificazione nella l. 7 agosto 2012 n. 134 ha modificato le condizioni di liceità del contratto di somministrazione di lavoro mediante l'utilizzo di lavoratori assunti con contratto di **apprendistato** stabilendo che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 20 c. 3 d.lgs. n. 276/2003) è ammessa "i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di **apprendistato**". La norma, in conformità a quanto già stabilito dal d.lgs. 14 settembre 2011

n. 167 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato: v. Cap. IX), consente l'assunzione di lavoratori in apprendistato destinati ad essere inviati in missione presso l'utilizzatore nell'ambito di una somministrazione a **tempo indeterminato**.

## 2. Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Per frenare fenomeni di sfruttamento e di caporalato, con connessa evasione/elusione della normativa di protezione sociale, sovente sintomo di ingerenze di natura criminale, il legislatore con il d.l. n. 138/2011 convertito nella l. n. 148/2011 ha introdotto il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 603 *bis* e 603 *ter* del c.p.).

La norma dispone che "salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato".

Ai fini del primo c., costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze: 1) la sistematica **retribuzione** dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa **all'orario di lavoro**, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà: 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro. La condanna per i delitti di cui agli articoli 600, limitatamente ai casi in cui lo sfruttamento ha ad oggetto prestazioni lavorative, e 603-*bis*, importa l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti (v. art. 603-*ter*, rubricato "Pene accessorie").

La condanna per i delitti di cui al primo c. importa altresì l'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento.



### 3. Responsabilità solidale negli appalti di manodopera.

L'art. 29 c. 2 del d.lgs. n. 276/2003 illustrato nel testo, è stato sostituito dall'art. 21, c. 1, del d.l. 9 febbraio 2012, n. 5 e, da ultimo, modificato dall'art. 4, c. 31, lett. a) e b), della L. 28 giugno 2012, n. 92.

La norma introduce nuove regole sulla responsabilità solidale dell'appaltante verso i dipendenti dell'appaltatore negli appalti privati riconoscendo alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nel controllo e nella verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Il novellato c. 2 dell'art. 29, stabilisce che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di **controllo** e di **verifica** della **regolarità complessiva degli appalti**, in caso di appalto di opere o di servizi, il **committente** imprenditore o datore di lavoro è obbligato in **solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di **due anni** dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, **comprese le quote di trattamento di fine rapporto**, nonché i contributi previdenziali e i **premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando **escluso** qualsiasi obbligo per le **sanzioni civili** di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Per le sanzioni civili, dunque, il committente è esonerato da ogni responsabilità.

Tuttavia, la norma dispone che il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento **unitamente** all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Questo significa che tra tutti i soggetti coinvolti nella filiera degli appalti sussiste **litisconsorzio necessario**. La legge, però, riconosce una maggiore **protezione per il committente** chiamato a rispondere anche per gli inadempimenti retributivi e contributivi dell'appaltatore e del subappaltatore poiché è stabilito che il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della **preventiva escussione** del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma **l'azione esecutiva** può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo **dopo** l'infertuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. In ogni caso, il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

Quanto al versamento all'erario delle ritenute fiscali e dell'iva l'art. 1, c. 1, della L. 7 agosto 2012, n. 134, sostituisce con tre diversi commi, il c. 28 dell'art. 35 del D. L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248 modificando le disposizioni in materia di responsabilità solidale dell'appaltatore.

La norma dispone che in caso di appalto di opere o di servizi, l'**appaltatore** risponde in solido con il **subappaltatore**, nei limiti dell'ammontare del

**corrispettivo dovuto**, del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dell'imposta sul valore aggiunto dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto. La norma intende esonerare il **committente** dalla responsabilità solidale in ambito fiscale che resta limitata al secondo livello ma, come vedremo a breve, introduce un preciso obbligo di controllo della regolarità dei pagamenti sanzionato con sanzione amministrativa.

Il legislatore prevede, inoltre, l'esonero dell'appaltatore se questi verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti fiscali di cui abbiamo parlato, **scaduti** alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal **subappaltatore**. L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi di cui al primo periodo può essere rilasciata anche attraverso un'**asseverazione** dei soggetti di cui all'art. 35, c. 1, del D. Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, e all'art. 3, c. 3, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322.

Per consentire la verifica, la legge prevede che l'appaltatore possa **sospendere** il pagamento del corrispettivo fino all'**esibizione** della predetta documentazione da parte del subappaltatore.

In mancanza del suddetto controllo l'**appaltatore** è responsabile in solido con il **subappaltatore**.

La norma prescrive che gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al **subappaltatore** sono notificati entro lo stesso termine anche al **responsabile in solido**.

A norma del c. 28 *bis* dell'art. 35 del d.l. n. 223/2006 cit., il **committente** pur non essendo tenuto a rispondere delle inadempienze dell'appaltatore e del subappaltatore, è tenuto per legge al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore soltanto previa **esibizione** da parte di quest'ultimo della documentazione attestante che gli adempimenti in ordine al pagamento delle ritenute fiscali e dell'IVA, scaduti alla data del pagamento del corrispettivo, siano stati **correttamente eseguiti** dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. Il committente può altresì **sospendere** il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore. L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del committente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000 se gli adempimenti di cui al c. 28 non sono stati correttamente eseguiti dall'appaltatore e dal subappaltatore. Ai fini della predetta sanzione si applicano le disposizioni previste per la violazione commessa dall'appaltatore.



## Cap. XI, Sez. C, Il contratto di lavoro a tempo parziale e le altre tipologie ad orario flessibile, par. 23, p. 390.

### 1. Il contratto di lavoro a tempo parziale.

Alla fine del 2011, il legislatore ha ritenuto di modificare ancora una volta la disciplina del lavoro a tempo parziale al fine di incentivarne la diffusione, recuperando l'intendimento espansivo della direttiva comunitaria n. 97/81. La l. 12 novembre 2011 n. 183, all'art. 22, c. 4<sup>8</sup> a tal fine abroga le lettere *a* e *b* del c. 44 dell'art. 1 della l. 24 dicembre 2007, n. 247. Pertanto, dalla data di entrata in vigore della disposizione riacquistano efficacia le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 3, commi 7 e 8, del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, nel testo modificato dall'art. 46 del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, di cui abbiamo parlato nel § 21. L'effetto è quello di restituire alle **parti individuali** una maggiore autonomia della gestione della durata della prestazione e della collocazione temporale della stessa.

La norma, inoltre, allo scopo di alleggerire il carico burocratico collegato al *part time*, elimina la necessità della convalida del consenso del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Come si è visto, la l. n. 247/2007 aveva eliminato ogni riferimento **all'accordo delle parti individuali** in ordine alla facoltà di inserire nel contratto clausole flessibili ed elastiche, attribuendo ai **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul **piano nazionale** la facoltà di stabilire clausole siffatte nonché le condizioni e le modalità per la negoziazione, ivi compresi i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione. Inoltre sempre la l. n. 247/2007 aveva sostituito il c. 8 dell'art. 3 prevedendo un preavviso di **cinque giorni** per l'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di variare in aumento la durata della prestazione o di variare la collocazione temporale della stessa.

La L. n. 183/2011 si aggiunge e sovrappone alla disposizione dell'art. 8 della l. 14 settembre 2011 n. 148 che soltanto pochi mesi prima aveva consentito ai contratti collettivi c.d. "di prossimità" (v. Cap. I in questa appendice) di derogare mediante specifiche intese alle disposizioni di legge che disciplinano determinate materie, tra le quali anche i contratti a orario *ridotto, modulato o flessibile*, e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

<sup>8</sup> C. sostituito dall'art. 46, c. 1, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dall'art. 1, c. 44, lettera *b*), della L. 24 dicembre 2007, n. 247. Detta lettera *b* è stata abrogata dall'art. 22, c. 4, della L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai norma dell'art. 36, c. 1, della medesima L. 183/2011. Inoltre, il citato art. 22, c. 4, ha stabilito che le disposizioni di cui al c. in esame riacquistino efficacia, dalla data di entrata in vigore della stessa L. n. 183/2011, nel testo recato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Nel 2012 il legislatore è di nuovo intervenuto sulla materia con la L. 28 giugno 2012 n. 92 in netta controtendenza rispetto al legislatore del 2011.

L'art. 1, c. 22 della l. n. 92 ha di nuovo **ridotto la flessibilità** collegata al tempo parziale, aggiungendo al c. 7 dell'art. 3 il c. 3-*bis*, il quale rimette nuovamente alla contrattazione collettiva, sia **nazionale** sia **decentrata**, «le condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'*eliminazione* ovvero la *modifica* delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma». Ciò significa che i **contratti collettivi** dovranno prevedere i casi in cui il lavoratore può revocare il proprio consenso alla flessibilità temporale collegata alla pattuizione di clausole flessibili o elastiche: torna in auge, cioè, l'orientamento favorevole alla clausola di ripensamento.

Inoltre, a tutela della volontarietà dell'accesso al *part time* per giovani studenti e per lavoratori affetti da malattie oncologiche, viene modificato il c. 9 dell'art. 3, al quale viene aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del c. 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 12-*bis* del presente decreto ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo c., della L. 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di **revocare** il predetto consenso». Si tratta di due ipotesi legali di “**ripensamento**” che legittimano la facoltà per il lavoratore di revocare il consenso prestato alla flessibilità temporale della prestazione. Tuttavia il legislatore non stabilisce né i termini né le modalità di esercizio del diritto al ripensamento che può generare delle ripercussioni negative sulla organizzazione del lavoro allorché venga esercitato senza alcun preavviso, anche il giorno stesso in cui il lavoratore avrebbe dovuto svolgere la prestazione. È stato osservato che la nuova normativa, per questo aspetto, potrebbe costituire un disincentivo nell'assunzione di lavoratori studenti.

## 2. Il contratto di lavoro intermittente.

Come abbiamo detto nel testo, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato, ma sempre soltanto a fronte di ragioni specifiche, che possono essere **oggettive** o **sogettive**.

Le prime erano indicate nel c. 1 dell'art. 37 del d.lgs. n. 276/2003; le seconde, invece, erano indicate nel c. 2 dell'art. 34 e riguardavano i casi nei quali il contratto di lavoro intermittente è concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età anche se pensionati.

La l. n. 92/2012 ha modificato i casi di ricorso al lavoro intermittente intervenendo innanzitutto sul campo di applicazione.

Adesso, l'accesso al lavoro intermittente in **ragione dell'età** è stato notevolmente ridotto. L'art. 34, dopo le modifiche del 2012, dispone che il contratto a chiamata può essere concluso soltanto con soggetti con più di 55 anni di età e

con soggetti con meno di 24 anni di età. Ne sono pertanto esclusi i lavoratori compresi nella fascia di età da 25 a 55 anni. Per i giovani con meno di 24 anni la legge stabilisce che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età del lavoratore al fine di evitare il proseguimento del vincolo contrattuale oltre il venticinquesimo anno. Con la circolare n. 18 del 18 luglio del 2012 il ministero del Lavoro ha chiarito che il lavoratore venticinquenne, fino al giorno antecedente al compimento dei 25 anni, potrà essere chiamato a rendere la propria prestazione. La circolare afferma poi che una eventuale violazione della disposizione sul requisito anagrafico determinerà la “trasformazione” del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Questa interpretazione amministrativa della norma che incide sul tipo contrattuale, non sembra corrisponde né alla lettera della legge, posto che della conversione automatica del contratto di lavoro intermittente in contratto a tempo pieno e indeterminato non vi è traccia nella disposizione di legge né, probabilmente, alla sua *ratio*.

Una disposizione transitoria stabilisce che i contratti già stipulati e non più consentiti dalla legge si risolvono automaticamente dopo 12 mesi dall’entrata in vigore nella nuova legge<sup>9</sup>.

Il ricorso al lavoro intermittente era ammesso, inoltre, dal d.lgs. n. 276/2003 per attività da svolgersi nei fine-settimana o durante le ferie estive o le vacanze natalizie o pasquali, o ancora in altri periodi predeterminati dalla contrattazione collettiva. Per questi periodi, con una norma di dubbia interpretazione ora abrogata, si disponeva che l’indennità di disponibilità fosse corrisposta solo nei casi di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro (art. 37).

L’art. 1, c., 21 lett. c), della l. n. 92/2012 ha abrogato l’art. 37. Ne segue che dalla data di entrata in vigore della legge (18 luglio 2012) non è possibile imputare la chiamata del lavoratore a una delle cause previste dall’art. 37, salvo autorizzazione della contrattazione collettiva. Questa abrogazione può avere delle ripercussioni rilevanti soprattutto per attività di carattere stagionale come il settore del turismo o della ristorazione, in cui si registra un uso massiccio di contratti di lavoro intermittente.

Le uniche ipotesi ora rimaste riguardano le prestazioni di carattere **discontinuo o intermittente**, “secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno”.

A norma dell’art. 40 del d.lgs. n. 276/2003 (non abrogato dalla l. n. 92/2012), laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi ammesse dalla legge, è possibile ricorrere al lavoro intermittente in base a quanto disposto dal d.m. 23 ottobre 2004 che riproduce le attività previste dalla tabella allegata al r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 contenente l’elenco delle occupazioni

<sup>9</sup> V. art. 1, c. 22, l. n. 92/2012.

che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, rilevanti anche in materia di orario di lavoro.

La circolare ministeriale n. 20 del primo agosto 2012 ha chiarito che è demandata alla contrattazione collettiva anche l'individuazione dei **“periodi pre-determinati”** di cui all'art. 34. Una diversa interpretazione che volesse affidare al contratto individuale di lavoro tale prerogativa, secondo il ministero, finirebbe per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente<sup>10</sup>.

La stessa circolare n. 20/2012 ha chiarito, per la prima volta, che la prestazione di lavoro può essere considerata discontinua anche laddove sia resa in forza di un contratto intermittente, a tempo determinato o indeterminato, per periodi di durata significativa. Detti periodi, per potersi considerare effettivamente “discontinui o intermittenti” dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la “durata del contratto e la durata della prestazione”.

Per evitare fenomeni di elusione legati non tanto alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore, il legislatore ha aggiunto il c. 3 *bis*<sup>11</sup> all'art. 35 con il quale ha previsto l'obbligo per il datore di lavoro (è tenuto) di comunicare la durata del rapporto di lavoro con modalità semplificate alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. La comunicazione, salvo rettifica, deve essere effettuata prima dell'inizio della prestazione lavorativa anche lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione o prima di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni. In questo secondo caso la comunicazione dovrà riguardare la durata del ciclo e non l'orario di lavoro in cui il lavoratore sarà occupato nella singola giornata (circ. n. 18/2012 cit.) in ogni ipotesi in cui sia possibile una pianificazione anche a lungo termine della attività<sup>12</sup>. Inoltre la norma prevede che con decreto di natura non regolamentare del ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

La violazione degli obblighi di cui al c. 3 *bis* è punita con la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui

<sup>10</sup> Al riguardo v. la risposta a interpello n. 37/2008 con la quale il ministero del lavoro ha affermato che con riguardo alle ipotesi soggettive e alla determinazione dei periodi predeterminati, “l'autonomia collettiva sembra avere un ruolo integrativo/ampliativo ma non già preclusivo”.

<sup>11</sup> C. aggiunto dall'art. 1, c. 21, lettera *b*, della L. 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>12</sup> La circolare ministeriale n. 20/2012 precisa che “i 30 giorni possono essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non più (come detto nella circolare n. 18) come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso”. La stessa circolare segnala che qualora uno o più lavoratori siano chiamati a svolgere prestazioni di durata superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati), occorrerà inoltrare più di una comunicazione e chiude con una avvertenza agli ispettori di valutare con estrema attenzione l'adempimento dell'obbligo di comunicazione.

è stata omessa la comunicazione con esclusione della procedura di diffida di cui all'art. 13 del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124. La stessa sanzione si applica anche per il caso di chiamata in giorni non coincidenti rispetto a quelli inizialmente comunicati e non rettificati (v. circ. n. 18/2012).

## Cap. XI, Sez. D, I contratti parasubordinati, par. 26, p. 395.

### 1. Il lavoro a progetto.

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/2012 interviene anche sul lavoro a progetto al fine di evitarne utilizzi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato. L'art. 1, c. 23 della l. n. 92/2012 successivamente modificato dall'art. 24-bis, c. 7, del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, riscrive il c. 1 dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003.

Sulla scia della giurisprudenza soprattutto di merito<sup>13</sup>, la legge stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più **progetti specifici** determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Come si vede viene soppresso il riferimento al **programma o fase** in cui poteva essere ripartito il progetto. Inoltre, la norma chiarisce che il progetto deve avere due caratteristiche: a) deve essere funzionalmente **collegato** a un determinato **risultato finale** e b) non può consistere in una **mera riproposizione** dell'oggetto sociale

<sup>13</sup> V. T. Milano 27 marzo 2009 n. 1378; "La prescrizione normativa contenuta nell'art. 61 d.lg. n. 276/2003, secondo cui i progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso sono determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, può dirsi rispettata qualora il progetto indicato nel contratto individuale di lavoro non si risolva in una mera identificazione con obiettivi sociali dell'impresa, salvaguardando l'autonomia di iniziativa del collaboratore, la cui prestazione è riconducibile all'ambito concettuale del lavoro autonomo"; T. Milano 13 novembre 2008: "Per mancata individuazione del progetto, così come previsto dall'art. 61, c. 1, d.lg. 276/03, si deve intendere sia la mancata individuazione formale del contenuto del progetto o programma sia la non configurabilità di un effettivo progetto, che deve essere adeguatamente descritto e individuato come realizzazione di un preciso e circostanziato piano di lavoro o risultato"; T. Milano 17 novembre 2007 n. 4706: "In tema di individuazione dei connotati tipici e dei caratteri definitori del lavoro a progetto, va preliminarmente dedotto che il contratto di lavoro a progetto non costituisce un "tertium genus" fra il lavoro subordinato ed il lavoro autonomo rientrando pienamente nell'ambito concettuale del lavoro autonomo. Ad esso vanno pertanto applicate, con gli opportuni adattamenti, le elaborazioni e conclusioni raggiunte dalla dottrina e dalla giurisprudenza in ordine ai caratteri distintivi dell'autonomia e della subordinazione nel rapporto di lavoro. In particolare, poi, conformemente alla previsione dell'art. 61 d.lg. n. 276 del 2003, il contratto di lavoro a progetto si qualifica in tre elementi fondamentali: a) uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente; b) la gestione di essi in autonomia da parte del collaboratore in funzione del risultato; c) il coordinamento di questa autonoma gestione con l'organizzazione del committente. Quanto al progetto, o al programma, va rilevato che essi si pongono come elementi necessari per la validità del contratto e che pertanto ne è richiesta una elaborazione in forma scritta, specifica e dettagliata, e in modo e termini sufficienti ad individuare il risultato che il collaboratore deve raggiungere e che il committente si attende. A richiedere tali caratteri di specificità e di dettaglio è proprio la natura stessa dell'obbligazione che costituisce l'oggetto del contratto di lavoro a progetto, la quale è, in larga prevalenza, riconosciuta come una tipica obbligazione di risultato. Oggetto del contratto è, infatti, il risultato che nel progetto stesso deve essere specificatamente delineato, ed il cui raggiungimento deve avvenire da parte del collaboratore, contemperando le proprie autonome modalità di conseguimento con il coordinamento dell'organizzazione del committente. Pertanto, laddove il progetto non presenti i richiamati connotati della specificità ed analicità, si è di fronte a una mera messa a disposizione di energie del prestatore del lavoro in favore del committente, con la conseguenza di ricadere nello schema della subordinazione".

del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Infine il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente **esecutivi o ripetitivi**. Questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La norma intende impedire la stipulazione di contratti a progetto a contenuto generico o per l'esecuzione di attività a scarso contenuto professionale. Inoltre si stabilisce che l'indicazione di un progetto specifico è elemento **essenziale** del contratto e la mancanza di esso, alla quale viene equiparata la genericità o l'indeterminatezza dello stesso, viene sanzionata con la qualificazione del rapporto come di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine. La norma risolve la controversa questione per cui vi era contrasto in dottrina circa la natura della prestazione a progetto quale obbligazione di risultato o di mezzi in favore della prima (v. *infra* e quanto detto nel testo sull'art. 69)<sup>14</sup>.

La disposizione ora riportata **non** si applica, per espressa disposizione di legge, agli **agenti e rappresentanti di commercio**; invece per le attività di **vendita diretta di beni e di servizi** realizzate attraverso **call center 'outbound'** il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del **corrispettivo** definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento<sup>15</sup>.

La nuova legge sostituisce anche l'art. 62 c. 1 lett. *b* che, come abbiamo detto nel testo, individua i requisiti formali del contratto a progetto. La norma ora richiede la descrizione del progetto con individuazione del suo **contenuto caratterizzante** e del **risultato finale** che s'intende conseguire. A norma del c. 25 dell'art. 1 della l. n. 92/2012, la lettera *b* ora citata si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata L. n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: “b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto”.

Assai significativa è la nuova disciplina del **corrispettivo**. La legge di riforma del mercato del lavoro sostituisce l'art. 63 del d.lgs. n. 276/2003 e introduce un nuovo parametro che avvicina il corrispettivo dei lavoratori a progetto alle retribuzioni dei lavoratori subordinati. La nuova disposizione prevede che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato**

<sup>14</sup> Ne sono pertanto esclusi a titolo esemplificativo le prestazioni rese da: addetti alla distribuzione di bollette; addetti alle agenzie ippiche; autisti e autotrasportatori; baristi e camerieri; custodi e portieri; estetiste e parrucchiere; istruttori di autoscuola; lettrici di contatori; magazzinieri; manutentori; muratori e qualifiche operaie nell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera in agricoltura; addetti ad attività di segreteria e terminalisti; prestazioni rese nell'ambito dei *call center* per servizi *in bound*.

<sup>15</sup> Art. 61 c. 1 come modificato dall'art. 24-bis, c. 7, del D.L. 22 giugno 2012, n. 83. La norma si riferisce al caso dei lavoratori a progetto che sono assunti nei *call center* per servizi *outbound* in cui l'operatore conta l'utenza per la presentazione di un prodotto.



**alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito** e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere **inferiore** ai **minimi** stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici.

In ogni caso il corrispettivo deve essere calcolato sulla base dei **minimi salariali** applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello **interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati**. La legge stabilisce, inoltre, che in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso **non può essere inferiore**, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto. Questa disposizione, utilizzando lo schema dell'art. 2099 c.c. consente, in caso di inerzia della contrattazione collettiva, l'estensione della efficacia soggettiva dei contratti collettivi stipulati per i settori affini ai collaboratori a progetto.

La l. n. 92/2012 modifica anche la disciplina del recesso. L'art. 67 come modificato dall'art. 1, c. 23, lett. e della legge citata, dispone ora che i contratti di lavoro a progetto **si risolvono** al momento della realizzazione del progetto [viene eliminato il riferimento al programma o della fase di esso] che ne costituisce l'oggetto (c. 1).

Come per il passato entrambe le parti possono recedere **prima** della scadenza del termine per **giusta causa**. Il **committente**, invece, può recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità** professionale del collaboratore tali da rendere **impossibile** la realizzazione del progetto. Si tratta di una specificazione delle motivazioni del recesso legate alle capacità del collaboratore che risulti inidoneo a realizzare il risultato oggetto della collaborazione. Come per il passato, il **collaboratore** può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro (c. 2).

Novità di rilievo sono state introdotte alla disciplina dell'apparato sanzionatorio attraverso la modifica dell'art. 69 e l'interpretazione autentica dell'art. 69, c. 1.

Innanzitutto il c. 1 dell'art. 69 stabilisce ora che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati **senza** l'individuazione di uno **specifico progetto** [viene eliminato il riferimento al programma di lavoro o fase di esso] ai sensi dell'art. 61, c. 1, sono considerati **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** sin dalla data di costituzione del rapporto<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Nello stesso senso in giurisprudenza v. T. Napoli 4 luglio 2012 n. 19891: "Il rapporto di lavoro con descrizione del contenuto delle mansioni attribuite, dell'obiettivo che si intende raggiungere e delle attività



Il c. 1 dell'art. 69, come modificato dalla lettera f) del c. 23 dell'art. 1 della suddetta L. n. 92 del 2012, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno **specifico progetto** costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui **manca**za determina la **costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**. Il legislatore introduce una **presunzione assoluta** di subordinazione, che non ammette la prova contraria della natura autonoma del rapporto di lavoro nel caso di mancanza del progetto specifico. La disposizione conferma l'interpretazione della norma espressa dai primi commentatori all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.

La L. n. 92/2012 modifica il c. 2 dell'art. 69 introducendo una presunzione relativa di **lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto**, per l'ipotesi, diversa dal primo capoverso, l'attività del collaboratore sia svolta con **modalità analoghe** a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente. In questo terzo caso, salvo prova contraria a carico del committente, gli effetti dell'accertamento giudiziale della subordinazione retroagiscono al momento della **costituzione** del rapporto dove il giudice accerti che le **modalità esecutive** della prestazione di lavoro dei lavoratori a progetto sono **coerenti e compatibili** con le modalità esecutive della prestazione di lavoro dei lavoratori dipendenti dal committente.

La norma prevede che la presunzione di subordinazione non si applichi alle prestazioni di **elevata professionalità** che possono essere individuate dai **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale<sup>17</sup>.

Infine sono sottratte alla disciplina del lavoro a progetto le **professioni intellettuali** per l'esercizio delle quali è necessaria l'**iscrizione** in appositi albi professionali (v. l'art. 1, c. 27, della L. 28 giugno 2012, n. 92). La norma s'interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui **contenuto concreto** sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle

prodromiche e funzionali al suo conseguimento, con la generica collaborazione nello svolgimento dell'attività imprenditoriale del committente, non può identificarsi come lavoro a progetto. Il progetto deve, infatti, essere dotato di una compiutezza ed autonomia da parte del lavoratore con propria prestazione e reso all'impresa quale adempimento della propria obbligazione lavorativa. La mancanza dunque di un progetto specifico o fase di lavoro non può configurare lavoro a progetto, con la conseguente trasformazione del rapporto di lavoro a progetto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato"; Tribunale Milano, 10 novembre 2011: "Ove il progetto si caratterizzi per un'illustrazione oggettivamente oscura e generica, limitandosi sostanzialmente a indicare un'attività di consulenza e assistenza per la realizzazione di un (non meglio precisato) servizio di assistenza su tecnologie, il rapporto è da considerarsi fin dalla sua costituzione di natura subordinata in forza dell'art. 69, d.lg. 10 settembre 2003 n. 276, trattandosi di presunzione assoluta che non ammette prova contraria da parte del datore di lavoro".

<sup>17</sup> V. art. 61, c. 2, come modificato dall'art. 1, c. 23, lettera g), della L. 28 giugno 2012, n. 92. A norma del c. 25 del medesimo art. 1, il c. 2 dell'art. 61, come modificato dalla lettera g) del c. 3 dell'art. 1, della L. n. 28 giugno 2012, n. 92, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata L. n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII. Per es. se sono iscritto nell'albo degli **avvocati** non posso per questo essere assunto con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per fare l'impiegato o il custode o l'addetto alle fotocopie.

## 2. Altre prestazioni di lavoro autonomo.

L'art. 1, c. 26, della l. n. 92/2012 introduce per la prima volta nel nostro ordinamento una tutela specifica per il lavoro autonomo **economicamente dipendente** aggiungendo al capo I del titolo VII del D. Lgs. n. 276/2003 l'art. 69 *bis* rubricato "*Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*".

La norma attua l'art. 1 lett. c, della L. n. 92/2012 nel quale è enunciata la volontà del legislatore di garantire il principio della redistribuzione più **equa** delle tutele dell'impiego attraverso il contrasto dell'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali.

La norma introduce una specifica tutela per i lavoratori autonomi in possesso di **partita IVA** in posizione di **dipendenza economica**. Essa è attuata attraverso un complesso sistema di presunzioni che prevede il passaggio in tre fasi distinte: a) l'accertamento giuridico della posizione di **dipendenza economica** del lavoratore con partita iva b) la riconduzione della prestazione alle **collaborazioni a progetto** e c) la riconduzione del rapporto al **lavoro subordinato**.

Per stabilire se un lavoratore autonomo in possesso di partita iva è o no economicamente dipendente, vale a dire è assoggettato a un regime di sostanziale **monocommittenza**, è necessario che sussistano almeno due dei tre requisiti legali indicati nella norma.

A questo riguardo il c. 1 dell'art. 69 *bis* dispone che le prestazioni lavorative rese da persona **titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto** (partita IVA) sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, qualora ricorrano **almeno due** dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a **otto mesi annui per due anni consecutivi**<sup>18</sup>. Per il corrispettivo la norma si riferisce invece a 2 anni solari consecutivi inteso come periodo mobile. Deve trattarsi di corrispettivi **fatturati** (quindi non incassati), derivanti da prestazioni autonome. Detta condizione potrà ritenersi operativa soltanto al termine del 2014.

<sup>18</sup> Lettera modificata dall'art. 46-bis d.l. 22 giugno 2012 n.83 convertito, con modificazioni, in L. 7 agosto 2012, n. 134. – Misure urgenti per la crescita del Paese (DECRETO SVILUPPO).

- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più **dell'80 per cento dei corrispettivi** annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di **due anni solari consecutivi**<sup>19</sup>. Il riferimento a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi richiama la nozione di gruppo d'impresе. La norma vuole evitare che i lavoratori autonomi possano essere impiegati alternativamente e promiscuamente presso più imprese appartenenti allo stesso gruppo senza radicare alcuna continuità della collaborazione con ciascuna di esse.
- c) che il collaboratore disponga di una **postazione fissa** di lavoro presso una delle sedi del committente. La postazione **non deve necessariamente** essere di uso esclusivo del lavoratore. Ciò che conta è che il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata in locali in disponibilità del committente indipendentemente dalla possibilità di utilizzare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività (inserimento).

L'art. 69 *bis* c. 1 introduce una presunzione **relativa** di collaborazione coordinata e continuativa. A tal fine il lavoratore deve fornire la prova della sussistenza di **due dei tre** indici legali di dipendenza economica (criterio della prevalenza) per chiedere l'integrale applicazione della disciplina sul lavoro a progetto salvo che si fornisca la **prova contraria** da parte del committente sulla esistenza di un **autentico** rapporto di lavoro autonomo.

In sintesi le collaborazioni coordinate e continuative rese da soggetti in possesso di partita IVA ma in situazione di **dipendenza economica** sulla base dei requisiti legali indicati nel c. 1 dell'art. 69 *bis*, si reputano collaborazioni a progetto *prive*, però, del progetto specifico richiesto dall'art. 61 c. 1.

Per questa ragione, e questo è il **terzo passaggio**, trova applicazione l'intera disciplina del lavoro a progetto, **compresa la presunzione assoluta** di subordinazione per il caso di mancanza di un progetto specifico (v. art. 69 c. 1 come interpretato dall'art. 1, c. 24 della l. n. 92/2012) e la conseguente trasformazione *ex tunc* del contratto di lavoro autonomo con partita IVA in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'apparato sanzionatorio si sviluppa seguendo un preciso percorso:

- 1) dal rapporto deve emergere che non sussistono i presupposti per un contratto di lavoro autonomo genuino;
- 2) il committente non riesce a fornire la prova contraria;
- 3) a questo punto il rapporto si converte in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto;
- 4) le collaborazioni autonome devono essere riconducibili a un progetto specifico pena la conversione in un rapporto di lavoro subordinato sin dall'origine;

<sup>19</sup> C. modificato dall'art. 46-bis d.l. 22 giugno 2012 n.83 convertito, con modificazioni, in L. 7 agosto 2012, n. 134. – Misure urgenti per la crescita del Paese (DECRETO SVILUPPO).

- 5) se le parti non hanno inserito nel contratto al momento della sua stipulazione, un progetto specifico o se il committente non ne fornisca la prova, scatta la sanzione della conversione del contratto di collaborazione (senza progetto) in rapporto di lavoro subordinato.

Sono previste delle esclusioni. Il c. 2 dell'art. 69 *bis* stabilisce che la presunzione di cui al c. 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a) sia connotata da **competenze teoriche** di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da **capacità tecnico-pratiche** acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un **reddito annuo da lavoro autonomo** non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, c. 3, della L. 2 agosto 1990, n. 233 (pari a 18.662, 50 euro ossia 14.930x12,5).

La presunzione di subordinazione non opera altresì quando la prestazione di lavoro autonomo sia resa nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un **ordine** professionale, ovvero ad appositi **registri, albi, ruoli o elenchi** professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni<sup>20</sup>.

Si richiede che le prestazioni lavorative svolte siano riferite alle attività che il professionista può svolgere in relazione all'ordinamento del proprio ordine professionale. Per es. non rientra nella disciplina legale il contratto di consulenza stipulato con un avvocato che due giorni alla settimana si rechi presso l'azienda del committente e qui compia la sua attività usufruendo di una stanza, di una scrivania e di un personal computer messo a disposizione dall'azienda committente.

Considerata l'entità del fenomeno del lavoro economicamente dipendente, la presunzione di cui al c. 1 dell'art. 61, che determina l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto, compresa la presunzione assoluta dell'art. 69, c. 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della l. n. 92/2012. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi **dodici** mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione.

<sup>20</sup> Per la ricognizione delle predette attività v. il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 20 dicembre 2012.

**Cap. XII, Sez. A, La cassa integrazione guadagni, par. 3-8, p. 405-415.****1. Le nuove tutele in costanza di rapporto di lavoro.**

Il riordino degli strumenti di sostegno al reddito è operato dalla L. n. 92 del 2012 attraverso una netta bipartizione tra tutele in costanza di rapporto di lavoro (art. 3) e tutele riconosciute alla cessazione del rapporto di lavoro (ammortizzatori sociali, disciplinati nell'art. 2).

Relativamente alle prime, il legislatore lascia sostanzialmente immutato il sistema delle integrazioni salariali, apportando marginali interventi modificativi; a tale sistema si affiancano, sino a tutto il 2016, gli ammortizzatori in deroga per la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del paese, al fine di garantire la graduale transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali (art. 2, c. 64-66).

La *Cassa integrazione guadagni ordinaria* non viene modificata dalla riforma, fatta eccezione per l'abrogazione di una norma connessa alla Cig ordinaria nel settore dell'edilizia<sup>21</sup>. La *Cassa integrazione straordinaria* subisce invece alcune modifiche. Innanzitutto, viene stabilmente estesa a settori sino ad oggi solo temporaneamente beneficiari della stessa: imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; imprese del trasporto aereo e del sistema aereo-portuale a prescindere dal numero di dipendenti (art. 3, c. 1). Inoltre, nell'evidente finalità di riportare le integrazioni salariali alla tradizionale funzione di prestazione temporanea volta ad agevolare una ripresa produttiva possibile, è stata inizialmente disposta, a decorrere dal 2016, l'abrogazione dell'intervento straordinario nelle procedure concorsuali, di cui all'art. 3, L. n. 223 del 1991; tale previsione è stata, in un secondo momento, mitigata ad opera dell'art. 46-bis, c. 1, lett. h), D.L. 22 giugno 2012, n. 83 (convertito, con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 134), che ha modificato la causale di intervento in caso di procedure concorsuali. Precedentemente l'integrazione salariale straordinaria poteva essere concessa, per 12 mesi, nei casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, "qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata"; a seguito della recentissima modifica, invece, l'integrazione è concedibile solo "quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a

<sup>21</sup> Viene abrogato l'art. 10, c. 2, L.n. 223 del 1991, riguardante la durata, le proroghe nonché i requisiti contributivi di una fattispecie particolare di integrazione ordinaria dei dipendenti di aziende edili, prevista dall'art. 10, c. 1, L. n. 223 del 1991.

parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Nelle aree non coperte dalla cassa integrazione guadagni, l’universalizzazione della tutela del reddito in costanza di rapporto, nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, è affidata a strumenti bilaterali, di origine privatistica-negoziale, cui la L. n. 92 del 2012 affida una funzione sostitutivo-integrativa della previdenza pubblica. La legge richiama due forme di bilateralità: i *Fondi di solidarietà*, promossi dalla contrattazione collettiva, istituiti con decreto del Ministro del lavoro presso l’Inps e gestiti da un comitato amministratore composto, in prevalenza, da esperti designati dalla parti sociali (art. 3, c. 4). L’istituzione di tali fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti; per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori a quindici dipendenti, per i quali non siano stati stipulati i predetti accordi collettivi, è prevista l’istituzione di un *Fondo di solidarietà residuale*, a contribuzione obbligatoria (art. 3, c. 19). Per i settori in cui siano già operanti consolidati sistemi di bilateralità, è possibile, in alternativa al modello richiamato, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi *Fondi bilaterali*, per assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in caso di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa; le regole di funzionamento di tali Fondi restano affidate alla disciplina collettiva, salva l’adozione di alcuni aggiustamenti, imposti dalla legge (art. 3, c. 15-16).

## 2. Le tutele alla cessazione del rapporto di lavoro. L’Aspi.

La riforma degli ammortizzatori sociali, delineata dall’art. 2 della L. n. 92 del 2012, risponde all’obiettivo di rendere tale sistema «più efficiente, coerente ed equo», «in una prospettiva di universalizzazione» (art. 1, c. 1, lett. d). L’obiettivo è perseguito attraverso l’introduzione di una nuova indennità, denominata Assicurazione sociale per l’impiego (Aspi)<sup>22</sup>, che sostituirà, all’esito di un periodo transitorio, il trattamento di disoccupazione non agricolo a requisiti nominali e l’indennità di mobilità, oltre che i trattamenti di disoccupazione speciali del settore edile. L’indennità sarà operativa dal 1° gennaio 2013, ma con modalità diversificate a seconda dell’età e dell’anno in cui il disoccupato vi accede: dal 1° gennaio 2016 il sistema sarà a regime, ed erogherà il trattamento previdenziale per 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e per 18 mesi ai lavoratori con più

<sup>22</sup> Alla nuova indennità si affiancano, poi, due ulteriori misure: la prima, denominata Mini-Aspi, è rivolta – al pari della indennità con requisiti ridotti – ai lavoratori con carriere lavorative brevi e discontinue; la seconda è un’indennità *una tantum* rivolta ai collaboratori a progetto, sul modello di un analogo trattamento già a questi riconosciuto, sempre in via sperimentale, a partire dal 2009, che diviene strutturale a partire dal 1° gennaio 2013.

di 55 anni, con riconoscimento della contribuzione figurativa per l'intera durata di fruizione dell'Aspi. L'indennità di mobilità viene conservata sino al 2016, in via transitoria e con degli interventi a scalare, in relazione all'anno di collocamento in mobilità e all'età del beneficiario, con progressiva parificazione, quanto alla durata, con l'assicurazione sociale per l'impiego; a decorrere dal 1° gennaio 2017 le norme che disciplinano la materia saranno abrogate e tutti i lavoratori accederanno all'Aspi. La modulazione decrescente delle durate di erogazione, che riguarderà tutti i lavoratori collocati in mobilità entro il 31 dicembre 2016, sconta indubbiamente i rilevanti problemi – derivanti dall'abolizione dell'istituto – nella gestione degli esuberi di personale e, in particolare, nell'accompagnamento dei lavoratori anziani verso il pensionamento<sup>23</sup>; da qui la necessità di una gestione *soft* della sua abrogazione, che di fatto consentirà ai lavoratori *over* cinquanta occupati nelle aree del Mezzogiorno di poter beneficiare di tale trattamento fino a tutto il 2018.

Beneficiari dell'Aspi sono tutti i lavoratori dipendenti, con indicazione di alcune categorie di lavoratori in essi espressamente ricomprese (c. 2), ovvero escluse (c. 3). Relativamente alle prime, la novità principale si rinviene nell'estensione del trattamento, oltre che agli artisti dipendenti, agli apprendisti, nonché a tutti i soci lavoratori di cooperativa titolari di un rapporto di lavoro subordinato; restano espressamente esclusi dalla nuova indennità non solo gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, ma anche il personale delle Pubbliche Amministrazioni, relativamente ai dipendenti a tempo indeterminato.

Ai fin dell'accesso all'Aspi restano sostanzialmente confermati i requisiti vigenti per il trattamento ordinario di disoccupazione, continuando ad essere richiesti due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nell'ultimo biennio; il riconoscimento (e la fruizione: art. 2, c. 14) dell'Aspi è altresì subordinato al possesso – ed alla permanenza – dello stato di disoccupazione ai sensi della normativa in materia di servizi all'impiego (D. Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni), alla cui perdita è prevista la decadenza dal trattamento previdenziale.

Molteplici innovazioni si registrano con riferimento alle modalità di calcolo della nuova prestazione. Cambia, innanzitutto, l'arco temporale di riferimento per la identificazione della retribuzione parametro ai fini del calcolo dell'Aspi; dalla retribuzione media degli ultimi tre mesi precedenti l'inizio della disoccupazione si passa, ora, alla retribuzione imponibile media degli ultimi due anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33 (c. 6). All'allungamento del periodo retributivo di riferimento si affianca, poi, l'identificazione degli emolumenti che andranno a comporre la retribuzione parametro

<sup>23</sup> Problema, quest'ultimo, al quale si cerca di fornire risposta con le disposizioni di cui all'art. 4, commi 1-7, della L. n. 92 del 2012, attraverso un nuovo meccanismo di esodo che – nel prevedere la possibilità di stipulare accordi aziendali per la regolazione di misure di accompagnamento alla pensione per i lavoratori più anziani – risulta tutto incentrato sulla blindatura del finanziamento datoriale all'INPS, senza oneri aggiuntivi a carico dell'ente previdenziale.



per il calcolo dell'Aspi, «comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive»; l'ampiezza della formula utilizzata consentirà di allargare la base imponibile cui rapportare la nuova indennità, facendovi rientrare anche gli elementi retributivi di carattere non continuativo, ad oggi esclusi. La seconda novità investe poi la percentuale di calcolo del trattamento, che viene portata al 75% della retribuzione, nel limite di una soglia reddituale pari, per il 2013, a 1.180 € mensili (c. 7); per gli importi retributivi più elevati, è previsto un incremento pari al 25% del differenziale tra l'importo della retribuzione mensile e il predetto importo. Seguendo una linea di politica legislativa già consolidata nel corso degli ultimi anni, finalizzata ad incentivare la ricerca di una nuova occupazione, si ripropone l'idea del *decalage* del trattamento nel tempo, prevedendosi che l'entità della prestazione subisca una decurtazione del 15% dopo il sesto mese e (limitatamente ai lavoratori ultracinquantacinquenni) di un altro 15% dopo il dodicesimo. L'importo del trattamento previdenziale non può comunque superare il massimale mensile pari, per il 2013, a € 1.152,90 (Circ. Inps n. 14/2013).

Nuove previsioni disciplinano la possibilità, da parte del beneficiario dell'Aspi, di svolgere un'occupazione, sia di tipo subordinato che autonomo, senza decadere dal diritto al trattamento. Si prevede, così, la sospensione d'ufficio del trattamento in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo lavorativo inferiore ai sei mesi, l'indennità ricomincia a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. La nuova disciplina ben si raccorda con quella in materia di politiche attive, risultante dal nuovo testo dell'art. 4, del D.Lgs. n. 181 del 2000, come modificato dalla L. n. 92 del 2012 (v. *supra*, Cap. X); tale norma infatti, nel ridisciplinare le vicende dello stato di disoccupazione valevole ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ne dispone la sospensione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi. A fronte della incumulabilità totale tra trattamento di disoccupazione e reddito da lavoro subordinato, la legge riconosce un regime di cumulabilità parziale nel caso in cui il beneficiario dell'Aspi si rioccupi in un'attività lavorativa in forma autonoma. Infatti, qualora da tale attività derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, l'INPS ridurrà l'indennità per un importo pari all'80 per cento del reddito che il lavoratore prevede di percepire dal nuovo lavoro, con successivo conguaglio sulla base della dichiarazione dei redditi (o di autocertificazione, se manca tale dichiarazione).

Per il finanziamento della nuova prestazione è dovuta un'aliquota contributiva pari all'1,61%; riduzioni sono previste per i lavoratori della piccola e media impresa e per i lavoratori soci di cooperativa. Viene poi introdotto un contributo addizionale dell'1,4% per i rapporti di lavoro subordinato "non a tempo indeterminato"; tale contributo non è dovuto per alcune particolari tipologie di lavoratori (gli apprendisti; i lavoratori del pubblico impiego, i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti e per i lavoratori assunti a termine



per attività stagionali), mentre può essere parzialmente recuperato (nel limite di 6 mensilità) in caso di stabilizzazione professionale del lavoratore in ambito aziendale. Infine, viene prevista un' aliquota contributiva che dovrà essere versata *una tantum* all'Inps in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per causa diversa dalle dimissioni: in tal caso, sarà dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile del trattamento Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (c. 31, sostituito dall'art. 1, c. 250, lett. f), L. 24 dicembre 2012, n. 228). Tale contributo non è dovuto sino al 31 dicembre 2016 per i casi di estinzione riferibili alle procedure di licenziamento collettivo, ai quali continueranno ad applicarsi, sino a tale data, le previsioni di cui all'art. 5, co, 4-6, L. n. 223 del 1991. Sono poi previste particolari ipotesi temporanee di esonero da tale versamento contributivo (per il triennio 2013-2015, nei casi licenziamenti riferibili a cambio di appalto, ovvero estinzione di rapporti di lavoro nel settore delle costruzioni edili), nonché inasprimenti di importo (dal 1° gennaio 2017, importo triplicato) nel caso di estinzioni riferibili alle procedure di licenziamento collettivo svolte senza accordo sindacale.

## Cap. XII, Sez. C, Sostegno ed incentivazione dell'occupazione, par. 23, p. 443.

### 1. *I nuovi incentivi economici alle assunzioni.*

La L. n. 92 del 2012 innova la materia degli incentivi economici per l'assunzione dei lavoratori disoccupati, introducendo nuove tipologie di benefici e fissando principi generali a garanzia della loro omogenea applicazione.

I nuovi incentivi sono finalizzati alla promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e a favorire nuove opportunità di impiego per i lavoratori di età non inferiore a 50 anni che abbiano perso il posto di lavoro (art. 4, c. 8-11). In particolare, è prevista una riduzione, per la durata di 12 mesi, del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro che assumerà, a partire dal 1° gennaio 2013, lavoratori ultracinquantenni, disoccupati da almeno un anno, con un contratto a tempo determinato anche in somministrazione; in caso di stabilizzazione, competono ulteriori sei mesi di sgravio, mentre se l'assunzione è a tempo indeterminato, il beneficio è riconosciuto per 18 mesi. Le medesime riduzioni si applicano anche in relazione alle assunzioni delle donne prive di un impiego regolarmente retribuito per un periodo diversificato a seconda del luogo di residenza.

I nuovi principi generali in materia di incentivi alle assunzioni – applicabili anche ai benefici previsti per l'assunzione dei lavoratori disoccupati da 24 mesi (art. 8, c. 9, L. n. 407 del 1990, mod. *ex art.* 4, c. 14, L. n. 92 del 2012) o iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, c. 2, 4 e 4-*bis*, e art. 25, c. 9, L. n. 223 del 1991: tali benefici sono destinati a venir meno a decorrere dal 1° gennaio 2017, a seguito dell'abrogazione dell'intera disciplina dell'indennità di mobilità) – sono quattro, e prevedono che gli incentivi non spettino: a) se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; l'esclusione opera anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione; b) se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; l'esclusione opera anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; c) se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produt-

tiva; d) 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 (art. 4, c. 12).

Con finalità di contrasto a diffuse pratiche elusive, la L. n. 92 del 2012 dispone che 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 (art. 4, c. 13); analoga funzione antielusiva è sottesa, infine, alla previsione che sanziona l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, prevedendo la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 4, c. 15).

## 2. Prestazioni occasionali di tipo accessorio.

L'art. 1, c. 32-33, della l. 28 giugno 2012, n. 92 modifica in senso restrittivo la disciplina delle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti. La norma riscrive l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, con l'obiettivo da un lato di semplificarne il quadro normativo e, dall'altro, di limitarne l'utilizzo. Questa novella risponde alla finalità enunciata nel c. 1 dell'art. 1, lett. e, della stessa legge di riforma: contrastare gli «usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti».

A partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della nuova legge, ferma restando la validità dei *vouchers* emessi prima di quella data e comunque non oltre il 31 maggio 2013, le prestazioni occasionali di tipo accessorio possono essere rese da chiunque vi abbia interesse, nel limite di **5000 euro** nell'arco di un anno solare, con riferimento alla "totalità dei committenti" per i quali il prestatore abbia lavorato. Invece, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le prestazioni occasionali di tipo accessorio possono essere svolte per ciascun singolo committente per compensi non superiori a **2000 euro**. Per fare un esempio, lavori di pulizia o giardinaggio potranno essere effettuati sia in favore di un committente non imprenditore per compensi non superiori a 5000 euro nel corso di un anno solare sia per committenti imprenditori per compensi non superiori a 2000 euro. Appare, pertanto, necessario stabilire *ex ante* se il committente è o no un imprenditore commerciale, oppure è un professionista o una famiglia privata.

Il limite economico per il lavoratore deve intendersi al netto delle trattenute previdenziali e assicurative effettuate sul buono. Pertanto, il limite di 5000 euro

deve intendersi pari a un compenso lordo di circa 6.660 euro, cui ne corrispondono 4.995 netti.

Detti importi, non sono soggetti a imposizione fiscale.

Un beneficio ulteriore è costituito dal fatto che la percezione dei *vouchers* non incide sullo *status* di disoccupato o inoccupato del percipiente (art. 72, c. 3): il lavoratore può pertanto accedere alle misure di sostegno del reddito offerte dai Servizi per l'impiego.

Il legislatore del 2012, tuttavia, ha impedito il **cumulo** oltre i 5000 euro dei compensi derivanti da lavoro occasionale di tipo accessorio: adesso il tetto è riferito alla **totalità dei committenti**. La norma elimina l'elenco delle causali oggettive e soggettive che in passato consentivano l'accesso al lavoro occasionale di tipo accessorio e introduce una disposizione formulata come clausola generale, che prevede essenzialmente limiti di carattere economico. La semplificazione consiste nella possibilità riconosciuta a chiunque ne abbia interesse di attivare la procedura per l'emissione dei *vouchers* tenendo esclusivamente conto dei nuovi limiti di carattere reddituale (oltre che, ovviamente, delle limitazioni soggettive sul versante dei datori di lavoro, delle quali si dirà meglio tra breve). L'utilizzo dei *vouchers* in tutti i settori produttivi ne risulta comunque drasticamente ridimensionato rispetto alla normativa previgente.

Per quanto riguarda i prestatori di lavoro potenzialmente interessati a questo sotto-tipo del rapporto di lavoro, scompaiono dunque le limitazioni anagrafiche e il requisito dell'appartenenza a determinate categorie (per es. casalinghe, studenti, cassintegrati, lavoratori a tempo parziale [...]), fatta eccezione, come vedremo tra breve, per il lavoro in agricoltura.

Nei settori del commercio, turismo e servizi, non potranno essere rese prestazioni occasionali di tipo accessorio retribuite con i *vouchers*, neppure se aventi carattere discontinuo (fine settimana, festività, ferie estive, vacanze scolastiche), oltre il limite di 2000 euro per singolo committente, applicabile a tutte le imprese commerciali e di 5000 euro l'anno sommando tutti i redditi di lavoro accessorio di uno stesso prestatore.

La norma opera un generico riferimento agli "imprenditori commerciali" senza alcuna distinzione in ordine alle dimensioni delle imprese (piccole o grandi). Benché la situazione normativa non sia, al riguardo, fra le più lineari, è da ritenere che la nozione di imprenditore commerciale sia quella civilistica (art. 2082 c.c.), nella quale il requisito organizzativo costituisce elemento essenziale.

Il lavoro accessorio è invece sostanzialmente liberalizzato per i committenti non commerciali o non professionisti, per i quali non è previsto alcun limite massimo di *vouchers* acquistabili. Costoro potranno utilizzare prestazioni occasionali senza limiti avendo però cura di non impiegare i prestatori di lavoro che abbiano percepito nell'anno compensi prossimi o addirittura superiori al limite economico previsto dalla legge di 5000 euro con riferimento alla totalità dei rispettivi committenti. Tuttavia, per l'ipotesi in cui dovesse essere superato il

limite economico imposto a ciascun lavoratore e/o a ciascun committente, non sono previste sanzioni nei confronti del lavoratore utilizzato oltre il limite.

Altra novità è che gli importi di cui si è detto sono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati registratasi nell'anno precedente (art. 70, c. 1, come modificato dall'art. 1, c. 32, l. 92/2012).

Per le **attività agricole** sono ora previste due ipotesi.

La prima ipotesi riguarda le prestazioni di carattere "stagionale" rese in favore d'impresе agricole di qualsiasi dimensione, ma limitatamente alle due seguenti categorie di lavoratori: pensionati; giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università.

Per le attività agricole di carattere stagionale sono ora esclusi i lavoratori extracomunitari, a meno che non rientrino nelle due categorie di lavoratori ora indicate, e le casalinghe. Quanto ai pensionati, la norma non fa alcuna distinzione circa il trattamento pensionistico in godimento (vecchiaia, anzianità, invalidità, reversibilità, assegno sociale ecc.) rendendo molto vasta la platea dei soggetti utilizzabili non soltanto in agricoltura ma in tutti i settori produttivi.

Quanto ai giovani con meno di 25 anni (la norma si raccorda con i nuovi limiti anagrafici richiesti per il lavoro intermittente: v. art. 34 del d.lgs. n. 276/2003 come modificato dall'art. 1, c. 21, l. n. 92/2012) la legge richiede sia l'iscrizione a un ciclo di studi sia la compatibilità con gli impegni scolastici. Ciò significa, anche se non è detto espressamente, che il lavoro accessorio non può interferire con il normale ciclo di lezioni e deve essere effettuato nei periodi in cui lo studente è libero dagli impegni scolastici: vacanze estive, festività, fine settimana. La norma non fissa l'età minima dello studente lavoratore: essa dovrebbe essere quindici anni come stabilito dall'art. 3 della l. n. 977/1967, sostituito dall'art. 5, c. 1, d.lgs. n. 345/1999.

Diverso è il caso dei giovani iscritti a un corso universitario, i quali possono prestare lavoro occasionale di tipo accessorio per tutto l'anno nel limite massimo di 5000 euro purché abbiano meno di 25 anni.

La seconda ipotesi riguarda le prestazioni rese per tutte le attività agricole, in favore di soggetti di cui all'art. 34, c. 6, del d.p.r. 26 ottobre 1972, n. 633 (produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7000 euro nell'anno solare precedente costituito da due terzi da cessione di prodotti). Per questi imprenditori agricoli, le prestazioni occasionali di tipo accessorio possono essere rese da tutti i soggetti interessati indipendentemente dai limiti anagrafici (anche dai lavoratori extracomunitari) fino al limite di 5000 euro. Fanno eccezione i soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Poiché in questo settore vi è un largo impiego di lavoratori immigrati, il c. 32 dell'art. 1, al 4° capoverso stabilisce che i compensi percepiti dai lavoratori extracomunitari sono computati ai fini del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso

di soggiorno. La norma, colmando una lacuna della precedente disciplina, mira a favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri e a evitare forme di sfruttamento, equiparando il reddito da lavoro accessorio al reddito utile per stabilire la capacità economica del lavoratore.

Il d.l. 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto "Crescita") convertito con modificazioni nella l. 7 agosto 2012, n. 134, ha ampliato, in via transitoria, l'ambito di applicazione dell'istituto del lavoro accessorio, prevedendo che, per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi e compresi gli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.

L'art. 1, c., 32, lett. *b*, modificando l'art. 72, c. 1, del d.lgs. n. 276/2003, stabilisce che i buoni devono essere «**orari**, numerati progressivamente e datati»; la norma stabilisce, inoltre, che l'importo dei buoni verrà periodicamente aggiornato «tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali». L'introduzione del valore orario dei buoni supera l'idea che il valore economico della prestazione di lavoro, ancorché occasionale o discontinua, possa essere rimessa alla libera contrattazione delle parti: il valore orario dei buoni significa inequivocabilmente che il legislatore ha inteso indicare uno standard retributivo preciso, riferito all'unità di tempo – un'ora – che viene solitamente utilizzata per le prestazioni a carattere non continuativo.

Altra novità è che il valore dei *vouchers* orari verrà determinato periodicamente sentite le parti sociali: il che contribuirà a trasformarlo di fatto in una sorta di salario minimo.

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

*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro  
in una prospettiva di crescita*





**Legge - 28/06/2012, n. 92 - Gazzetta Uff. 03/07/2012, n. 153****TESTO VIGENTE****EPIGRAFE**

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 (in Suppl. ordinario n. 136 alla Gazz. Uff., 3 luglio 2012, n. 153). - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (RIFORMA FORNERO - RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO) (1). In riferimento alla presente legge vedi: Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 18 luglio 2012 n. 18/2012; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 01 agosto 2012 n. 20/2012; Messaggio INPS 02 agosto 2012 n. 12957; Circolare Ministero della Difesa 02 agosto 2012 n. 635298; Circolare Inail 11 ottobre 2012 n. 54; Circolare Inps 17 ottobre 2012 n. 122; Circolare Inps 02 novembre 2012 n. 128; Circolare INAIL 27 novembre 2012, n. 64; Messaggio INPS 17 dicembre 2012 n. 20774; Circolare Inps 18 dicembre 2012 n. 142; Circolare Inps 14 dicembre 2012 n. 140; Circolare Inps 7 gennaio 2013 n. 2; Circolare Inps 7 gennaio 2013 n. 1.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Promulga

la seguente legge:

**Art.1*****Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina  
in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore*****Art. 1**

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

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

previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1.

1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

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

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

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

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti

delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

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

9. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

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

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

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

«1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;

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

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga»;

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

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

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

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;  
h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»; (1).

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

10. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;
- b) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368»;
- c) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

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

- a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

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

- b) la lettera d) è abrogata.

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

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

14. Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

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

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

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

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

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

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

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

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

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

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

17-bis. Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente: «i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato (2).

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

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

20. All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

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

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

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

21. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

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

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

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

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

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

applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124» (3);

c) l'articolo 37 è abrogato.

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

23. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

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

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

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'articolo 63 è sostituito dal seguente:

«Art. 63  
(Corrispettivo) -

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;



d) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

«2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro»;

f) all'articolo 68, comma 1, e all'articolo 69, commi 1 e 3, le parole: «, programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'articolo 69 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

24. L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

#### «Art. 69-bis

(Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). -

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi (4);

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi (5);

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;



b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».

27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

28. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

29. Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

30. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non

presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.

31. All'articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è abrogato.

32. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

«Art. 70

(Definizione e campo di applicazione). -

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio (6).

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno»;

b) all'articolo 72, comma 1, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati.» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali»;

c) all'articolo 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS».

33. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

34. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

36. Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

37. Il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato».

38. Al secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».

39. Il termine di cui all'articolo 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

40. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

#### «Art. 7. -

1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (7).
8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.
9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».
41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.
42. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di la-

voro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegitimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla



base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purchè effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo»;

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

43. All'articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

44. All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

46. All'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.

Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.



55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

62. Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

(1) Lettera modificata dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera a), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

(2) Comma inserito dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera b), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

(3) Lettera modificata dall'articolo 34, comma 54, lettera a), del D.L. 10 ottobre 2012, n. 179.

(4) Lettera sostituita dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera c), numero 1), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

(5) Lettera modificata dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera c), numero 2), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

(6) Così corretto con Comunicato 14 luglio 2012 (in Gazz. Uff., 14 luglio 2012, n. 163).

(7) Comma modificato dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera d), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

## **Art.2**

### ***Ammortizzatori sociali***

#### **Art. 2**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpI tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e successive modificazioni, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.

4. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

5. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della presente legge.

6. L'indennità di cui al comma 1 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

7. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75 per cento nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, secondo comma, lettera b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.

8. All'indennità di cui al comma 1 non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

9. All'indennità di cui al comma 1 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, è ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.

10. Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di cui al comma 6 degli ultimi due anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

11. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:

a) per i lavoratori di età inferiore a cinquantacinque anni, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi dodici mesi, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpI) (7);

b) per i lavoratori di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi diciotto mesi ai sensi del comma 4 ovvero del comma 20 del presente articolo (8).

12. L'indennità di cui al comma 1 spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

13. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento.

14. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.

15. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui al comma 1 è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

16. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'ASpI o della mini-ASpI di cui al comma 20.

17. In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Il predetto Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 per cento dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

18. Nei casi di cui al comma 17, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

19. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1 può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa. Tale possibilità è riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro centotanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati limiti, condizioni e modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.

20. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al comma 2 che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità di importo pari a quanto definito nei commi da 6 a 10, denominata mini-ASpI.

21. L'indennità di cui al comma 20 è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno; ai fini della durata

non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione (9).

22. All'indennità di cui al comma 20 si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 4, lettera a), 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, [15,] 16, 17, 18 e 19 (10).

23. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

24. Le prestazioni di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-ASpI liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

24-bis. Alle prestazioni liquidate dall'Assicurazione sociale per l'Impiego si applicano, per quanto non previsto dalla presente legge ed in quanto applicabili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (11).

25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui agli articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160.

26. Continuano a trovare applicazione, in relazione ai contributi di cui al comma 25, le eventuali riduzioni di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, nonché le misure compensative di cui all'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e successive modificazioni.

27. Per i lavoratori per i quali i contributi di cui al comma 25 non trovavano applicazione, e in particolare per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, il contributo è decurtato della quota di riduzione di cui all'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, che non sia stata ancora applicata a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti alla data di entrata in vigore delle citate leggi n. 388 del 2000 e n. 266 del 2005. Qualora per i lavoratori di cui al periodo precedente le suddette quote di riduzione risultino già applicate, si potrà procedere, subordinatamente all'adozione annuale del decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma in assenza del quale le disposizioni transitorie di cui al presente e al successivo periodo non trovano applicazione, ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, come definita dai commi 1 e seguenti, con incrementi annui pari allo 0,26 per cento per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27 per cento per l'anno 2017. Contestualmente, con incrementi pari allo 0,06 per cento annuo si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. A decorrere dall'anno 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpI, le prestazioni di cui ai commi da 6 a 10 e da 20 a 24 vengono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento, tenendo presente, in via previsionale, l'andamento congiunturale del relativo settore con riferimento al ricorso

agli istituti di cui ai citati commi da 6 a 10 e da 20 a 24 e garantendo in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime.

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

30. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

31. Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30 (12).

32. Il contributo di cui al comma 31 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

33. Il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

34. Per il periodo 2013-2015, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi:



a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

35. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per tre volte.

36. A decorrere dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183».

37. L'aliquota contributiva di cui al comma 36, di finanziamento dell'ASpI, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

38. All'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, dopo le parole: «provvidenze della gestione case per lavoratori» sono aggiunte le seguenti: «; Assicurazione sociale per l'impiego».

39. A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'aliquota contributiva di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è ridotta al 2,6 per cento (13).

40. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui al presente articolo nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;

b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui al comma 17;

c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpI.

41. La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

42. All'articolo 46, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione sociale per l'impiego».

43. Ai contributi di cui ai commi da 25 a 39 si applica la disposizione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.

44. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, si applicano le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

45. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

a) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;

b) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2014: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, quattordici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni;

c) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2015: dieci mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

46. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è ridefinito nei seguenti termini:

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014:  
1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni (1);

[b) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: diciotto mesi, elevato a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantadue per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;] (2)

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:  
1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

d) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:



1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative (3).

47. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale di cui all'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48 del presente articolo, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'INPS, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e successive modificazioni.

48. All'articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, dopo le parole: «è destinato» sono inserite le seguenti: «fino al 31 dicembre 2015»;

b) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. La riscossione dell'incremento dell'addizionale comunale di cui al comma 2 avviene a cura dei gestori di servizi aeroportuali, con le modalità in uso per la riscossione dei diritti di imbarco. Il versamento da parte delle compagnie aeree avviene entro tre mesi dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.

3-ter. Le somme riscosse sono comunicate mensilmente all'INPS da parte dei gestori di servizi aeroportuali con le modalità stabilite dall'Istituto e riversate allo stesso Istituto, entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, secondo le modalità previste dagli articoli 17 e seguenti del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Alle somme di cui al predetto comma 2 si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste dall'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per i contributi previdenziali obbligatori.

3-quater. La comunicazione di cui al comma 3-ter costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'articolo 30 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni».

49. I soggetti tenuti alla riscossione di cui all'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge n. 7 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 43 del 2005, come modificato dal comma 48 del presente articolo, trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione, una somma pari allo 0,25 per cento del gettito totale. In caso di inadempienza rispetto agli obblighi di comunicazione si applica una sanzione amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000. L'INPS provvede all'accertamento delle inadempienze e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

50. All'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«h-quinquies) alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale comunale debbono riversare all'INPS, ai sensi dell'articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, e successive modificazioni».

51. A decorrere dall'anno 2013, nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta nell'anno precedente;
- c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

52. L'indennità è pari a un importo del 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

53. L'importo di cui al comma 52 è liquidato in un'unica soluzione se pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro se superiore.

54. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni.

55. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sono abrogate.

56. In via transitoria per gli anni 2013, 2014 e 2015:

- a) il requisito di cui alla lettera e) del comma 51, relativo alle mensilità accreditate, è ridotto da quattro a tre mesi;
- b) l'importo dell'indennità di cui al comma 52 è elevato dal 5 per cento al 7 per cento del minimale annuo;
- c) le risorse di cui al comma 51 sono integrate nella misura di 60 milioni di euro per ciascuno dei predetti anni e al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Nel corso del periodo transitorio, in sede di monitoraggio effettuato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della presente legge, con particolare riferimento alle misure recate dai commi 23 e seguenti del medesimo articolo 1, si provvede a verificare la rispondenza dell'indennità di cui al comma 51 alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e anche al fine di valutare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, eventuali correzioni della misura stessa, quali la sua sostituzione con tipologie di intervento previste dal comma 20 del presente articolo.

57. All'articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, al primo periodo, le parole: «e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, e per l'anno 2013, al 28 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018» e, al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016» (4).

58. Con la sentenza di condanna per i reati di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter e 422 del codice penale, nonché per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle seguenti prestazioni, comunque denominate in base alla legislazione vigente, di cui il condannato sia eventualmente titolare: indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili.

Con la medesima sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali a carico degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ovvero di forme sostitutive, esclusive ed esonerative delle stesse, erogati al condannato, nel caso in cui accerti, o sia stato già accertato con sentenza in altro procedimento giurisdizionale, che questi abbiano origine, in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei reati di cui al primo periodo.

59. I condannati ai quali sia stata applicata la sanzione accessoria di cui al comma 58, primo periodo, possono beneficiare, una volta che la pena sia stata completamente eseguita e previa presentazione di apposita domanda, delle prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

60. I provvedimenti adottati ai sensi del comma 58 sono comunicati, entro quindici giorni dalla data di adozione dei medesimi, all'ente titolare dei rapporti previdenziali e assistenziali facenti capo al soggetto condannato, ai fini della loro immediata esecuzione.

61. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della giustizia, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trasmette agli enti titolari dei relativi rapporti l'elenco dei soggetti già condannati con sentenza passata in giudicato per i reati di cui al comma 58, ai fini della revoca, con effetto non retroattivo, delle prestazioni di cui al medesimo comma 58, primo periodo.

62. Quando esercita l'azione penale, il pubblico ministero, qualora nel corso delle indagini abbia acquisito elementi utili per ritenere irregolarmente percepita una prestazione di natura assistenziale o previdenziale, informa l'amministrazione competente per i conseguenti accertamenti e provvedimenti.

63. Le risorse derivanti dai provvedimenti di revoca di cui ai commi da 58 a 62 sono

versate annualmente dagli enti interessati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive e dell'usura, di cui all'articolo 2, comma 6-sexies, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla legge 3 agosto 2004, n. 206.

64. Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla presente legge, assicurando la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal comma 65 del presente articolo.

65. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, confluita nel Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

66. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011, n. 183, nonché ai sensi del comma 64 del presente articolo possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al periodo precedente è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale. Bimestralmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

67. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga e di mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, e di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

68. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle B e C dell'allegato 1 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si ap-

plicano ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'INPS che non fossero già interessati dalla predetta disposizione incrementale. Le aliquote di finanziamento sono comprensive del contributo addizionale del 2 per cento previsto dall'articolo 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

69. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
- b) articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) articolo 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.

70. All'articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, le parole: «qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata sono sostituite dalle seguenti: «quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali». L'articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016 (5).

70-bis. I contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità indicate con decreto direttoriale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (6).

71. A decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 5, commi 4, 5 e 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- b) articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- c) articolo 11 comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (14);
- d) articolo 16, commi da 1 a 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- e) articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- f) articolo 3, commi 3 e 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451;
- g) articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

72. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le parole: «le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «la procedura di licenziamento collettivo»;
- b) al comma 3, le parole: «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole: «programma di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «programma di riduzione del personale»;
- c) al comma 8, le parole: «dalla procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «dalle procedure di licenziamento collettivo»;
- d) al comma 9, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «collocati in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati»;
- e) al comma 10, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

73. All'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

- (1) Lettera modificata dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera e), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (2) Lettera abrogata dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera e), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (3) Comma inserito dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera f), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (4) Comma modificato dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera g), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (5) Comma sostituito dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera h), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (6) Comma inserito dall' articolo 46-bis, comma 1, lettera i), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.
- (7) Lettera modificata dall' articolo 1, comma 250, lettera a), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (8) Lettera modificata dall' articolo 1, comma 250, lettera b), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (9) Comma modificato dall' articolo 1, comma 250, lettera c), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (10) Comma modificato dall' articolo 1, comma 250, lettera d), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (11) Comma aggiunto dall' articolo 1, comma 250, lettera e), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (12) Comma sostituito dall' articolo 1, comma 250, lettera f), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (13) Comma modificato dall' articolo 1, comma 250, lettera g), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.
- (14) Lettera sostituita dall' articolo 1, comma 250, lettera h), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

### **Art.3**

#### ***Tutele in costanza di rapporto di lavoro***

##### **Art. 3**

1. All' articolo 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

«3-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

- a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
- c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti».



2. A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, è riconosciuta un'indennità di importo pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile.

L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'INPS è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

3. Alle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, nonché ai relativi lavoratori, è esteso l'obbligo contributivo di cui all'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

4. Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (2).

5. Entro i successivi tre mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede all'istituzione presso l'INPS dei fondi di cui al comma 4.

6. Con le medesime modalità di cui ai commi 4 e 5 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui al comma 35.

7. I decreti di cui al comma 5 determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 4, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

8. I fondi di cui al comma 4 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

9. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 4 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

10. L'istituzione dei fondi di cui al comma 4 è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

11. I fondi di cui al comma 4, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

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

12. Per le finalità di cui al comma 11, i fondi di cui al comma 4 possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui al comma 4, anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi con le modalità di cui al comma 4 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

13. Gli accordi ed i contratti di cui al comma 4 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

14. In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Ove a seguito della predetta trasformazione venga ad aversi la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono



fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative (1).

15. Per le finalità di cui al comma 14, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20 per cento;

b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;

c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideeterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo medesimo;

d) la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale di cui al comma 13;

e) criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

16. In considerazione delle finalità perseguite dai fondi di cui al comma 14, volti a realizzare ovvero integrare il sistema, in chiave universalistica, di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione, con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, sono dettate disposizioni per determinare: requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi medesimi;

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

17. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 l'indennità di cui all'articolo 2, comma 1, della presente legge è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 2, comma 4, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20 per cento dell'indennità stessa a carico dei fondi bilaterali di cui al comma 14, ovvero a carico dei fondi di solidarietà di cui al comma 4 del presente articolo. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate da computare in un biennio mobile. Il trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse non superiore a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015; al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

18. Le disposizioni di cui al comma 17 non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

19. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mini-

stro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

20. Il fondo di solidarietà residuale finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo quanto definito dai commi 22, 23, 24 e 25, garantisce la prestazione di cui al comma 31, per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

21. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui al comma 35 e composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso nè ad alcun rimborso spese.

22. I decreti di cui ai commi 5, 6, 7 e 19 determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui al comma 28.

23. Qualora sia prevista la prestazione di cui al comma 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui ai commi 5, 6, 7 e 19 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

24. Per la prestazione straordinaria di cui al comma 32, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

25. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 22 a 24 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

26. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4, 14 e 19 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

27. Gli interventi a carico dei fondi di cui ai commi 4, 14 e 19 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

28. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4 e 19 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.

29. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 28, il comitato amministratore di cui al comma 35 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

30. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore

in relazione all'attività di cui al comma 29, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 29, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

31. I fondi di cui al comma 4 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale, la cui durata massima sia non inferiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, e comunque non superiore alle durate massime previste dall'articolo 6, commi primo, terzo e quarto della legge 20 maggio 1975, n. 164, anche con riferimento ai limiti all'utilizzo in via continuativa dell'istituto dell'integrazione salariale (3).

32. I fondi di cui al comma 4 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazioni:

- prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali (4);

- assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

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

33. Nei casi di cui al comma 31, i fondi di cui ai commi 4 e 19 provvedono inoltre a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

34. La contribuzione correlata di cui al comma 33 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui al comma 32. In tal caso, il fondo di cui al comma 4 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

35. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi del comma 4 provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:

- predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

- deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

- fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;

- vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;

- decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

- assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

36. Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro

del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

37. Il comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.

38. Il presidente del comitato amministratore è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

39. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

40. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

41. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

42. La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.

43. L'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 42 determina l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del relativo fondo.

44. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

45. La disciplina del fondo di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.

46. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 1-bis del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

b) articolo 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

47. A decorrere dal 1° gennaio 2014, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
- b) regolamento di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 novembre 1997, n. 477;
- c) articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;
- d) articolo 59, comma 6, quarto, quinto e sesto periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

48. All'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 475 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il Fondo opera nei limiti delle risorse disponibili e fino ad esaurimento delle stesse»;
- b) al comma 476 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La sospensione non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria ed avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive»;
- c) dopo il comma 476 è inserito il seguente:  
«476-bis. La sospensione di cui al comma 476 si applica anche ai mutui:
  - a) oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite ovvero di cartolarizzazione ai sensi della legge 30 aprile 1999, n. 130;
  - b) erogati per portabilità tramite surroga ai sensi dell'articolo 120-quater del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, che costituiscono mutui di nuova erogazione alla data di perfezionamento dell'operazione di surroga;
  - c) che hanno già fruito di altre misure di sospensione purchè tali misure non determinino complessivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a diciotto mesi»;
- d) il comma 477 è sostituito dal seguente:  
«477. La sospensione prevista dal comma 476 non può essere richiesta per i mutui che abbiano almeno una delle seguenti caratteristiche:
  - a) ritardo nei pagamenti superiore a novanta giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario, ovvero per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto stesso, anche tramite notifica dell'atto di precetto, o sia stata avviata da terzi una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato;
  - b) fruizione di agevolazioni pubbliche;
  - c) per i quali sia stata stipulata un'assicurazione a copertura del rischio che si verifichino gli eventi di cui al comma 479, purchè tale assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione stesso»;
- e) al comma 478, le parole: «dei costi delle procedure bancarie e degli onorari notarili necessari per la sospensione del pagamento delle rate del mutuo» sono sostituite dalle seguenti: «degli oneri finanziari pari agli interessi maturati sul debito residuo durante il periodo di sospensione, corrispondente esclusivamente al parametro di riferimento del tasso di interesse applicato ai mutui e, pertanto, al netto della componente di maggiorazione sommata a tale parametro»;
- f) il comma 479 è sostituito dal seguente:  
«479. L'ammissione al beneficio di cui al comma 476 è subordinata esclusivamente all'accadimento di almeno uno dei seguenti eventi, intervenuti successivamente alla stipula del contratto di mutuo e verificatisi nei tre anni antecedenti alla richiesta di ammissione al beneficio:

a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;

b) cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;

c) morte o riconoscimento di handicap grave, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero di invalidità civile non inferiore all'80 per cento». 49. Le disposizioni di cui ai commi da 475 a 479 dell'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, come modificati dal comma 48 del presente articolo, si applicano esclusivamente alle domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

(1) Comma sostituito dall'articolo 23-ter, comma 1, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(2) Comma modificato dall'articolo 1, comma 251, lettera a), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

(3) Comma sostituito dall'articolo 1, comma 251, lettera b), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

(4) Lettera modificata dall'articolo 1, comma 251, lettera c), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

#### **Art.4**

#### ***Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro***

#### **Art. 4**

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria (1).

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

4. L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fideiussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

7-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 trovano applicazione anche nel caso in cui le prestazioni spetterebbero a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria (2).

7-ter. Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991, relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'articolo 2, comma 31, della presente legge. Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'articolo 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991 (3).

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi:

12-bis. Resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e



delle finanze, del 5 ottobre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 ottobre 2012, n. 243, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione (4).

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

13. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

14. All'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».

15. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

16. Il comma 4 dell'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

«4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle



comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

17-bis. Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente: "i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato" (5).

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

23. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo (6);

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro (7).

25. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;

b) il numero e l'importo dei voucher di cui al comma 24, lettera b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

26. Il decreto di cui al comma 25 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 24, lettera b), e per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, la quota di risorse del citato fondo di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nel limite delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

27. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 4, comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore» (8);

b) all'articolo 5, comma 2, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere»;

c) all'articolo 5, dopo il comma 8-quater è aggiunto il seguente:

«8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo»;

d) all'articolo 6, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti».

28. Al terzo periodo del comma 67 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono sopresse le parole: «In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010,» e, al comma 68, i periodi secondo, terzo e quarto sono sostituiti dal seguente: «A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro 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». Conseguentemente è abrogato il comma 14 dell'articolo 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

29. Per l'anno 2011, per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 1, comma 47, quarto periodo, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad utilizzare le risorse iscritte sui pertinenti capitoli dello stato di previsione del medesimo Ministero già impegnate per le medesime finalità.

30. All'articolo 22, comma 11, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, le parole: «per un periodo non inferiore a sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Decorso il termine di cui al secondo periodo, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all'articolo 29, comma 3, lettera b)».

31. All'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono premesse le seguenti parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.»;

b) i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dai seguenti: «Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infuttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».

32. All'articolo 36, comma 1, lettera b-bis), del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, dopo le parole: «definiti dalla contrattazione collettiva» è inserita la seguente: «nazionale» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «o, in via delegata, dalla contrattazione a livelli decentrati».

33. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

«1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:

a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;

c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;

d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività

lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;

b) all'articolo 3, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;

c) all'articolo 4, comma 1:

1) la lettera a) è abrogata;

2) alla lettera c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi».

34. Con accordo in sede di Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

35. Entro il 30 giugno 2013 l'INPS predispone e mette a disposizione dei servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano.

36. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 181 del 2000, è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del medesimo decreto legislativo, di inserire nella banca dati di cui al comma 35, con le modalità definite dall'INPS, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

37. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 34 a 36 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

38. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpI, la dichiarazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, può essere resa dall'interessato all'INPS, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui al comma 35 del presente articolo.

39. Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le regioni e le province mettono a disposizione dell'INPS, secondo modalità dallo stesso indicate, le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Le informazioni di cui al primo periodo sono messe inoltre a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

40. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

41. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

42. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

43. Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

44. È fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'INPS, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.

45. Avverso il provvedimento di cui al comma 44 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639.

46. Al decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, l'articolo 1-quinquies è abrogato.

47. All'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il comma 10 è abrogato.

48. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 30, alinea, le parole: «in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione» sono sostituite dalle seguenti: «mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281»;

b) al comma 30, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) servizi per l'impiego e politiche attive»;

c) al comma 31, dopo la lettera e) sono aggiunte le seguenti:

«e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o



beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione;

e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro;

e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori;

e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;

e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità».

49. I decreti di cui all'articolo 1, comma 30, alinea, della legge n. 247 del 2007 sono adottati entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

50. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 30, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come modificata dal comma 48, lettera b), del presente articolo, deve essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni di cui ai commi da 33 a 49.

51. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti.

52. Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta.

53. Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

54. Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

55. Con la medesima intesa di cui al comma 51 del presente articolo, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. In tali contesti, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:

a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui ai commi da 51 a 54, ivi compresi quelli

di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;

b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;

c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

56. Alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrono anche:

a) le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, l'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, idonei servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico;

b) le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali;

c) le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi destinati a promuovere la crescita del sistema imprenditoriale e del territorio, che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone;

d) l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 dicembre 2009, di cui al comunicato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 13 marzo 2010; le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

57. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 55 e 56 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

58. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza unificata, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, sentite le parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui ai commi da 64 a 68, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali di cui ai commi 53 e 54, acquisiti dalla persona, quali servizi effettuati su richiesta dell'interessato, finalizzate a valorizzare il patrimonio culturale e professionale delle persone e la consistenza e correlabilità dello stesso in relazione alle competenze certificabili e ai crediti formativi riconoscibili ai sensi dei commi da 64 a 68;

b) individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale di cui alla lettera a) effettuate attraverso un omogeneo processo di servizio alla persona e sulla base di idonei riscontri e prove, nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità;

c) riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;



d) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di cui alla lettera a) da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

e) possibilità di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali convalidati come crediti formativi in relazione ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni compresi nel repertorio nazionale di cui al comma 67;

f) previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui alla lettera d), ispirate a principi di semplicità, trasparenza, rispondenza ai sistemi di garanzia della qualità e valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dalla persona;

g) effettuazione di riscontri e prove di cui alla lettera b) sulla base di quadri di riferimento e regole definiti a livello nazionale, in relazione ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea e in modo da assicurare, anche a garanzia dell'equità e del pari trattamento delle persone, la comparabilità delle competenze certificate sull'intero territorio nazionale (9).

59. Nell'esercizio della delega di cui al comma 58, con riferimento alle certificazioni di competenza, è considerato anche il ruolo svolto dagli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

60. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 58, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

61. Dall'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 58 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.

62. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, di recepimento della direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori;

b) previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di

remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

f) previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto preveda che l'amministrazione e il controllo sono esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdecies del codice civile, possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto;

g) previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

63. Per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 62 si applicano le disposizioni di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili. Dai decreti legislativi di cui alle lettere a), b), c), d), f) e g) del comma 62 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto legislativo di cui alla lettera e) del comma 62 può essere adottato solo dopo che la legge di stabilità relativa all'esercizio in corso al momento della sua adozione avrà disposto le risorse necessarie per far fronte agli oneri derivanti dal decreto legislativo stesso.

64. Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

65. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui al comma 51, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy.

66. Per competenza certificabile ai sensi del comma 64, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui ai commi da 51 a 54 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto dai commi da 58 a 61.

67. Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

68. Con il medesimo decreto legislativo di cui al comma 58, sono definiti:

- a) gli standard di certificazione delle competenze e dei relativi servizi, rispondenti ai principi di cui al comma 64, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo;
- b) i criteri per la definizione e l'aggiornamento, almeno ogni tre anni, del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- c) le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino (10).

69. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato complessivamente in 1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede:

- a) quanto a 1.138 milioni di euro per l'anno 2013, 2.014 milioni di euro per l'anno 2014 e 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante utilizzo delle maggiori entrate e dei risparmi di spesa derivanti dai commi da 72 a 79;
- b) quanto a 581 milioni di euro per l'anno 2013, 907 milioni di euro per l'anno 2014, 785 milioni di euro per l'anno 2015, 766 milioni di euro per l'anno 2016, 322 milioni di euro per l'anno 2017, 426 milioni di euro per l'anno 2018, 432 milioni di euro per l'anno 2019, 479 milioni di euro per l'anno 2020 e 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, mediante riduzione delle dotazioni finanziarie del programma di spesa «Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta» nell'ambito della missione «Politiche economico-finanziarie e di bilancio» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

70. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dalla presente legge. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 69, fatta salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 11, comma 3, lettera l), della citata legge n. 196 del 2009, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, a decorrere dall'anno 2013, con proprio decreto, alla riduzione lineare, nella misura necessaria alla copertura finanziaria, delle dotazioni finanziarie disponibili iscritte a legislazione vigente in termini di competenza e di cassa, nell'ambito delle spese rimodulabili di parte corrente delle missioni di spesa di ciascun Ministero, di cui all'articolo 21, comma 5, lettera b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Sono esclusi gli stanziamenti relativi all'istituto della destinazione del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, gli stanziamenti relativi alle spese per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica, nonché per il soccorso pubblico. Il Ministro dell'economia e delle finanze, ai fini delle successive riduzioni, è autorizzato ad accantonare e rendere indisponibili le predette somme. Le amministrazioni potranno proporre variazioni compensative, anche relative a missioni diverse, tra gli accantonamenti interessati, nel rispetto dell'invarianza sui saldi di finanza.

71. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

72. All'articolo 164, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera b), le parole: «nella misura del 40 per cento» e le parole: «nella suddetta misura del 40 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 27,5 per cento»;  
b) alla lettera b-bis), le parole: «nella misura del 90 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 70 per cento».

73. Le disposizioni di cui al comma 72 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 72.

74. All'articolo 37, comma 4-bis, primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: «15 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «5 per cento». La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2013.

75. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48 dell'articolo 2 della presente legge, l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili di cui all'articolo 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° luglio 2013, di due euro a passeggero imbarcato. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale disposto dal presente comma sono versate all'INPS con le stesse modalità previste dalla disposizione di cui al comma 48, lettera b), dell'articolo 2, e in riferimento alle stesse si applicano le disposizioni di cui ai commi 49 e 50 del medesimo articolo 2.

76. Il contributo di cui all'articolo 334 del codice delle assicurazioni private di cui al decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, per il quale l'impresa di assicurazione ha esercitato il diritto di rivalsa nei confronti del contraente, è deducibile, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dal reddito complessivo del contraente medesimo per la parte che eccede 40 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2012.

77. L'INPS e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 21, commi da 1 a 9, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013. Le riduzioni sono quantificate, rispettivamente, in 18 milioni di euro annui per l'INAIL e in 72 milioni di euro per l'INPS, sulla base di quanto stabilito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato in applicazione del citato articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183. Le somme derivanti dalle riduzioni

di spesa di cui al presente comma sono versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

78. L'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, nell'ambito della propria autonomia, adotta misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 38, della legge 12 novembre 2011, n. 183, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a euro 10 milioni a decorrere dall'esercizio 2013, che sono conseguentemente versati entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

79. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai commi 77 e 78, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

(1) Comma modificato dall'articolo 34, comma 54, lettera b), del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(2) Comma inserito dall'articolo 34, comma 54, lettera c), del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(3) Comma inserito dall'articolo 34, comma 54, lettera c), del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(4) Comma aggiunto dall'articolo 1, comma 252, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

(5) Comma inserito dall'articolo 34, comma 54, lettera c), del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(6) Vedi il D.M. 22 dicembre 2012.

(7) Vedi il D.M. 22 dicembre 2012.

(8) Lettera modificata dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera l) del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

(9) Per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, vedi il D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13.

(10) Per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, vedi il D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13.



**Decreto-Legge 22 giugno 2012, n. 83**  
**conv. in L. 7 agosto 2012, n. 134**

*Misure urgenti per la crescita del Paese*

Art. 46-bis





## Capo V

### *Ulteriori misure a sostegno delle imprese*

#### **Art. 46-bis**

#### ***Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92, e misure in materia di accordi di lavoro***

1. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 9, lettera h), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale";

b) all'articolo 1, dopo il comma 17 è inserito il seguente:

"17-bis. Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente:

"i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato" "

c) all'articolo 1, comma 26, capoverso "Art. 69-bis", comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

"a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi";

2) alla lettera b), le parole: "corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare" sono sostituite dalle seguenti: "corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi";

d) all'articolo 1, comma 32, lettera a), capoverso "Art. 70", comma 1, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio";

e) all'articolo 2, comma 46, alla lettera a), alinea, le parole: "31 dicembre 2013" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2014" e la lettera b) è abrogata;

f) all'articolo 2, dopo il comma 46 è inserito il seguente:

"46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative";

g) all'articolo 2, comma 57, le parole: ", al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014" sono sostituite dalle seguenti: "e per l'anno 2013, al 28 per cento per

l'anno 2014" e le parole: "al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018" sono sostituite dalle seguenti: "al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016";

h) all'articolo 2, il comma 70 è sostituito dal seguente:

"70. All'articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, le parole: 'qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata' sono sostituite dalle seguenti: 'quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali'. L'articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016";

i) all'articolo 2, dopo il comma 70 è inserito il seguente:

"70-bis. I contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità indicate con decreto direttoriale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica";

l) all'articolo 4, comma 27, lettera a), secondo periodo, dopo le parole: "della presente legge," sono inserite le seguenti: "i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi,".

2. All'articolo 47, comma 4-bis, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, dopo la lettera b) sono aggiunte le seguenti:

"b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;

b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti".

3. Alle minori entrate contributive derivanti dalla lettera g) del comma 1, pari a 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014, si provvede, quanto a 4 milioni di euro per l'anno 2013 e a 12 milioni di euro per l'anno 2014, mediante le maggiori entrate derivanti dalla medesima lettera g) del comma 1 e, quanto a 46 milioni di euro per l'anno 2013 e a 38 milioni di euro per l'anno 2014, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.











