

Lavoro: una riforma a metà del guado

Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012,
*Disposizioni in materia di riforma del mercato
del lavoro in una prospettiva di crescita*

a cura di

Pierluigi Rausei
Michele Tiraboschi

n. 1, aprile 2012

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Maria Giovannone

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Lisa Rustico

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*responsabile*)

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Andrea Gatti Casati

Maddalena Magni

Martina Ori

Lavoro: una riforma a metà del guado

Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012,
*Disposizioni in materia di riforma del mercato
del lavoro in una prospettiva di crescita*

a cura di

**Pierluigi Rausei
Michele Tiraboschi**

Il presente volume – realizzato e reso pubblico in soli dieci giorni dalla comunicazione del disegno di legge n. 3249 alla Presidenza – è stato reso possibile grazie a uno sforzo non comune dei ricercatori e dei collaboratori della Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di ADAPT (www.adapt.it) e del Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi” (www.csmb.unimore.it) che qui intendiamo pubblicamente ringraziare. Ringraziamo altresì la redazione di ADAPT e, in particolare, la dott. ssa Laura Magni per il lavoro svolto con la solita precisione e in tempi record.

Si tratta, ovviamente, di una prima lettura di un articolato normativo particolarmente complesso e, peraltro, ancora provvisorio e parziale, che non ha altro scopo se non quello di fornire un contributo e un punto di vista indipendente al dibattito parlamentare e al confronto tra Governo e parti sociali al fine di perfezionare il progetto di riforma del mercato del lavoro.

Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi

ISBN 978-88-98652-12-9

@ 2012 ADAPT University Press

Publicazione on line della Collana ADAPT
Registrazione n.1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena
www.bollettinoadapt.it

Gli articoli e i documenti pubblicati nella collana ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series sono liberi da copyright. Unica condizione per l'utilizzo dei materiali è quella di indicare la fonte con la seguente dicitura: **@ 2012 ADAPT University Press.**

Indice-sommario

PARTE I

UN QUADRO DI RIFERIMENTO CONCETTUALE

Michele Tiraboschi, <i>I paradossi di una riforma sbagliata (e che si farà, anche se non piace a nessuno)</i>	3
---	---

SEZIONE A

FINALITÀ E LIMITI DELLA PROPOSTA DI LEGGE

Giuseppe Bertagna, <i>Quando le leggi non bastano. Ripartiamo dalla impresa formativa</i>	9
Emmanuele Massagli, <i>Più Stato e meno mercato</i>	11
Paolo Tomassetti, <i>Riforma del lavoro: una sconfitta della concertazione o delle relazioni industriali?</i>	13
Michele Tiraboschi, <i>All'ombra della riforma nuove tasse per tutti e un disperato taglio alle spese organizzative di Inps e Inail</i>	15
Paolo Stern, <i>Il nodo (irrisolto) del costo del lavoro. Questo è il vero nemico dell'occupazione</i>	19
Francesco Verbaro, <i>Licenziamenti nel settore pubblico e la riforma dell'art. 18. Cronaca di una specialità</i>	23
Pierluigi Rausei, <i>Il lavoro pubblico in attesa sullo sfondo di una riforma che si affida al monitoraggio</i>	29

SEZIONE B

LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI

Guglielmo Loy, <i>Verso la riforma del mercato del lavoro</i>	33
Giorgio Santini, <i>La riforma del mercato del lavoro, un equilibrio da salvaguardare</i>	37
Armando Occhipinti, <i>Riflessioni CONFAPI sul disegno di legge n. 3249 (riforma del mercato del lavoro)</i>	41
Alessandro Massimo Nucara, <i>Alcune proposte di miglioramento del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro</i>	45
Patrizia Ferri, <i>Parere di Assosistema sul ddl recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro</i>	49
Federdistribuzione, <i>Riforma del mercato del lavoro, il commento di Federdistribuzione</i>	53
Ufficio Stampa Fisascat, <i>Riforma del mercato del lavoro, il commento della Fisascat</i>	57

SEZIONE C
UNA PRIMA VALUTAZIONE DELLA RIFORMA

Giuseppe Ippolito, Gian Paolo Valcavi, <i>Schede di sintesi e prima valutazione della proposta di riforma</i>	59
---	----

PARTE II
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Josef Tschöll, <i>Le modifiche per il lavoro a tempo determinato, job on call e i voucher: nuove rigidità per il mercato del lavoro italiano</i>	69
--	----

SEZIONE A
IL LAVORO TEMPORANEO

Immacolata Di Stani, <i>Il nuovo contratto a tempo determinato</i>	75
Davide Costa, <i>La flessibilità buona non è solo quella che genera lavoro stabile. Prime note sulla riforma del contratto a termine</i>	79
Sabrina Chiarelli, Giulia Rosolen, <i>Il lavoro tramite Agenzia ai tempi dello Spread</i>	83

SEZIONE B
**I CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO,
MODULATIO E FLESSIBILE**

Luca Apollonio, Dimitri Giardino, <i>Le novità della riforma del mercato del lavoro in materia di lavoro a tempo parziale</i>	89
Pierluigi Rausei, <i>Nella riforma di part-time e intermittente per andare contro la "flessibilità cattiva" il bambino viene gettato via insieme all'acqua sporca</i>	91
Giuseppe Ippolito, <i>Il lavoro intermittente nella riforma del mercato del lavoro</i>	97

SEZIONE C
**I CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO
E L'INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO**

Umberto Buratti, Francesca Fazio, <i>Apprendistato in una prospettiva di crescita: occupazionale o formativa?</i>	101
Lisa Rustico, <i>Apprendistato: tante parole, ancora pochi fatti</i>	105
Isabella Oddo, Giulia Tolve, <i>Contratto di inserimento, una fine ingiustificata che penalizza l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati</i>	107
Serena Facello, <i>La delega sui tirocini formativi e di orientamento: un intervento di dubbia legittimità sul piano costituzionale</i>	111

SEZIONE D

**COLLABORAZIONI A PROGETTO, PARTITE IVA,
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE**

Chiara Bizzarro, <i>La riregolazione del lavoro a progetto e delle c.d. partite Iva</i>	113
Gabriele Bubola, Flavia Pasquini, <i>Il tramonto delle collaborazioni a programma... ma anche di quelle a progetto?</i>	119
Gabriele Gamberini, Cecilia Porro, Roberta Scolastici, <i>Pochi progetti per il futuro</i>	125
Giuseppe Pellacani, <i>Il disegno di legge Monti sulla riforma del mercato del lavoro: allarme partite iva? Niente panico, ma forse qualche aggiustamento e qualche chiarimento sono necessari</i>	129
Anna Rita Caruso, Gaia Gioli, <i>Il popolo delle partite Iva: i rischi della riforma</i>	133
Davide Venturi, <i>Le partite Iva tra presunzioni legali e nuovo regime sanzionatorio</i>	141
Marco Carrescia, <i>La riforma del mercato del lavoro crea difficoltà al lavoro autonomo</i>	145
Cristina Galbiati, <i>L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro: come è e come potrà cambiare</i>	147
Gabriele Bubola, Flavia Pasquini, <i>L'associazione in partecipazione con apporto lavorativo: un'altra occasione perduta</i>	151

SEZIONE E

IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

Concepita Chionna, Alessandra Innesti, Rosita Zucaro, <i>La riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio</i>	155
Pierluigi Rausei, <i>Anche il lavoro (accessorio) senza contratto finisce sotto la scure della riforma</i>	159

PARTE III

**FLESSIBILITÀ IN USCITA
E TUTELE DEL LAVORATORE**

SEZIONE A

LA NUOVA DISCIPLINA (SOSTANZIALE E PROCESSUALE) DEI LICENZIAMENTI

Gaetano Zilio Grandi, <i>La riforma dei licenziamenti: opportunità perse e risultati ottenibili... la parola al Giudice</i>	165
Pierluigi Rausei, <i>Una corsa contro il tempo per decidere in tre gradi (più uno) i ricorsi contro il licenziamento</i>	171
Pierluigi Rausei, <i>Per i licenziamenti collettivi: semplificazione delle procedure, variabilità del regime sanzionatorio e termini più stretti per le impugnazioni</i>	177

SEZIONE B

**AMMORTIZZATORI SOCIALI
E PROTEZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI**

Silvia Spattini, <i>Il sistema degli ammortizzatori sociali: tra novità e conferme</i>	183
--	-----

Enrica Carminati, Serena Facello, Michele Tiraboschi <i>I fondi di solidarietà bilaterali</i>	189
Lilli Casano, <i>Fine di una tutela "eccezionale"? La riduzione del contributo per la formazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato</i>	193
Enrica Carminati, Pierluigi Rausei, <i>I "lavoratori anziani" nel progetto di riforma del lavoro</i>	197

PARTE IV

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ E LAVORO DEI DISABILI

Roberta Caragnano, Germana Caruso, <i>Dimissioni in bianco: tutela rafforzata ma forse al costo di più burocrazia?</i>	203
Roberta Caragnano, <i>Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher baby-sitting</i>	207
Vincenzo Putrignano, Valentina Sorci, <i>Una riforma del lavoro attenta alla disabilità</i>	211

PARTE V

POLITICHE ATTIVE, SERVIZI AL LAVORO, APPRENDIMENTO PERMANENTE

Silvia Spattini, Michele Tiraboschi, <i>Condizionalità e raccordo tra politiche attive e passive: una prospettiva (troppo) pubblicistica di intervento sul mercato del lavoro</i>	215
Gaia Gioli, Lidia Petruzzo, <i>Apprendimento permanente e competenze nella riforma del lavoro</i>	219

APPENDICE

Angelo Vitale, Maria Vitale, Michele Vitale, <i>Come potrebbe cambiare la normativa di legge: le novelle con testo a fronte</i>	225
---	-----

Notizie sugli autori

PROIEZIONE INFORMATICA

(Bollettino speciale ADAPT n. 12 del 16 aprile 2012, in www.bollettinoadapt.it)

Documentazione nazionale **voce: Mercato del lavoro**

Servizio Studi del Senato della Repubblica (aprile 2012 n. 347/I), *Disegno di legge A.S. n. 3249 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" Le novelle*

Confcooperative, *12 aprile: Alleanza delle Cooperative in Commissione Lavoro al Senato per l'audizione sul DDL di Riforma del mercato del Lavoro*

R.ETE. Imprese Italia (Comunicato Stampa), *Riforma del lavoro, Rete Imprese Italia: "Peggioramenti inattesi e pesanti che alterano compromesso equilibrato"*

Servizio Studi del Senato della Repubblica (aprile 2012 n. 347/II), *Disegno di legge A.S. n. 3249 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*

Abi, Alleanza delle Cooperative Italiane, Ania, Confindustria, *Comunicato stampa congiunto sulla riforma del mercato del lavoro*

Disegno di legge n. 3249, presentato dal Ministro Elsa Fornero, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Relazione illustrative del disegno di legge "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*

Cgil, Memoria scritta per audizione in Commissione Lavoro del Senato, *Prime osservazioni CGIL al "Disegno di legge "Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*

Cgil, *Comunicato della Segreteria Nazionale della Cgil sul disegno di legge di riforma del mercato del lavoro*

Cisl, *Comunicato della Segreteria confederale Cisl*

Coldiretti, *Comunicato. Errore riforma senza agricoltura*

Confagricoltura, *Approvazione urgente, ma con la necessaria chiarezza*

Percorsi di lettura

voce: Lavoro a progetto

Fondazione Consulenti del Lavoro, Circolare n. 6/2012 del 9 aprile 2012, *Atto Senato 3249 – Contratto a progetto e altre prestazioni di lavoro autonomo*

voce: Licenziamento collettivo

Angelo Zambelli, *La nuova disciplina dei licenziamenti collettivi*

voce: Licenziamento individuale

Antonio Sciotto (Il Manifesto, 07 aprile 2012), *L'indebolimento della posizione lavoratrice (intervista a Giovanni Alleva)*

Umberto Romagnoli (Il Manifesto, 8 aprile 2012), *Il compromesso*

Alberto Piccinini, *Le modifiche all'articolo 18*

voce: Mercato del lavoro

Piergiorgio Alleva, *Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita. Interventi indispensabili*

Guglielmo Loy, *Verso la Riforma del lavoro*

Rassegna stampa nazionale

voce: Licenziamento individuale

Antonio Lettieri (Il Manifesto, 7 aprile 2012), *Niente modello tedesco*

Carmen La Macchia (Rassegna.it, 13 aprile 2012), *Licenziamenti, cosa cambia col ddl Fornero*

Sergio Mattone, *Il rovesciamento del diritto*

Rassegna Sindacale, *aprile 2012, n. 11*

voce: Mercato del lavoro

Claudio Tucci (Il Sole 24 Ore, 15 aprile 2012), *Imprese al lavoro sulle proposte comuni per le modifiche*

Giampaolo Galli (Il Sole 24 Ore, 15 aprile 2012), *Presidente Monti, serve un passo avanti*

SPI NEWS, 3 aprile 2012, n. 92

Lorenzo Salvia (Corriere della Sera, 6 aprile 2012), *Riforma Biagi tradita? Le divisioni degli esperti*

Alberto Alesina e Andrea Ichino (Corriere della Sera, 6 aprile 2012), *Contratti flessibili: errore grave*

Giampaolo Galli (il Sole24Ore, 15 aprile 2012), *Presidente Monti, serve un passo avanti*

Luigi Mariucci (l'Unità, 16 aprile 2012), *L'errore di Monti e le contraddizioni di chi dissente*

Luca Solari (ilSussidiario.net, 12 aprile 2012), *Il contratto a tempo indeterminato toglierà lavoro ai giovani*

intervista ad Arturo Maresca (Nicoletta Picchio, 6 aprile 2012, Sole24Ore), *«Lacune sulla conciliazione, ma positivo l'articolo 14»*

Barbara Corrao (il Messaggero, 6 aprile 2012), intervista, *Pessi: «Un pasticcio sulla flessibilità in uscita»*

Roger Abravanel (Corriere della Sera, 11 aprile 2012), *Più ingiustizia senza riforma del lavoro*

Tito Boeri, Pietro Garibaldi (la Repubblica, 6 aprile 2012), *Aspettando un'altra legge*

Rassegna stampa internazionale**voce: Mercato del lavoro**

Lisa Jucca (Reuters, 3 aprile 2012), *Analysis: Italy needs red tape bonfire before labor reform* Mario Monti

(The Wall Street Journal, 6 aprile 2012), *Italy's Labor Reforms Are Serious and Will Be Effective*

(The Economist, 24 marzo 2012), *The government of Mario Monti is pressing ahead with labour reforms over union objections and threats of strikes*

(The Wall Street Journal, 27 marzo 2012), *Monti Pulls a Thatcher*

PARTE I
UN QUADRO DI RIFERIMENTO CONCETTUALE

I paradossi di una riforma sbagliata (e che si farà, anche se non piace a nessuno)

di Michele Tiraboschi

Modificare il quadro giuridico di regolazione dei rapporti di lavoro è, da sempre, operazione non facile. In Italia più che altrove. Va pertanto apprezzato lo sforzo di chi – pur consapevole delle molteplici sensibilità e delle relative implicazioni politiche, economiche e sociali – voglia cimentarsi seriamente in una impresa tanto complessa quanto fondamentale per il rilancio del nostro Paese.

Idee e progettualità, in verità, non sono mai mancate. Come ricordava dieci anni fa Marco Biagi ⁽¹⁾, con un insegnamento ancora oggi attuale, ciò che invece non è ancora avvenuto nel nostro Paese è il superamento di pregiudiziali ideologiche e tensioni sociali che rallentano inutilmente le riforme utili e necessarie a governare il cambiamento in atto.

Con il disegno di legge n. 3249 del 5 aprile 2012 il Governo Monti, certamente favorito da un contesto politico-istituzionale del tutto particolare e per molti versi irripetibile, ha per la prima volta dimostrato che è possibile superare quei veti corporativi e quei tabù che, da troppo tempo oramai, penalizzano le imprese italiane e, conseguentemente, anche i loro lavoratori nel contesto internazionale e comparato. Questo, a ben vedere, è il principale merito che va attribuito al progetto di riforma presentato dal Ministro Fornero a cui vanno riconosciute doti, non comuni, di coraggio, serietà e determinazione.

Autorevoli esponenti della intelligenzia della comunità dei giuslavoristi italiani hanno invero subito palesato “un senso di profondo disagio per la infinita leggerezza della conoscenza dimostrata in materia dal Presidente del Consiglio, dal Ministro del Welfare, dal Sottosegretario alla Presidenza, attraverso fin troppo frequenti esternazioni, dichiarazioni, interviste” ⁽²⁾. Può essere, anche se, forse, l’elenco dei protagonisti (reali o mancati) della riforma del lavoro pecca in difetto. Non ci pare in ogni caso da assecondare il gusto – tutto italiano – di demolire “a prescindere” ogni tentativo di cambiamento senza entrare mai nel merito delle proposte che, via via, vengono avanzate. Vero è, peraltro, che obiezioni di tipo tecnico e dommatico, anche quando vengono puntualmente sollevate, come capita ora con la riforma Monti-Fornero, risultano il più delle volte strumentali a ben precise ideologie o scuole di pensiero sui rapporti tra capitale e lavoro.

Così è stato per la legge Biagi di riforma del mercato del lavoro e, in tempi più recenti, per l’articolo 8 del decreto legge n. 138/2011, che pure rappresenta una svolta epocale nelle tecniche di regolazione del diritto del lavoro in quanto affida alla contrattazione collettiva di prossimità il potere di definire, anche in deroga alla norma di legge, assetti normativi funzionali alle peculiarità e alle concrete esigenze di ogni

¹ Vedi M. Biagi, *Progettare per modernizzare*, in T. Treu, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, il Mulino, Bologna, 2002. Vedilo anche in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*.

² Così F. Carinci, *Il grande assente: l’art. 19 dello Statuto*, in corso di pubblicazione su ADL.

territorio e di ogni singola azienda (3). Analoga sorte capitò anche a Gino Giugni, all'indomani della approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori, quando si dovette difendere da una campagna diffusa contro la "legge malfatta" (4). Eppure la legge n. 300 del 1970, oggetto quarant'anni fa di pensanti critiche di ordine tecnico e dommatico, viene invece da tutti indicata quale esempio inarrivabile per coerenza sistematica e chiarezza concettuale. Quanto basta per rispedire al mittente le critiche aprioristiche – e di rito, almeno nel dibattito giuslavoristico italiano – di chi ritiene la proposta debole perché scritta da incompetenti e, dunque, priva di un adeguato impianto concettuale e sistematico.

Sono del resto le esperienze delle ultime grandi riforme del mercato del lavoro – legge Treu e riforma Biagi *in primis* – a indicarci come testi normativi tanto complessi e articolati possano essere apprezzati e compresi solo dopo un periodo relativamente lungo di applicazione nella prassi quotidiana del diritto vivente e di conseguente assestamento nel quadro normativo preesistente.

Ha pertanto perfettamente ragione Mario Monti quando, sulle colonne del *Wall Street Journal*, ritiene che la riforma del lavoro meriti "a serious analysis rather than snap judgments" e cioè una seria valutazione piuttosto che giudizi affrettati (5). Ed è quanto abbiamo cercato di fare col presente *Instant Book*, nonostante siamo ancora in presenza di una bozza di articolato normativo suscettibile di modifiche anche profonde a seguito del dibattito parlamentare, sforzandoci di fornire una prima valutazione sistematica delle principali novità, istituto per istituto, e della loro ricaduta sull'attuale impianto del diritto del lavoro italiano.

Vero è peraltro che, proprio perché manca nella tradizione italiana una adeguata strumentazione tecnica volta a valutare in anticipo gli effetti delle proposte di legge, tutto da dimostrare è però anche l'assunto da cui parte lo stesso Monti quando, sempre sulle colonne del principale quotidiano d'Oltreoceano, afferma senza esitazioni che comunque la riforma del mercato del lavoro "will have a major and positive impact on the Italian economy", avrà cioè un impatto importante e positivo sul mercato del lavoro italiano.

Il disegno di legge, molto opportunamente, ipotizza nell'articolo di apertura un sistema permanente di monitoraggio e valutazione delle dinamiche del mercato del lavoro (6). Tuttavia, almeno per chi ricordi analoga strumentazione di valutazione e monitoraggio contenuta nella legge Biagi (7), pare evidente che il principale problema del mercato del lavoro italiano non siano le (numerose) disposizioni di legge pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale né, tanto meno, la relativa fattura tecnica, quanto la loro concreta attuazione ed effettività. E difatti l'articolo 17 del decreto legislativo n. 276 del 2003, recante puntuali disposizioni per il monitoraggio statistico e la valutazione delle politiche del lavoro, ancora attende di essere concretamente attuato dal Ministero del lavoro con il concorso delle Regioni e di INPS, ISTAT, ISFOL. E così vale per centinaia di disposizioni di legge, destinate a incidere su istituti strategici del diritto del lavoro italiano, che pure, anche dopo aver contribuito a quelle incessanti dispute ideologiche e dottrinali che tanto disorientano le imprese e gli operatori pratici, ancora attendono attuazione.

Restando alla legge Biagi pensiamo, a titolo meramente esemplificativo, alla borsa continua nazionale del lavoro, al contratto di inserimento per le donne del Mezzogiorno, all'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, all'apprendistato di alta formazione, al libretto formativo del cittadino, agli standard professionali e formativi, alla certificazione delle competenze, al raccordo tra operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, ai sistemi di accreditamento degli operatori del mercato del lavoro, al principio cardine di un moderno sistema di ammortizzatori sociali che dispone la perdita del sussidio pubblico al percettore che rifiuta un percorso formativo o una offerta di lavoro congrua. Istituti

³ Per un opportuno approfondimento rinvio a M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in DRI, n. 1/2012, p. 78 e ss.

⁴ Cfr. G. Giugni, *I tecnici del diritto e la legge "malfatta"*, in PD, 1970, p. 479 e ss.

⁵ M. Monti, *Italy's Labor Reforms Are Serious and Will Be Effective*, in *The Wall Street Journal*, April 7, 2012, p. A14. Vedilo anche in *Adapt International Bulletin*, n. 14 / 2012, in www.adaptbulletin.eu.

⁶ Art. 1, commi 2-6.

⁷ Si veda, in particolare, l'articolo 17 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

ora tutti prepotentemente rilanciati o modificati dal disegno di legge n. 3249 e purtroppo inesorabilmente destinati a rimanere lettera morta se la risposta, come in passato, sarà solo legislativa e non di tipo politico-istituzionale in uno con un rinnovato protagonismo degli operatori del mercato del lavoro e degli attori del sistema di relazioni industriali.

Ripercorrendo l'intervento sulle tipologie contrattuali prospettato nel disegno di legge n. 3249 poco o nulla hanno poi insegnato gli interventi punitivi e di stampo repressivo-sanzionatorio ereditati dal Governo Prodi. Promesse insostenibili di stabilizzazione ed eccessive restrizioni in merito all'utilizzo del lavoro a progetto e del lavoro temporaneo hanno finito paradossalmente per penalizzare non solo le imprese serie e rispettose della legge, ma anche i tanti lavoratori precari non confermati in prossimità del tetto massimo di 36 mesi, contribuendo ad alimentare l'altra grande piaga del mercato del lavoro italiano che non sono i lavori flessibili e temporanei quanto il lavoro «nero» e l'economia sommersa. E in questa riforma decisamente forte appare il rischio che un incremento dell'apparato sanzionatorio, del costo del lavoro flessibile e della relativa burocrazia finirà per ricondurre molti lavori emersi con le leggi Treu e Biagi in territori lontani dalla stabilità contrattuale decretata per legge, alimentando il rischio di delocalizzazioni e di una imponente reazione di fuga nel sommerso.

E che dire poi dell'apprendistato, istituto che molto opportunamente viene ora riconosciuto quale contratto di ingresso prevalente nel mercato del lavoro dei giovani. L'eccesso di attenzione sul progetto di riforma – e le suggestioni del contratto unico, che a lungo e inopportuno hanno condizionato il dibattito degli ultimi mesi – hanno finito per fare dimenticare al Ministero del lavoro e alle stesse parti sociali l'attività di implementazione della recente riforma contenuta nel Testo Unico del 2011, il cui impianto viene sì sostanzialmente confermato dal disegno di legge n. 3249, senza tuttavia che venga compiuto alcun passo concreto verso l'operatività della riforma, il cui periodo transitorio di sei mesi scade il prossimo 25 aprile. Dopo di che, se così stanno le cose, in molti settori produttivi e in molte regioni non si potranno più stipulare contratti di apprendistato, in assenza delle necessarie discipline di attuazione del Testo Unico, o comunque si stipuleranno contratti di apprendistato all'italiana in assenza della messa a regime del libretto formativo del cittadino e dei relativi standard formativi, professionali e di certificazione delle competenze. Una ulteriore conferma che le leggi, buone o cattive che siano, sono destinate a fare pochi passi in avanti se non vi sono attori e istituzioni in grado di farsene carico e renderle effettivamente operative.

Poche parole merita, infine, la vicenda dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che pure ha catalizzato l'attenzione dei media e della opinione pubblica rivelandosi, alla fine, un vero e proprio boomerang per quanti ne auspicavano la cancellazione o, quantomeno, un drastico ridimensionamento. L'intervento contenuto nel disegno di legge n. 3249 risulta, in effetti, modesto se non del tutto marginale, pur a fronte di una drastica limitazione delle flessibilità in entrata che, conseguentemente, non trova giustificazione sul piano dello scambio politico proposto dal Governo alle parti sociali. Per le aziende di grandi dimensioni, quelle che già oggi rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 18, il peso decisivo assegnato all'intervento dei giudici finirà per aumentare l'incertezza in cui attualmente versano operatori e imprese, disincentivando la spinta a nuove assunzioni a tempo indeterminato che pure è – o dovrebbe essere – il filo conduttore della riforma. Per le piccole imprese, invece, lo scambio sull'articolo 18 è tutto a perdere visto che si troveranno fortemente penalizzate nella gestione flessibile della forza lavoro in entrata senza per contro trarre alcun vantaggio dalle modifiche normative sulla flessibilità in uscita.

Chi scrive ha più volte cercato di spiegare, nei mesi passati, come sia controproducente, almeno in questo particolare contesto economico e politico-istituzionale, un eccesso di enfasi sull'articolo 18. E invero sarebbe bastato ricordare la lezione di Marco Biagi – da sempre convinto circa la necessità di intervenire in materia, ma non al punto di penalizzare il processo di modernizzazione dell'intero mercato del lavoro e rendere inconciliabile il confronto tra Governo e parti sociali – per agire con maggiore cautela e buon senso.

“Perché non ho parlato del 18?”, si domandava Marco Biagi. “Per una ragione molto semplice: il *Libro Bianco* al 18 fa cenno, ma non lo considera un punto nevralgico, anche se traspare un orientamento

favorevole a una revisione... lo penso che la reintegrazione non esiste più. È una bandiera, un simbolo. Un valore che ha un effetto deterrente. Solo che, secondo me, è deterrente nel senso che incentiva un sacco di frodi e di abusi. In tutto il mondo, il riparo al licenziamento ingiusto è nella logica risarcitoria. Siamo nel diritto civile, che riconosce un unico modo per riparare i danni subiti: quello del risarcimento, magari ampio risarcimento, tempestivo risarcimento, ma un risarcimento. Qualcuno mi potrebbe dire: ma se è così marginale, perché la vogliamo? E io concludo: d'accordo. Infatti, io personalmente non penso che sia l'argomento di cui discutere, altri e ben più pregnanti temi ci devono occupare" (8).

Eppure proprio il braccio di ferro sull'articolo 18 ha consentito al Governo di affermare, a più riprese e con (ingenua?) convinzione, la bontà del progetto riformatore, perché se la riforma non piace a nessuno vuol dire allora che si è raggiunto un buon equilibrio tra i contrapposti interessi. Così si è espresso il Ministro Elsa Fornero, pochi giorni fa, e negli stessi termini si è difeso, sempre sulle colonne del Wall Street Journal, Mario Monti affermando senza mezzi termini: *"the fact that it has been attacked by both the main employers association and the metalworkers union, part of the leading trade union confederation, indicates that we have got the balance right"* ("il fatto che il progetto di legge sia stato attaccato tanto dalle principali associazioni dei datori di lavoro che dal sindacato dei metalmeccanici e da alcuni leader confederali, indica che abbiamo mantenuto la bilancia equilibrata").

A nostro avviso il vero e grande limite della riforma Monti-Fornero è tutto qui. Sostenere infatti che la riforma è equilibrata perché, alla fine, scontenta tutti è indice di un grave paradosso. Quello di ritenere necessario il cambiamento in ragione delle "esigenze dettate dal mutato contesto di riferimento" (9) e però poi non saperlo interpretare fino in fondo limitandosi, anzi, a riproporre uno schema di giuridificazione dei rapporti di lavoro, quello del lavoro subordinato a tempo indeterminato, tipico del secolo scorso e funzionale alle logiche della vecchia economia di stampo fordista-taylorista.

La verità è che la riforma Monti-Fornero non è brutta o tecnicamente inadeguata ma, più semplicemente, concettualmente sbagliata perché si fonda sulla irragionevole convinzione di poter ingabbiare la multiforme e sempre più diversificata realtà dei moderni modi di lavorare e produrre in un unico (o prevalente) schema formale, quello del lavoro subordinato a tempo indeterminato che pure, per lo stesso Monti, non esiste più o, quantomeno, "è noioso". Vietando conseguentemente, almeno in termini sostanziali, le forme di lavoro coordinato e continuativo, ancorché genuine, e le partite IVA. Comprimendo in una area di eccezionalità e temporaneità il lavoro a termine. Abrogando i contratti di ingresso incentivati per i gruppi svantaggiati. Penalizzando il part-time e altre forme di lavoro che pure, come i voucher per prestazioni occasionali e il lavoro a chiamata, avevano consentito l'emersione di imponenti spezzoni di lavoro sommerso e irregolare.

A ben vedere, tuttavia, nel mutato contesto economico di riferimento una siffatta lotta senza quartiere verso le forme di lavoro flessibile, coordinate e continuative o temporanee è possibile ma solo a condizione di smantellare in modo sostanziale, forti della riforma degli ammortizzatori sociali, le rigidità in uscita, *tertium non datur*. Una soluzione a metà, come quella che emerge dal disegno di legge n. 3249 finirebbe infatti per penalizzare non solo il sistema delle imprese, ma prima ancora gli stessi lavoratori. A partire dai giovani e dai molti lavoratori esclusi dal mercato del lavoro che paradossalmente, e ancor più di quanto avviene oggi, sarebbero vittime sacrificali predestinate (non al "precarariato" ma) al lavoro "nero" e alla economia sommersa.

Già oggi l'ordinamento posto dal diritto del lavoro non soddisfa pienamente nessuna delle due parti del rapporto di lavoro. I lavoratori, nel complesso, si sentono oggi più insicuri e precari. Gli imprenditori ritengono il sistema regolativo dei rapporti di lavoro non adeguato alla sfida competitiva imposta dalla globalizzazione e dai nuovi mercati. Anche dopo le recenti innovazioni apportate dalle leggi Treu e Biagi è percepibile una profonda insofferenza verso un corpo normativo sovrabbondante e complesso che,

⁸ M. Biagi, *Non fissiamoci sul 18*, intervento al CNEL, novembre 2001, in *L'Espresso* del 18 aprile 2002, p. 56.

⁹ Così, con specifico riferimento all'articolo 18, la relazione illustrativa del DDL n. 3249/2012, vedila in allegato al presente volume.

pur senza dare vere sicurezze a chi lavora, intralcia inutilmente il dinamismo dei processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. Se questa è la sensazione più diffusa, ci pare allora illusorio pensare di procedere sulla strada di una ennesima epocale riforma legislativa del mercato del lavoro che poi rischia di rimanere sulla carta. L'abuso di riformismo è certo un male meno infido della faziosità e della ideologia che abbiamo sperimentato in questi anni sulla legge Biagi, ma alla prova dei fatti è forse altrettanto dannoso e controproducente.

La verità è che lavoratori e imprese hanno oggi bisogno di un quadro di regole semplici, sostanziali più che formali, accettate e rispettate in quanto contribuiscano a cementare rapporti di fiducia e un clima di fattiva collaborazione nei luoghi di lavoro. Una economia competitiva deve poter contare su lavoratori motivati a dare il meglio di sé, investendo sulle loro qualità professionali e sulla capacità di adattamento, piuttosto che su di un sistema di garanzie ingessate. Questa è la vera stabilità del lavoro. Una stabilità basata su un sistema di convenienze reciproche piuttosto che su formalistiche imposizioni di legge, che vengono poi largamente superate nei processi normativi reali, se è vero che l'articolo 18 trova applicazione per una cerchia sempre più ristretta di lavoratori e, comunque, nulla può quando una impresa chiude o delocalizza.

Che la riforma Monti-Fornero non piaccia a nessuno non è allora un pregio, ma un grande limite di un intervento di stampo fortemente pubblicistico che comprime il ruolo degli attori di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali nella regolazione dei rapporti di lavoro a livello settoriale, territoriale e aziendale. Un ruolo che, pure, era stato recentemente rilanciato dall'articolo 8 del decreto legge n. 138 del 2011 ⁽¹⁰⁾. La netta opposizione delle parti sociali a un utilizzo, ancorché sperimentale, dell'articolo 8 ha tuttavia consentito al Governo Monti un drastico rilancio sulla riforma del diritto del lavoro. Una sorta di nemesi storica, a ben vedere, degna di una delle più note fiabe di Esopo. Che ha costretto i protagonisti sindacali del rifiuto pregiudiziale all'articolo 8 a subire, in un ristretto lasso di tempo, non solo una energica riforma di un sistema pensionistico sino a pochi mesi prima ritenuto in equilibrio, ma anche una contro-offensiva senza precedenti sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Con il disegno di legge n. 3249 siamo solo a metà del guado. Spetterà ora al Parlamento decidere se procedere sino in fondo, sul versante delle flessibilità in uscita, o se fare, invece, una frettolosa marcia indietro sul fronte delle flessibilità in entrata. Noi abbiamo una unica certezza e cioè che così, se si resta in mezzo al guado, non si andrà da nessuna parte.

¹⁰ Convertito, con modifiche, nella legge n. 148 del 2011.

SEZIONE A

FINALITÀ E LIMITI DELLA PROPOSTA DI LEGGE

Quando le leggi non bastano. Ripartiamo dalla impresa formativa

di Giuseppe Bertagna

La recente presentazione del Ddl di riforma del mercato del lavoro induce ad alcune amare riflessioni. Non c'è niente da fare. Sembra che il nostro Paese, ingessato per decenni da burocrazie amministrative, sindacali, politiche tanto costose quanto autoconservative, sia condannato a restare ancora a lungo, nel campo della formazione iniziale per i giovani e permanente per gli adulti, come l'Austria secondo la nota invettiva di Napoleone: sempre in ritardo di un'idea, di un'armata e di un'annata.

L'idea in ritardo è quella dell'«impresa formativa». L'unica davvero necessaria per vincere la competizione internazionale nell'era della globalizzazione. E per vincerla aumentando i profitti attraverso, direbbero Sen e la Nussbaum, la promozione delle *capabilities* di ogni lavoratore. Nell'«impresa formativa», infatti, crescono, per ciascuno, la cultura generale praticando quella professionale e le competenze trasversali (lavorare in gruppo, autonomia, competenza di giudizio, chiarezza comunicativa ecc.) dimostrando quelle professionali o specifiche (di mestiere). Senza più le tradizionali separazioni tra le due dimensioni. Soprattutto senza più le separazioni a cui ci hanno torpidamente abituati le burocrazie richiamate all'inizio tra formazione interna, croce attuale delle imprese, e formazione esterna, delizia passata, presente e futura delle agenzie che la erogano, lucrando. Al contrario, si realizza l'impresa come *learning organisation*, dove, come dicono gli inglesi, si apprende *for work, at work, through work e from work*.

L'armata che arriva in ritardo (il nostro vero spread con la Germania) è rappresentata dall'apprendistato che si può svolgere bene, pare ovvio, soltanto in una «impresa formativa». Ma quale apprendistato? Sì, certamente l'apprendistato di mestiere, quello professionalizzante. Ma ben più importante, anche ai fini di garantire a chiunque la possibilità di raggiungere i «più alti gradi degli studi» (art. 34 della Costituzione), sarebbe l'apprendistato volto all'acquisizione dei titoli di studio: qualifiche e diplomi professionali secondari e superiori, lauree, lauree magistrali, dottorati di ricerca, praticantati abilitanti alle professioni. L'apprendistato professionalizzante, infatti, resta ancora e per lo più un ammortizzatore sociale. Un modo adoperato dalle imprese per abbassare il costo del lavoro (in Italia ormai insopportabile), non per trasformarsi in «imprese formative», innovando la qualità dei processi e dei prodotti attraverso la sistematica alternanza «studiolavoro», «scuola/università e fabbrica». Era, dunque, sulla seconda tipologia di apprendistato che bisognava centrare le politiche attive del lavoro e della formazione. E usarla come falange di sfondamento per far dilagare anche nel nostro paese, finalmente, la teoria e la pratica sia dell'«impresa formativa» sia di un sistema scolastico ed universitario osmotico al mondo del lavoro, non ad esso impenetrabile (guardare i tristi dati della disoccupazione dei giovani per credere).

L'annata di ritardo, infine, è, a questo punto, questione da La Palisse. Le leve dell'«impresa formativa» e dell'«apprendistato per i titoli di studio», infatti, si potevano e si dovevano già avviare dieci anni fa, quando le Leggi Biagi e Moratti le avevano formulate e rese possibili per la prima volta nel nostro

Paese. Contrastate fino all'insulto dalle burocrazie ricordate all'inizio, erano state dissepelitte e tenacemente rilanciate dal ministro Sacconi, lo scorso anno, nel testo unico sull'apprendistato. Se adesso si leggono gli artt. 66, 67, 68 e 69 del recente disegno di legge sul mercato del lavoro, tuttavia, si capisce subito che sono state inumate per una seconda volta. Non una parola, infatti, sull'«impresa formativa», non un incentivo all'«apprendistato volto all'acquisizione dei titoli di studio». Chi si aspettava che almeno un po' dei trenta miliardi di contributi a fondo perduto distribuiti ogni anno in varie forme dallo Stato alle imprese sarebbe stato destinato al sostegno e alla diffusione di questi due strategici istituti è rimasto a bocca asciutta. Resta soltanto l'apprendistato di mestiere, peraltro come surrogato della diminuzione della flessibilità in entrata nel mondo del lavoro. Tutto questo sì che è il vero tradimento della memoria di Marco Biagi. Molto più dell'art. 18 che lo studioso modenese già il 13 novembre 2001, parlando al Cnel, riteneva «non nevralgico», ma solo «bandiera» di un mondo che, a suo avviso, già allora non esisteva più. Tradimento perché, concentrando gli interventi delle politiche attive del lavoro e della formazione sulle due leve prima menzionate, si sarebbe investito sulla competenze reali delle persone e degli attori sociali lungo tutto l'arco della vita, non sulle tutele formali di un «posto fisso» che, nelle forme conosciute, c'è e ci sarà sempre meno. Se si vuole il bene delle persone, infatti, non bisogna dare loro il pesce, ma insegnare a ciascuno come si pesca.

Più Stato e meno mercato

di Emmanuele Massagli

Il disegno di legge AS n. 3249 del 5 aprile 2012 «mira a realizzare un mercato del lavoro dinamico e inclusivo, idoneo a contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando allo stesso tempo la coerenza tra la flessibilità del lavoro e gli istituti assicurativi», come recita la relazione illustrativa. Sono quindi questi, i parametri attraverso i quali misurare la bontà del progetto. Non è una verifica di breve termine, ma certamente è già possibile fissare qualche prima valutazione circa la coerenza tra risultati attesi e tecniche utilizzate.

La filosofia di fondo dell'intervento è chiara, desumibile anche dalle poche righe riportate: superare l'occupazione di "cattiva" qualità ri-tarando flessibilità e istituti assicurativi. Superare l'ormai noto dualismo del mercato del lavoro intervenendo sulla flessibilità in entrata e in uscita. La strada scelta è quella di ricondurre il lavoro nell'alveo di un «canale privilegiato» (parole del documento programmatico di fine marzo, che richiamano quell'idea di contratto unico che ha animato il dibattito giuslavoristico degli ultimi anni), contraddistinto da contratto di apprendistato nella fase di ingresso e, a seguire, contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato («contratto dominante» per la relazione illustrativa). La tecnica adottata per ricondurre le tante e variegate forme di lavoro, comunque permesse, nei canoni di questo modello è quella della disincentivazione delle tipologie contrattuali alternative (più che il sostegno normativo/fiscale alla modalità di lavoro prevalente). La compensazione si attua riducendo gli oneri del contratto «dominante» per incentivarne la diffusione e aumentando gli oneri sul lavoro non protetto per ridurre la quantità. Lo "scambio" è tra la minore rigidità del regime di protezione dell'impiego e la penalizzazione della flessibilità in entrata. Le imprese possono licenziare più facilmente, quindi saranno più libere di assumere a tempo indeterminato.

Il modello economico di riferimento sotteso a questa strategia, quand'anche fosse riuscita, è chiaramente quello della medio/grande impresa del secondario. Ciononostante l'osservazione del mercato del lavoro degli ultimi dieci anni abbia dimostrato che la realtà è molto più complessa e multiforme delle teorie economiche largamente condizionata com'è dal lavoro nero e irregolare che va ben oltre il dualismo formale tra stabili e precari. L'intenzione della legge Biagi fu quella di superare il normotipo rigido del solo contratto a tempo indeterminato per interpretare il moderno mercato del lavoro e difendere, in un mercato tanto destrutturato e asfittico, il lavoratore *nella* flessibilità e non *dalla* flessibilità. Questo intervento determina una virata di quasi 180° gradi nelle politiche del lavoro: si afferma l'equazione flessibilità = precarietà, con la certezza che un intervento sulla rigidità in uscita (ma l'articolo 18 è stato solo scalfito, certamente senza stravolgimenti nell'esigenza di certezza delle imprese) basti a incentivare nuova occupazione e convincere le imprese ad assumere.

Beninteso, intervenire nella direzione del contrasto degli abusi è sempre necessario. Giusto penalizzare chi utilizza il contratto a progetto come forma di lavoro meno costosa o chi elude la legislazione sul lavoro dipendente con il ricorso alla partita IVA. Può essere anche condivisa l'imposta eguaglianza

previdenziale delle diverse forme di lavoro, che supera la gerarchizzazione dei contratti, quasi vi fossero modalità di lavoro meno impegnative e meno degne di altre.

Quel che stupisce, però, è la dogmatica convinzione che la legge in generale, e ancor più un intervento di questo genere, possa creare lavoro. È affermato, con una certa *nonchalance* e neanche troppo tra le righe, che il lavoro “atipico” si sia diffuso non tanto per le mutate condizioni economiche complessive, la nuova organizzazione del lavoro, la competizione internazionale, l'eccessivo carico fiscale italiano, quanto per l'opportunismo degli imprenditori, evidentemente giustificati in primo luogo dalla ricerca del profitto ad ogni costo. I colpevoli della precarietà sono quindi la legge, troppo permissiva, e l'imprenditore, troppo avaro. Si spiega, quindi, nella sfiducia verso gli attori economici il taglio tutt'altro che sussidiario del Ddl.

E' chiaro il limite di questa diagnosi. I dati di inizio mese raccontano un mercato del lavoro in costante peggioramento, con un tasso di disoccupazione complessivo del 9,3% e un tasso di disoccupazione giovanile del 31,9% (oltre 2.500.000 persone). A questi vanno aggiunti i lavoratori del sommerso (almeno 2.900.000 secondo le stime Istat), i lavoratori sospesi per crisi aziendale (più di 550.000), i dispersi della scuola (125.000 circa) e gli scoraggiati che non sono più in cerca di lavoro (1.500.000, ancora Istat). Si tratta di più di 7 milioni di persone.

Come può questo intervento generare nuova occupazione? Dove sono le misure a favore dei giovani? Cosa scoraggia, davvero, le assunzioni?

Il timore è che l'ansia di regolazione dell'occupazione “precaria” abbia messo in secondo piano la prioritaria esigenza di creare occupazione (intervenendo sui fattori di contesto) e si scarichi su chi attualmente ha un contratto di lavoro “flessibile” ma almeno lavora e lo fa in modo regolare versando i contributi. Dopo questo intervento non è difficile prevedere un numero elevato di disdette dei contratti a termine e delle collaborazioni a progetto, certamente con un contestuale aumento percentuale dell'occupazione “di qualità”, come da obiettivo, ma con un contemporaneo e corrispondente innalzamento del tasso di disoccupazione. Sfida più difficile, eppure più urgente, sarebbe stata quella di proteggere questi lavoratori atipici, calibrare meglio le possibilità di flessibilità e comprendere quali e quanti lavori sfuggano oramai al modello standard di rapporto lavorativo. Difendere le persone, quindi, nella flessibilità e nei percorsi lavorativi, come si è provato a fare dal “pacchetto Treu” ad oggi. Si è scelto, invece, di intervenire in direzione opposta. Solo a distanza se ne potranno valutare gli effetti, ma non è difficile stimare il saldo occupazionale negativo di questa riforma del lavoro.

Riforma del lavoro: una sconfitta della concertazione o delle relazioni industriali?

di Paolo Tomassetti

Si può condividere, almeno in astratto, la posizione del Governo che definisce equilibrata la riforma del lavoro perché scontenta tutti, imprese e sindacati. La tesi è certamente suggestiva. Ma a prescindere dal fatto che tale affermazione sembra già suonare come un campanello di allarme della scarsa effettività delle innovazioni introdotte, una volta accettata questa tesi è ragionevole sposarne anche il corollario, ovvero che la riforma del lavoro è stata approvata all'ombra della eclissi delle relazioni industriali (oltre che dei partiti politici) e non solo o non tanto del metodo della concertazione. Anche a voler tralasciare il ruolo (marginale) giocato dalle parti sociali nella messa a punto del DDL n. 3249, è fuori discussione la centralità e il peso della norma imperativa di legge rispetto al poco spazio lasciato alla azione della contrattazione collettiva.

Nel sistema di relazioni industriali la logica vuole che il contratto è equilibrato se accontenta tutti; ovvero se è capace di comporre il conflitto che spinge le parti contrapposte a sedersi attorno a un tavolo. L'articolo 8 della manovra finanziaria di ferragosto aveva messo nelle mani delle forze produttive il destino dell'art. 18, riconoscendo alle stesse la possibilità di sottoscrivere accordi di livello aziendale e territoriale anche in deroga all'attuale disciplina dei licenziamenti. Non solo. L'intero impianto del diritto del lavoro italiano era stato affidato alla piena disponibilità di aziende e sindacati nell'intento di valorizzarne l'autonoma capacità normativa. E superare così il retaggio della norma inderogabile di legge a efficacia sostitutiva nei confronti dei prodotti difformi dell'autonomia collettiva.

Il dissenso pregiudiziale del mondo sindacale verso l'articolo 8 – culminato nell'accordo interconfederale del 21 settembre 2011 – ha oggi legittimato, in piena sintonia col principio di cedevolezza attorno a cui è stato congeniato il provvedimento, l'intervento del nuovo esecutivo volto a restringere il campo di applicazione della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi. Soluzione questa che, tra le tante, i sindacati avrebbero potuto negoziare azienda per azienda, scambiandola ad esempio con poste occupazionali o garanzie di investimenti.

Il risultato è che, da un lato, i lavoratori si trovano ora ad incassare un riproporzionamento delle tutele sulla flessibilità in uscita senza sostanziali contropartite. Dall'altro, la rimanutenzione dell'articolo 18 avviene ad un prezzo troppo caro per le imprese se commisurato all'accrescimento degli oneri contributivi per la disoccupazione e alle restrizioni della flessibilità in entrata.

A ciò si aggiunge che il malcontento generato dalla riforma ha finito per riflettersi anche sul piano dei rapporti tra soggetti che operano nel medesimo versante del mercato del lavoro. Perché un intervento di tipo sistemico che fa perno sulla revisione dell'articolo 18 difficilmente può soddisfare gli interessi dei segmenti dove, in ragione della piccola dimensione delle imprese, la tutela reale contro i licenziamenti illegittimi comunque non trova applicazione. Il costo-opportunità della riforma sarebbe in altri termini

alterato e i suoi effetti ingessanti darebbero luogo a disfunzioni che in certi contesti potrebbero pure tradursi in una diminuzione della occupazione regolare.

Non stupisce come in questo quadro le associazioni datoriali del terziario e delle Pmi abbiano denunciato a più riprese la iniquità di una riforma ancorata alle logiche di funzionamento dell'industria, che mal si conciliano con il dinamismo del mercato del lavoro dei servizi. Arrivando perfino a minacciare la disdetta dei contratti collettivi, come a dire: "tanto non servono a niente". Anche su questo aspetto il valore aggiunto dello strumento negoziale rispetto ad interventi eterodiretti è incontrovertibile, perché avrebbe consentito di calibrare meglio i necessari interventi di modernizzazione del mercato del lavoro sulle specificità dei settori, dei territori e delle singole aziende.

La eclissi delle relazioni industriali in Italia è ancora più evidente poi nel confronto comparato. In Germania, ad esempio, i sindacati sembravano essere destinati a scomparire con il progressivo spostamento dell'asse contrattuale dal centro alla periferia. E invece hanno saputo rinnovarsi e reinventarsi con intelligenza, presidiando i Comitati aziendali e diventando loro stessi giudici della bontà o meno delle innovazioni introdotte con gli accordi di concessione. Ovvero quelle soluzioni negoziali win-win – le stesse promosse dall'articolo 8 – che rappresentano una delle principali determinanti del miracolo occupazionale della Germania in tempo di crisi. Alla luce degli avvenimenti delle ultime settimane, forse, anche le forze produttive del nostro Paese potranno riscoprire il potenziale dell'art. 8. La cui intrinseca natura liberale lascia loro aperta la possibilità di sottoscrivere accordi in deroga perfino a norme di legge che non gli piacciono, come quelle di questa riforma del mercato del lavoro.

All'ombra della riforma nuove tasse per tutti e un disperato taglio alle spese organizzative di Inps e Inail

di Michele Tiraboschi

Con il Capo VIII che chiude il provvedimento, il DDL AS n. 3249 del 5 aprile 2012 sulla riforma del lavoro, recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, si occupa della *Copertura finanziaria*, individuando il quadro normativo di riferimento per reperire le risorse necessarie a finanziare i diversi interventi previsti dalla proposta di riforma, con specifico riguardo al nuovo sistema delineato per la tutela del lavoro mediante la fruizione di appositi ammortizzatori sociali (in questo senso esplicitamente la relazione illustrativa).

Quali sono i costi della riforma?

L'art. 70, comma 1, del DDL determina gli oneri derivanti dalla attuazione della riforma che vengono valutati 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;
- 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Dove reperire le risorse finanziarie?

A copertura finanziaria degli oneri così evidenziati, il DDL intende provvedere:

1) utilizzando le maggiori entrate e i risparmi di spesa che derivano dagli artt. 71 e 72 del DDL per un ammontare pari a:

- 1.138 milioni di euro per l'anno 2013;
- 2.014 milioni di euro per l'anno 2014;
- 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015 (art. 70, comma 1, lett. a);

2) ricorrendo ad una specifica 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 per un ammontare pari a:

- 581 milioni di euro per l'anno 2013;
- 907 milioni di euro per l'anno 2014;
- 785 milioni di euro per l'anno 2015,
- 766 milioni di euro per l'anno 2016;
- 322 milioni di euro per l'anno 2017;
- 426 milioni di euro per l'anno 2018;
- 432 milioni di euro per l'anno 2019;
- 479 milioni di euro per l'anno 2020;
- 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021 (art. 70, comma 1, lett. b).

Se il secondo comma dell'art. 70 del DDL autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare (con appositi decreti) le necessarie variazioni di bilancio, né la norma sulla copertura finanziaria, né la relazione illustrativa danno ragione delle previsioni di spesa, ma ciò che è più grave, la disposizione in esame non contiene alcun riferimento alla copertura finanziaria derivante dai contributi e dagli altri interventi di maggiori entrate previsti dagli artt. 29 (*Contribuzione di finanziamento*), 34 (*Addizionale sui diritti d'imbarco*), 36 (*Aumento contributivo lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995*), 38 (*Aliquota di finanziamento e di computo della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni*) e 44 (*Contributi di finanziamento*) del medesimo DDL.

In definitiva la norma non consente di comprendere con la necessaria chiarezza quanto la riforma prospettata peserà sulle maggiori entrate imposte direttamente a cittadini, lavoratori e imprese, e quanto, invece, deriverà dalle ulteriori misure fiscali e riduzioni di spesa previste dagli artt. 71 e 72, con ciò lasciando un pesante debito di conoscenza che potrebbe pesare sulle future generazioni di lavoratori (sulla falsariga di quanto già accaduto in occasione della riforma del sistema pensionistico, almeno con riguardo ai cosiddetti "lavoratori esodati").

Un elenco di nuove imposizioni fiscali per imprese e professioni (ma anche automobilisti)

Il comma 1 e 2 dell'art. 71 del DDL identificano una maggiore imposizione fiscale a carico di chi esercita imprese, arti e professioni con riferimento a due pesanti restrizioni dei limiti di deduzione delle spese e degli altri componenti negativi relativi a taluni mezzi di trasporto a motore, utilizzati nel contesto dell'impresa o in quello artistico o professionale esercitato. In particolare la norma modifica le previsioni dell'art. 164, comma 1, del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. TUIR), per prevedere che, a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della riforma, le spese relative ai mezzi di trasporto a motore (autovetture, autocaravan, ciclomotori e motocicli) utilizzati nell'esercizio di imprese, arti e professioni, ai fini della determinazione dei relativi redditi sono deducibili non più nella misura del 40% ma del 27,5% per professionisti, artigiani e commercianti (se arti e professioni sono esercitate in forma individuale la deducibilità rimane ammessa limitatamente ad un solo veicolo; se è svolta da società semplici e da associazioni la deducibilità è consentita limitatamente a un veicolo per ciascun socio o associato) e non più nella misura del 90% ma del 70% per i medesimi mezzi concessi in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta. Con una misura, dunque, che innalza, inevitabilmente, il livello di tassazione a carico delle imprese.

L'art. 71, comma 3, del DDL modifica il medesimo TUIR all'art. 37, comma 4-bis, sulla determinazione del reddito dei fabbricati, per stabilire che venga ridotto sensibilmente lo sconto fiscale riconosciuto ai proprietari di immobili che vengono dati in locazione e i cui redditi vengono denunciati nella dichiarazione dei redditi, ad eccezione dei proprietari che hanno optato per il regime della cedolare

secca. La misura fiscale prevista dal DDL porta la riduzione forfetaria dal 15% al 5% con un incremento netto dell'imponibile fiscale di 10 punti percentuali a decorrere dal 2013.

Il comma 4 dell'art. 71 del DDL aumenta ulteriormente, a decorrere dal 1° luglio 2013, di 2 euro a passeggero imbarcato (per un totale di costo aggiuntivo pari a 5 euro) l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili (art. 2, comma 11, della l. 24 dicembre 2003, n. 350), ferme restando le previsioni dell'art. 6-*quater*, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dall'art. 34 del DDL (l'omessa comunicazione delle somme ulteriori riscosse, peraltro, comporta per i soggetti tenuti alla riscossione l'applicazione di una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000).

L'ultimo comma dell'art. 71 tocca direttamente la generalità delle famiglie italiane a decorrere già dall'anno 2012, stabilendo che il contributo obbligatorio per l'assistenza erogata nell'ambito del servizio sanitario (art. 334 del d.lgs. 7 settembre 2005, n. 209), applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, è deducibile dal reddito complessivo del contraente (art. 10, comma 1, lett. e), TUIR) per la sola parte che eccede euro 40, anziché la deducibilità totale prevista attualmente.

Un aspro taglio alle spese di funzionamento di Inps e Inail

Ma la parte più grave e maggiormente di impatto delle misure finanziarie previste a copertura della riforma sta nell'art. 72, comma 1, del DDL laddove si prevede che l'INPS e l'INAIL, seppure nell'ambito della rispettiva autonomia gestionale, sono tenuti ad adottare «misure di razionalizzazione organizzativa» (aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 4, comma 66, della l. 12 novembre 2011, n. 183, e dall'art. 21, commi da 1 a 9, del d.l. 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214), per conseguire una forte riduzione delle proprie «spese di funzionamento», in misura pari a 90 milioni di euro per ciascun anno a decorrere dal 2013. Precisamente le riduzioni imposte ai due "super-Istituti", previdenziale e assicurativo, sono quantificate in 18 milioni di euro l'anno per l'INAIL e in 72 milioni di euro l'anno per l'INPS (sulla scorta di un apposito decreto interministeriale dei Ministri del lavoro e dell'economia e delle finanze), con obbligo di versare le somme derivanti dalle riduzioni di spesa entro il 30 giugno di ciascun anno nello specifico capitolo di entrata del bilancio dello Stato.

L'entità della riduzione complessiva delle spese di funzionamento dell'organizzazione di Inps e Inail, dunque, appare talmente elevata da lasciar presagire interventi di riassetto organizzativo di vasta portata che non potranno prescindere da una decisa minore presenza territoriale dei due Istituti e, forse, anche da manovre di futura privatizzazione che drammaticamente inficerebbero il sistema complessivo di *welfare* del Paese. Ma senza ombra di dubbio, anche a voler credere che nessuna operazione di privatizzazione farà seguito a tale drastico ridimensionamento delle spese di gestione di Inps e Inail, l'effetto più pesante della riorganizzazione dei due Istituti, con spese di funzionamento annualmente enormemente ridotte, sarà avvertito dai lavoratori che da essi ricevono assistenza e tutele.

Con gli stessi obblighi di versamento annuale, l'art. 72, comma 2, del DDL impone una riduzione delle spese di funzionamento per 10 milioni di euro l'anno, a decorrere dal 2013, anche alla Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, sempre con riferimento alla obbligatoria adozione di misure di razionalizzazione organizzativa, pure nell'ambito della autonomia propria dell'Ente (ovviamente anche in questo caso deve trattarsi di misure aggiuntive a quelle previste dall'art. 4, comma 38, della legge n. 183/2011).

L'ultimo comma dell'art. 72 affida ai Ministeri vigilanti (lavoro ed economia e finanze) il compito di verificare l'attuazione delle misure previste, anche con riguardo alla proposta di «misure correttive previste dalle disposizioni vigenti» per la «effettiva riduzione» delle spese di funzionamento degli Enti individuati.

Il nodo (irrisolto) del costo del lavoro. Questo è il vero nemico dell'occupazione

di Paolo Stern

No. Ad una prima lettura non mi convince. Non trovo la corrispondenza tra le istanze delle imprese, specialmente quelle piccole e medie che assisto quotidianamente, e ciò che rilevo dal DDL di riforma del mercato del lavoro. Nella premessa del documento accompagnatorio al DDL si legge «La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi». Si sa, le premesse sono sempre contenitori di pie intenzioni che spesso sono contraddette dall'articolato successivo. Anche il documento Fornero cade in questa trappola? In parte. "Mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo" per "contribuire alla crescita e creazione di occupazione" questa è il primo *must* in un Paese in cui un giovane su tre sta a casa. Certo la ricerca della massima occupazione non è *tout court* l'obiettivo è la ricerca di occupazione di qualità che limiti il precariato. Bene, anzi direi meglio. Ma che leve attivare per muovere il mercato e farlo in modo virtuoso? Le scelte del documento Fornero vanno sostanzialmente (o nelle intenzioni primarie sembrava fosse così) su quattro direttrici: flessibilità in uscita, riordino delle forme di accesso al mercato senza penalizzazioni ma con razionalizzazione di alcuni strumenti, riforma degli ammortizzatori, spinta al contratto di apprendistato come contratto tipico di inserimento. Il tutto con limiti di bilancio strettissimi quindi sostanzialmente a costo zero per le pubbliche finanze. Operazione certamente complessa e resa ancor di più tale dai consueti fuochi incrociati degli *stakeholders*. Ma si sa il governo è tecnico, ascolta tutti ma poi decide autonomamente (o così ci si sarebbe aspettati).

Andiamo con ordine. Primo obiettivo: maggiore occupazione. Soluzione: *restyling* dell'art. 18. Bene: certo è quel che reclamavano le imprese che non avranno più scuse nel limitare la loro crescita occupazionale. Le imprese rispondono che il punto di caduta sulla revisione di quella norma riconducibile all'era quaternaria, tanta è la distanza siderale in termini economici e temporali dal 1970, non va bene. Si rischia ancora troppa incertezza e contenziosi giudiziari (visto che tra l'altro l'arbitrato per faccende di licenziamento non è consentito) lunghi ed incerti con lo "spettro" della reintegrazione di fatto ancora possibile. Quindi niente; la revisione dell'art. 18 (che comunque ha il merito storico di superare il tabù) di per se non rende la vita più semplice alle imprese che, per qualunque lecita ragione, decidano di risolvere il rapporto di lavoro, quindi probabilmente nessun effetto del tipo "assumiamo a tempo indeterminato perché poi l'uscita è possibile". Allora la crescita continueranno a farla quelle imprese, sono la stragrande maggioranza, sotto i 15 dipendenti, infatti per loro è previsto ... NIENTE! Nulla di nulla rispetto al tema più caldo e più richiesto: riduzione del costo del lavoro ed chiusura della forbice che distanzia il netto in busta e il costo per l'impresa (attualmente distanti di oltre il doppio). Anzi sono apparse limitazioni nell'utilizzo di forme flessibili di accesso al lavoro basate su adempimenti, sanzioni e disincentivi economici che tradotto fa aumento dei costi del lavoro. Si insegue la logica che maggiori adempimenti burocratici, protetti da pesanti sanzioni, scoraggino il ricorso alla flessibilità /

precarietà spingendo alla stabilità dei rapporti. Una convinzione che nel passato aveva provocato grossi danni e che speravamo, con l'avvento del libro unico del lavoro e della "filosofia" che ne sottintendeva, aver per sempre abbandonato. Certo chi lo dirà ad un pizzaiolo che chiama in servizio un lavoratore intermittente per un imprevisto la domenica pomeriggio senza che il suo consulente, senza sfera di cristallo, abbia fatto la comunicazione preventiva il venerdì, rischia seimila (diconsi seimila) euro di sanzione. Cosa farà il pizzaiolo? Assumerà a tempo indeterminato? O farà la chiamata e gestirà il rapporto in nero confidando di farla franca nei controlli domenicali mentre l'assunzione senza preventiva comunicazione rimarrebbe marchio indelebile, e sanzionabile, per i futuri 5 anni? Facciamo solo qualche altro esempio dell'effetto perverso che l'aumento del costo, diretto o indiretto, può avere sull'occupazione. Il contratto a tempo determinato viene visto con sfavore dall'ordinamento generale. Sul punto la nuova formulazione del comma I dell'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001 è fin troppo esplicita «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Per dare contenuto all'enunciazione di principio con decorrenza dai periodi contributivi maturati a partire da gennaio 2013, viene previsto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 % della retribuzione lorda. Unica esclusione viene rappresentata dai lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti o per attività stagionali. La penalizzazione è sull'assunzione a termine e non sull'assunzione in generale, infatti in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato è previsto un "premio di stabilizzazione" a favore del datore di lavoro, infatti il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, nei limiti delle ultime sei mensilità. Tale restituzione avviene, parzialmente, anche in caso di assunzione a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In questo caso però la restituzione sarà decurtata dei mesi "persi" tra la cessazione e la successiva assunzione. Il DDL ci ricorda altresì che sono escluse dal contributo aggiuntivo le assunzioni con contratto di apprendistato (... ma ormai non era pacifico che fosse una tipologia contrattuale a tempo indeterminato? Perché la specificazione?). E allora assumere legittimamente a TD sarà più oneroso dell'1,4%. Troppo e troppo poco. Troppo perché penalizza tutte quelle attività che non riescono a pianificare un intervento assuntivo a tempo indeterminato e che fisiologicamente e correttamente si rivolgono ad assunzioni a termine in modo lecito, che poi sostanzialmente sono le imprese più piccole e più soggette ai capricci del mercato. Troppo poco perché l'uso abusivo dell'istituto contrattuale non è certo "annichilito" dall'incremento di costo. Quindi il nuovo approccio paradossalmente ha un effetto boomerang: penalizzare i virtuosi e non frenare i furbetti. Si dirà però che il fine giustifica i mezzi e cioè visto che si doveva attivare un sistema più esteso di ammortizzatori sociali da qualche parte bisognava pur prendere i soldi. L'ASPI e la mini ASPI andava finanziata. A finanziare la nuova indennità sono chiamati anche tempo indeterminato. A decorrere da gennaio 2013 è previsto infatti un «contributo di licenziamento», da versare al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro di contratti a tempo indeterminato per cause diversa dalle dimissioni, pari a:

- 0,5 mensilità di indennità iniziale ASPI;
- per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Tale contributo è dovuto anche nei casi di interruzione di rapporti di apprendistato compresa l'eventualità del recesso al termine del periodo formativo. Sempre a finanziamento dell'ASPI, dal 1° gennaio 2013, è prevista a carico dei datori di lavoro di apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 % della retribuzione lorda (tale norma non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che azzerano la contribuzione nelle piccole imprese sempre che le stesse agevolazioni risultino confermate).

Quindi un incremento secco del costo del lavoro per tutti: contratti a termine in avvio, per quelli di apprendistato durante il periodo agevolato e per quelli a tempo indeterminato (compreso apprendistato) al momento della cessazione. Il sistema di ammortizzatori ipotizzato, che è ben lontano dal potersi dire universalistico, è stata quello di tipo centralistico con conferimento diretto INPS – lavoratore appare di fatto appannata l'idea di far evolvere le esperienze di bilateralità (ne rimane traccia solo per la gestione

di momenti di sospensione del rapporto di lavoro) quali strumenti di welfare condiviso e sussidiario. In questo caso la scelta di tutela è di tipo centralistico con vocazione universalista (si ribadisce ancora molto lontana dall'essere realmente inclusiva di tutti i lavoratori) e determina di fatto un incremento dei costi contributivi specialmente per le piccole imprese che infatti non sono toccate dalla revisione del sistema previsto dalla L 223/91 di finanziamento dell'istituto della mobilità.

Il grande assente della riforma è proprio l'attenzione al costo del lavoro ed al cuneo fiscale. Una vera amarezza aver perso questa occasione per stabilizzare in modo chiaro e gestibile i sistemi di incentivazione del lavoro utile e produttivo in termini di fiscalità ridotta e decontribuzione. Sul punto siamo nel caos più totale. Una vera amarezza avere previsto adempimenti burocratici e sanzioni, che altro non sono che maggiori costi di gestione e maggiori accantonamenti a fondo rischi amministrativi, per tutti per limitare abusi di pochi. Una vera amarezza veder accantonata (nella riforma non se ne parla proprio) l'idea di flessibilità gestita e controllata attraverso l'istituto della certificazione di contratti di lavoro. Mai come in questa occasione mi auguro che la competenza della professoressa Fornero e del suo staff siano tali da fugare i "miei punti di amarezza", mi auguro proprio di sbagliare ma ritengo che si sia persa un'occasione unica per dare una svolta definitiva al nostro mercato del lavoro e salire sul treno dell'innovazione. E perso un treno non è detto che il prossimo passi in tempo utile.

Il caso concreto

Proviamo ad evidenziare con qualche numero cosa potrebbe succedere ad una azienda commerciale con 12 dipendenti che decida di assumere un lavoratore IV livello a TD per 6 mesi (da 1/1 a 30/6), lo assuma a tempo indeterminato come apprendista (da 1/1 dell'anno successivo) e, per un successivo calo di lavoro, sia costretto a licenziarlo (legittimamente!) per giustificato motivo oggettivo il 31/12 dell'anno successivo:

Durata totale del rapporto di lavoro (TD + apprendistato): 30 mesi

Retribuzione imponibile: € 1.463,00

Retribuzione imponibile trimestre TD (6 mesi + 6/12 di 13[^], 14[^], ferie): € 10.972,5

Contribuzione aggiuntiva TD (€ 10.972,50*1,4%): € 153,00

Contribuzione aggiuntiva assunzione apprendista (€ 40.964*1,31%): € 536,00

Contributo di licenziamento (€ 1.463,00*75%=1.097,00*50%*2): € 1.096,00

Maggior costo rispetto all'attuale situazione: € 1.785,00.

Licenziamenti nel settore pubblico e la riforma dell'art. 18 Cronaca di una specialità

di Francesco Verbaro

Il dibattito scaturito con la riforma dell'art. 18 ha colpito in maniera inaspettata il mondo sonnolento della pubblica amministrazione, che lontano dalle logiche della privatizzazione si riteneva escluso da quel dibattito che tanto stava animando il settore privato. Come è accaduto con il decreto legislativo 276/2003, in materia di riforma del lavoro flessibile, e con il d.lgs. 66/2003, in materia di orario di lavoro, il datore di lavoro pubblico non è mai tra i promotori o sostenitori di queste norme. Le subisce e, quando sono in dirittura di arrivo, si pone il problema dell'applicazione, riuscendo a spuntare una semplice (e non sempre chiara) norma contenente un percorso di armonizzazione o di deroga.

La stessa cosa è accaduta con il processo di riforma del mercato del lavoro avviato dal Governo Monti, ora il ddl AS 3249 recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, che avrà delle ricadute nel settore pubblico non solo con riguardo ai licenziamenti, ma anche con riferimento al ricorso al lavoro flessibile. Misure quest'ultime che avranno pesanti ricadute sui rinnovi dei contratti a termine nelle pubbliche amministrazioni, di cui le pubbliche amministrazioni hanno sempre abusato. Parleremo di norme che sono in continua evoluzione e che probabilmente cambieranno, visto l'acceso confronto in atto nel mondo del lavoro su tali proposte.

Il diverso contesto e le diverse origini

Per comprendere le finalità di questa riforma del mercato del lavoro e le specificità e punti di convergenza rispetto alla riforma del settore pubblico è utile ricordare i motivi che hanno spinto a promuovere tale provvedimento. La relazione illustrativa al provvedimento esordisce affermando che «il disegno di legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" mira a realizzare un mercato del lavoro dinamico e inclusivo, idoneo a contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando allo stesso tempo la coerenza tra la flessibilità del lavoro e gli istituti assicurativi». Finalità che si collocano nel percorso di riforme avviato dal Governo in carica con i provvedimenti in materia di liberalizzazioni e semplificazioni e che mirano a rendere il contesto normativo in materia più favorevole all'impresa, più rigoroso in merito al ricorso al lavoro flessibile e comunque più certo e semplificato per tutte le parti. Una riforma, come è emerso dal dibattito, che si è incentrata su uno scambio, che poco vedremo riguarda il settore pubblico, tra maggiore semplificazione e minori tutele nei processi relativi ai licenziamenti da un lato e maggiori vincoli e oneri nel ricorso al lavoro flessibile dall'altro. Uno scambio o contemperamento di interessi tra

le parti del mercato del lavoro, che poco coinvolge il settore pubblico in quanto i vincoli in materia di lavoro flessibile sono prevalentemente di carattere finanziario ma, dato l'art. 97 della Cost., non possono prevedere la tutela reale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e in quanto il fenomeno del recesso nel rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni è veramente circoscritto.

La "flessibilità in uscita"

Il tema che tratteremo, e che ha attirato anche l'attenzione dei media, è in particolare quello dei licenziamenti. Istituito che il settore privato, è giusto ricordarlo, ha chiesto di semplificare e che il settore pubblico, possiamo dirlo, ha raramente applicato. Occorre partire da questo dato empirico per ricordare che ci troviamo di fronte a due mondi del lavoro ben differenti e non tanto dal punto di vista normativo. Quello privato, che non può sopportare un inutile costo del lavoro in caso di crisi economica o tollerare nella propria organizzazione comportamenti individuali sanzionabili disciplinarmente con il licenziamento; e il mondo del lavoro pubblico, che invece opera sul *deficit spending*, che non si pone il problema di crisi finanziaria ma che anzi è portato a svolgere il ruolo di ammortizzatore sociale. I casi di recesso pertanto sono così rari che solo pochissimi dirigenti (e solo con riferimento al licenziamento disciplinare) si sono imbattuti nelle difficoltà probatorie di un processo del lavoro e nella dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Anzi essendo pochi i casi di licenziamento disciplinare nel pubblico, questi hanno riguardato il più delle volte fattispecie così gravi, spesso fondate su condanne penali, che difficilmente il giudice del lavoro ha potuto dichiarare l'illegittimità del licenziamento. Illegittimità che, è bene subito ricordare, porta oggi anche nel settore pubblico come conseguenza al reintegro.

Una serie di difficoltà rappresentate dai direttori del personale delle PA sono state affrontate dal legislatore della riforma con il d.lgs. 150/2009. Come ad esempio: le modalità di pubblicità del codice disciplinare, la fattispecie del licenziamento per falsa attestazione della presenza o per rifiuto al trasferimento o il coordinamento tra procedimento penale e disciplinare.

Ma la differenza, ancora una volta, è che si tratta di norme non richieste dal datore di lavoro pubblico (es. Dirigenti, Anci, Regioni o Upi), ma anzi imposte allo stesso. Imposte dal legislatore e in alcuni casi anche avversate dal datore di lavoro pubblico. Diversamente, nel settore privato tali disposizioni sono richieste dalle associazioni dei datori di lavoro. Ritorna il tema del datore di lavoro pubblico come *fictio iuris*.

In generale, per entrare nel merito del dibattito, l'evoluzione del diritto del lavoro porta oggi a dire che il lavoratore non può essere protetto prescindendo dalle condizioni economiche dell'impresa (dell'Ente) e compromettendo l'attività economica. Nell'attuale contesto storico ed economico il diritto non può ignorare le esigenze di efficienza e competitività del sistema economico, come tra l'altro Marco Biagi e Pietro Ichino ci hanno insegnato, superando l'approccio tradizionale del diritto del lavoro. Se la tutela del lavoratore non può spingersi fino a compromettere la libertà e le opportunità di impresa, considerati interessi oggetto di tutela costituzionale, ancor di più è possibile spingersi nel caso del datore di lavoro pubblico, del quale occorre garantire il buon andamento e la possibilità di erogare i servizi. In quest'ultimo caso l'interesse da contemperare e da salvaguardare non è quello privato dell'imprenditore (ex art. 41), ma quello pubblico e generale di assicurare i servizi, che si fonda sull'articolo 97 della Costituzione, nonché sugli articoli che richiamano l'intervento della Repubblica nell'assicurare l'uguaglianza sostanziale ed una serie di diritti sociali fondamentali. La crisi finanziaria di alcuni Stati europei e la crisi del debito sovrano, accompagnata da una crescita della pressione fiscale, tra le più alte al mondo, fanno capire come il settore pubblico, se non vuole svolgere un ruolo di mero erogatore di stipendi deve avere lo strumentario normativo per avviare processi di riorganizzazione efficaci e semplificati, al fine di salvaguardare le funzioni.

Detto questo, per approfondire la questione occorre ricostruire l'attuale quadro normativo, per capire quindi l'impatto delle nuove norme contenute nel disegno di legge e in particolare negli articoli 13, 14 e

15. Ai nostri fini occorre distinguere tra due macro fattispecie: quella dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (come la situazione economica o funzionale) e quella dei licenziamenti disciplinari (giustificato motivo soggettivo). Fattispecie che hanno per la PA specifiche regolamentazioni nel d.lgs. 165/2001, rispetto a quanto previsto nel settore privato, e che "incontrano" ad un certo punto sia la legge 604/1966 che la legge 300/1970, in un rapporto tra legge speciale (il d.lgs. 165/2001) e norma generale (norme sui licenziamenti individuali e Statuto dei lavoratori). Occorre inoltre ricordare che l'art. 51 del richiamato d.lgs. 165/2001 precisa che «la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti». Inoltre, l'art. 2, comma 2, del d.lgs. 165/2001 afferma che «i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle *disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile* e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa», con esclusione delle specifiche disposizioni contenute nel richiamato decreto legislativo del 2001. Quindi occorre distinguere tra l'apparato sanzionatorio relativo alle conseguenze del licenziamento invalido (vedi art. 18) e le norme che disciplinano le fattispecie e le procedure che portano all'estinzione dell'obbligazione rapporto di lavoro. In merito a queste ultime, di recente il legislatore ha aggiornato le norme per il settore pubblico, rendendole maggiormente applicabili e superando una serie di criticità che impedivano l'effettiva e piena applicazione delle norme in materia. Si vedano le integrazioni all'art. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare e la modifica integrale dell'art. 33 in materia di licenziamento collettivo. Anche qui occorre ricordare che, se vi sono stati diversi casi di licenziamento disciplinare, non risultano casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo pur ricorrendone sovente i presupposti, soprattutto oggi dopo l'ampliamento delle fattispecie, con la novella all'art. 33 del d.lgs. 165/2001 apportata dalla legge 183/2011. Altrettanto rari i licenziamenti per responsabilità dirigenziale per grave inosservanza delle direttive ai sensi dell'art. 21, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Risulta evidente che esperiti i due specifici percorsi (disciplinare e giustificato motivo oggettivo economico) per il settore pubblico si incontra, in caso di licenziamento privo di giustificazione (diverso da inefficace o discriminatorio, in quest'ultimo caso è nullo), il reintegro come tutela ai sensi dell'art. 18 della legge 300/70, prescindendo dal numero dei dipendenti. La proposta del Governo prevede come è noto una modifica all'art. 18 della legge 300/70, che contempla in caso di licenziamento per motivi economici, privo di giustificazione, non il reintegro, ma «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». La modifica ultima al testo, oggetto di acceso confronto politico, prevede la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nell'ipotesi in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il tema della flessibilità in uscita viene affrontato, quindi, erroneamente a parere di chi scrive, nella fase della tutela (art. 18 della legge 300/1970), e non nella fase dell'individuazione delle cause e motivazioni, con delle tipizzazioni puntuali. Nella proposta del Governo viene toccato, altresì, il tema delle conseguenze del licenziamento illegittimo per vizi di forma, prevedendo per tali ipotesi (violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604) che il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, «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 sesto» del nuovo articolo 18.

L'impatto e l'utilità di tale riforma vanno valutati alla luce dei contesti produttivi ed organizzativi dei diversi "mercati" del lavoro e non in astratto. Nel caso del settore pubblico si pone, di fronte al pagamento di un indennizzo, il problema della responsabilità erariale, in quanto il dirigente incorrerebbe nella stessa se non venisse prevista un'esclusione (come nella conciliazione). Tale modifica della tutela pertanto, se non esclusa per il settore pubblico, senza le garanzie in materia di responsabilità erariale, disincentiverebbe ancor più il dirigente nell'attivare il già raro procedimento di licenziamento. Inoltre, per un bilancio di una PA, pagare in un'unica soluzione tante mensilità di indennizzo potrebbe compromettere ulteriormente e irreversibilmente il bilancio, preso a riferimento per giustificare il licenziamento.

L'applicazione di questa parte della riforma anche al settore pubblico, e quindi prevedere in caso di annullamento del licenziamento per giusta causa solo un indennizzo, dovrebbe contenere dunque qualche specifica nel settore pubblico, al fine di evitare effetti paradossali.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel settore pubblico

Il tema si pone con un certo interesse soprattutto rispetto al nuovo articolo 33 del d.lgs. 165/2001, che non trova ancora una giurisprudenza e delle problematiche applicative, ma che è il caso di approfondire in occasione di questa riforma del mercato del lavoro. Il procedimento novellato dalla legge 183/2011 risulta particolarmente semplificato dal punto di vista delle causali di giustificazione del licenziamento, in quanto fa riferimento a tre fattispecie: soprannumero rispetto alla dotazione organica, eccedenze in relazione alle esigenze funzionali ed eccedenze in relazione alla situazione finanziaria. Si tratta nel settore pubblico di tre fattispecie che si fondano quasi sempre su atti formali e che costituiscono una base probatoria certa sulla quale difficilmente il giudice di merito potrebbe sindacare (come in generale ribadito dall'art. 30, comma 1, della legge 183/2010). È utile in questa sede fare alcuni esempi. Gli atti di organizzazione e le dotazioni organiche, con le quali attestare le eccedenze, sono atti organizzativi di natura regolamentare, soggetti a formalizzazione in base alla riserva di legge di cui agli artt. 2, comma 1, e 6 del d.lgs. 165/2001. Le esigenze funzionali possono essere di carattere macro, e quindi fondarsi su una cessione di funzioni, la gestione associata delle stesse, le varie forme di esternalizzazione, e necessitano pertanto di atti formali di carattere organizzativo, certi, spesso supportati da documenti di bilancio e dal parere del collegio dei revisori. Vi può essere in questo caso anche una dimensione micro e gestionale, che può avere effetti in termini di riduzione e trasformazione delle attività connesse ai processi di innovazione tecnologica e di razionalizzazione, e che potrebbe basarsi su atti gestionali formalizzati come piani della performance, di informatizzazione o i piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL 98/2011. La terza fattispecie, di particolare gravità e attualità nell'attuale periodo storico, riguarda le eccedenze per situazioni finanziarie. È evidente innanzitutto che le "situazioni finanziarie", richiamate al comma 1 dell'art. 33, costituiscono fattispecie diverse dal "giustificato motivo oggettivo economico". Il dato finanziario, innanzi tutto, è meno aleatorio e incerto di quello economico. In questo quadro i numerosi tetti di spesa sul personale e l'irrigidimento delle misure sul patto di stabilità rendono chiari, insindacabili e persino inderogabili i presupposti per i quali ci si può trovare di fronte a gravi situazioni finanziarie. Alcuni casi sono ad esempio: il non rispetto del tetto di spesa per il personale, il taglio significativo dei capitoli di funzionamento e per le locazioni degli stabili, il mancato rispetto del patto di stabilità o le situazioni di deficitarietà strutturale o di dissesto, il mancato rispetto del tetto di spesa sul fondo di finanziamento ordinario per le Università, il mancato rispetto del piano di rientro nella sanità, ecc.

Ovviamente l'applicazione di queste norme apre per il settore pubblico tutta una serie di problematiche mai affrontate, come ad esempio i criteri di scelta per gli esuberanti. In questo caso il settore pubblico non

avendo molti profili specialistici non potrebbe tanto far affidamento sulle “esigenze tecniche e produttive”, ma sui carichi di famiglia e l'anzianità, da decidere poi se anagrafica o aziendale (vedi art. 5 legge 223/91). Dal punto di vista della tutela, l'impugnazione (disciplinata ai sensi della legge 604/1966 e della legge 223/1991) nel caso di specie dovrebbe riguardare la messa in disponibilità di cui al comma 7 dell'art. 33, ma potrebbe interessare anche degli atti presupposti (atti di organizzazione e bilancio). Dopo la messa in disponibilità il settore pubblico ha un meccanismo di gestione della mobilità attraverso gli articoli 34 e 34bis del d.lgs. 165/2001 molto procedimentalizzata, di assoluta garanzia, ma che potrebbe generare ulteriori casi di contenzioso, rispetto ai criteri di assegnazione di detto personale. Quindi, per maggior chiarezza, il tema della tutela prevista dall'art. 18 si pone, nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, già rispetto alla procedura prevista dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

Differenziare o convergere?

Posto che non è ancora certa quale sarà la scelta definitiva del legislatore in materia di art. 18, per capire quale scelta politica effettuare in merito all'esclusione o meno del settore pubblico dalla riforma del lavoro occorre fare qualche breve considerazione sulle esigenze del settore pubblico.

La riforma del sistema sanzionatorio previsto dall'art. 18, come è noto, è stata chiesta dal mondo dei datori di lavoro del settore privato per poter avere minori impedimenti e maggiore flessibilità in uscita e per poter affrontare meglio andamenti economici ciclici e repentinamente mutevoli. Nel settore pubblico tale “semplificazione” non sembra essere necessaria, sia per la maggiore prevedibilità delle situazioni di crisi sia per la certezza e dimostrabilità delle stesse dal punto di vista probatorio.

Ma probabilmente il tema investe in generale le politiche e i comportamenti della PA, in quanto il vertice politico di un'amministrazione pubblica (e quello amministrativo) si adopera sovente per mascherare le gravi situazioni finanziarie e quindi per evitare i licenziamenti e, prima ancora, le sanzioni connesse al mancato rispetto delle norme di finanza pubblica. I diversi casi di fallimento di città, asl e regioni, tardivamente scoperti e ripianati dalle finanze pubbliche, sono a tutti noti.

Il paradosso circa la possibilità per il datore di lavoro pubblico di utilizzare i “benefici” della riforma, come il non reintegro in caso di mancanza dei presupposti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è che in questo caso non ci troveremmo di fronte a scelte di libertà aziendale, ma per la maggior parte a situazioni attestate e certificate di mutamento delle funzioni o di criticità finanziarie che ben giustificerebbero (anzi richiedono) «la riduzione o la trasformazione di attività o di lavoro». Partendo dalle fattispecie concrete quindi è possibile concludere che il datore di lavoro pubblico non avrebbe difficoltà a dimostrare la veridicità e congruenza dei casi in cui necessita ricorrere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo economico e assicura inoltre una tutela ulteriore rafforzata con il meccanismo dell'assegnazione ai sensi degli articoli 34 e 34bis del d.lgs. 165/2001.

Circa la scelta di applicare anche al settore pubblico questa riforma, è interessante ricordare, da ultimo, come il d.lgs. 110/2004 ha modificato l'art. 24 della legge 223/1991 in materia di licenziamenti collettivi, prevedendo per «datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto» l'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, cioè il pagamento dell'indennizzo in luogo del reintegro. Data questa particolare deroga, non sarebbe strano (ove non paradossalmente già ricomprendibili per i settori cultura e istruzione) immaginare di includere per questa via anche le pubbliche amministrazioni pubbliche, che certamente sono “datori di lavoro non imprenditori”. Da scongiurare, in tale materia, scelte pasticciate come richiami ai principi o a processi generici di armonizzazione, che non soddisfano l'esigenza principe della certezza del diritto e delle tutele. La scelta operata dal Governo nel disegno di legge attraverso l'art. 2 non è delle più felici, in quanto al primo comma fa riferimento genericamente al fatto che le disposizioni della riforma «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». Un'affermazione che non fa riferimento a criteri e principi per una delega da esercitare successivamente, ma che anzi qualifica le norme come principi per l'immediata regolamentazione. Il comma 2 dello stesso articolo non appare altresì adeguato, in quanto prevede che «il Ministro per la Pubblica Amministrazione e per 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». Una mera funzione di indirizzo politico, che non potrebbe esercitarsi in modo concreto se non attraverso atti legislativi ed eventuali accordi contrattuali. L'art. 2, in parole povere, sembra più una nota e un pro memoria in vista di qualche altra scelta che verrà definita durante l'iter parlamentare del provvedimento e che dovrà contenere certamente una delega, nonché un chiarimento circa il regime transitorio da applicare. Nel testo sono inoltre previste delle esplicite esclusioni per il settore pubblico, come quella all'art. 22, sull'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), la nuova indennità di disoccupazione, e quella all'art. 29, sul contributo addizionale di finanziamento della stessa, che avrebbe avuto un notevole impatto sul costo del lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni. Importante, sarà invece cogliere le novità introdotte negli articoli iniziali del disegno di legge in merito al ricorso ai contratti di lavoro flessibili. L'abuso da parte del datore di lavoro pubblico nel ricorrere in particolare ai contratti a termine renderebbe utile, ad esempio, estendere alle ppaa la deroga sulle causali solo per i contratti di durata inferiore ai sei mesi (per indurre a far ricorso a contratti brevi) o il tetto dei 36 mesi nel ricorso allo stesso lavoratore, computando anche i periodi di utilizzo attraverso contratti di somministrazione. Ricordiamo infatti che il continuo e prolungato ricorso al lavoro flessibile nel settore pubblico, senza la tutela della trasformazione del rapporto, ha generato il fenomeno del precariato storico e delle stabilizzazioni senza concorso. Una revisione della normativa applicata al settore pubblico e un miglior coordinamento tra l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 e d.lgs. 368/2001, pertanto, risultano ormai necessari.

Considerazioni conclusive

Il tema ampiamente dibattuto è stato quello riguardante la scelta di applicare anche al settore pubblico le nuove disposizioni di modifica sui licenziamenti.

Una eventuale "specialità positiva" di esclusione prevista dal legislatore, potrebbe essere giustificata dalla procedura di tutela nella ricollocazione *ex artt.* 34 e 34bis del d.lgs. 165/2001 e potrebbe compensare le specialità in negativo di cui soffrono i lavoratori delle pubbliche amministrazioni con riferimento, ad esempio, al divieto di trasformazione a tempo indeterminato in caso di violazione dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001, in materia di lavoro flessibile, o di non riconoscimento dell'inquadramento nella qualifica superiore in caso di svolgimento delle mansioni superiori. "Specialità" che, è vero, poggiano sull'art. 97 della Costituzione, che prevede che ai pubblici uffici si accede per concorso. Difficilmente, invece, si comprenderebbero esclusioni in materia di sanzioni e limiti sul ricorso al lavoro flessibile, dati gli abusi di cui si è macchiato più volte il datore di lavoro pubblico.

Le differenze da ultimo rappresentate impedirebbero, quindi, di parlare di incostituzionalità in caso di esclusione della PA dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di licenziamento, ma ci devono portare a parlare di altro, ovvero delle ragioni a monte per le quali il datore di lavoro pubblico dovrebbe trovarsi costretto a ricorrere al licenziamento e richiederebbero specifici approfondimenti e interventi, nell'ambito di un ridisegno necessario del settore e della spesa pubblica, sulle funzioni e sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il lavoro pubblico in attesa sullo sfondo di una riforma che si affida al monitoraggio

di Pierluigi Rausei*

Gli artt. 1 e 2 del Capo II del DDL AS n. 3249 del 5 aprile 2012 sulla riforma del lavoro, recante *“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”*, si occupano del lavoro pubblico, nonché di illustrare le finalità del provvedimento legislativo e il sistema di monitoraggio e valutazione previsto per la verifica della sua attuazione.

Attende gli esiti del confronto sindacale la riforma del lavoro pubblico

La annunciata riforma del mercato del lavoro proposta con il DDL sembra dover riguardare, in tempi brevi, anche i 3,4 milioni dei lavoratori del settore pubblico, seppure in un primo tempo destinati a restare sullo sfondo dell'intervento legislativo attualmente all'esame della XI Commissione del Senato della Repubblica.

L'art. 2, comma 1, del DDL, in effetti, stabilisce espressamente che le disposizioni (ove non espressamente previsto come, ad esempio, nel caso del lavoro accessorio, art. 11), costituiscono *“principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*. Ne consegue, evidentemente, che le norme contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ovviamente per il solo personale contrattualizzato, in quanto è esplicitamente previsto che *“restano ferme le previsioni di cui all'art. 3 del medesimo decreto legislativo”*.

Tuttavia le norme del DDL non intervengono direttamente sul quadro regolatorio del pubblico impiego, in quanto, come illustra, in modo assolutamente atecnico e con una certa dose di improvvisazione normativa, il secondo comma dello stesso art. 2, è demandato al Ministro per la Pubblica Amministrazione e per la semplificazione, previo confronto (*“sentite”*) con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuare e definire, *“anche mediante iniziative normative”*, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai lavoratori pubblici.

Lo stesso Ministro per la P.A. e per la semplificazione ha ribadito l'urgenza e l'importanza del dialogo con le parti sociali, sottolineando l'importanza del confronto aperto a Palazzo Vidoni giunto già al quarto incontro. Il tavolo con le parti sociali, dunque, indirizzerà anche la scelta del veicolo normativo (delega o

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

disegno di legge) per applicare la riforma del mercato del lavoro anche al settore pubblico, oltre a perseguire l'obiettivo non meno ambizioso del riordino dei contratti per la pubblica amministrazione.

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

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

Linee generali di una riforma

Le linee di intervento della riforma del lavoro privato vengono delineate nell'art. 1 del DDL.

Anzitutto si mira a favorire “*l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili*”, ribadendo “*il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro*” identificato come “*contratto dominante*” (*lett. a*). In realtà tale obiettivo pare perseguito esclusivamente attraverso una affermazione di principio (art. 3, comma 1, *lett. a*) e con un appesantimento burocratico e normativo della totalità delle forme contrattuali di tipo flessibile, ad orario modulato o ridotto, ovvero di tipo non subordinato (artt. 3-10), nonché con un drastico ridimensionamento delle possibilità di utilizzo dei buoni lavoro (art. 11).

In secondo luogo si manifesta il proposito di valorizzare l'apprendistato quale modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (*lett. b*), peraltro con un intervento sull'impianto del recente Testo Unico dell'Apprendistato (d.lgs. n. 167/2011), di cui si attende l'entrata in vigore prevista per il prossimo 25 aprile 2012, minimale nella forma ma idoneo ad appesantire e limitare l'uso dello strumento (art. 5), che andrebbe realmente promosso e incentivato.

Una terza area di intervento attiene, correttamente, al contrasto degli “*usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti*” (*lett. e*). Tuttavia le misure introdotte non paiono adeguatamente strutturate per contrastare in prospettiva di effettività gli utilizzi irregolari e fraudolenti degli strumenti contrattuali, quanto meno con riguardo all'incremento di occupazione regolare. Misure come quelle previste per restringere il campo d'azione del lavoro a progetto (art. 8) ovvero delle collaborazioni in partita IVA (art. 9) o ancora delle associazioni in partecipazione (art. 10) sembrano spingere le imprese verso una cessazione dei rapporti in essere, alla scadenza del regime transitorio, peraltro del tutto assente per il nuovo quadro dell'associazione in partecipazione.

Analoga valutazione sembra doversi rivolgere alla ulteriore finalità di ridistribuire più equamente “*le tutele dell'impiego*”, sia per quanto attiene al contrasto dell'uso “*improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali*”, ma anche per quanto concerne il presunto adeguamento “*alle esigenze del mutato contesto di riferimento*” della disciplina dei licenziamenti (*lett. c*), rispetto alla quale riverbera la più rilevante polemica politica e la più pesante reazione sociale, ma che invero necessita di una valutazione obiettiva e concreta che pare spingere verso un appesantimento ulteriore dal lato impresa più che non nei riguardi dei lavoratori, stante l'assoluto potere riconosciuto al sistema giudiziario e il prevedibile incremento del contenzioso,

anche per la scarsa chiarezza e la genericità dei concetti utilizzati quali limitati parametri di giudizio rispetto al regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi (artt. 13-14), su cui ben poco potrà il nuovo rito speciale volto ad accelerare (senza perentorietà di termini però) la definizione delle relative controversie (artt. 16-20), mentre apprezzabili appaiono le semplificazioni operate in materia di licenziamenti collettivi (art. 15). In questo contesto si introducono anche nuove misure di riforma dei servizi per l'impiego e per una implementazione delle politiche attive per il lavoro (artt. 59-65).

Senza dubbio interessante, forse la parte del testo maggiormente meritevole di apprezzamento, appare l'intervento per rendere *“più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone”* (lett. d). Sebbene debbano essere valutati con sicura attenzione gli effetti della nuova forma di tutela per le ipotesi di perdita involontaria del lavoro a seguito dell'introduzione della *“assicurazione sociale per l'impiego”* (Aspi) a carattere universale, nel trattamento pieno e in quelli brevi (artt. 22-28). Analoga attenzione deve essere posta sulla prevista estensione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro ai settori attualmente non coperti dalla Cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) mediante la costituzione di fondi di solidarietà presso l'Inps (artt. 40-50). Così pure andrà posta sotto una lente di ingrandimento la disposizione contenuta nell'art. 54 volta a dettare principi generali in prospettiva di uniformità per la totalità degli incentivi alle assunzioni previste dall'ordinamento giuslavoristico.

Importanti anche le misure volte a promuovere una *“maggiore inclusione delle donne”* nel mercato del lavoro (artt. 55-56) e per favorire le *“opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni”* che perdono il lavoro (artt. 52-53), nel contesto di misure destinate a migliorare gli interventi di supporto alle figure di lavoratori maggiormente svantaggiati rispetto all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro (lett. f). In questo stesso orientamento si muovono le norme per rendere più efficace il diritto al lavoro dei disabili (art. 57) e per contrastare il lavoro irregolare degli immigrati (art. 58).

Monitoraggio e valutazione

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

Dal sistema dovranno promanare, ogni anno, specifici *“rapporti”* sullo stato di attuazione della riforma, con particolare riferimento alle conseguenze *“in termini micro e macroeconomici”* e all'effettivo conseguimento delle finalità annunciate (art. 1, comma 3, primo periodo).

Sulla base degli esiti del monitoraggio e della valutazione è prevista la possibilità di implementare o correggere le disposizioni del DDL, *“alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali”* (art. 1, comma 3, secondo periodo). Con tale previsione, dunque, il Governo sembra consapevole della fragilità dell'impianto normativo delineato, rispetto alle rapide evoluzioni del sistema economico e produttivo del Paese, nel contesto più generale della *exit strategy* europea dalla crisi economica e finanziaria ancora pesantemente in atto.

Per consentire un effettivo monitoraggio e una concreta valutazione e garantirne analisi *“indipendenti”* viene affidata all'Inps (senza oneri per la finanza pubblica) la realizzazione e l'organizzazione di uno specifico *data base* contenente i dati individuali anonimi, riguardanti età, genere, territorio di residenza,

periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali (con indicazione della durata e degli importi), periodi lavorativi, retribuzione spettante, *status* di disoccupazione, politiche attive. Tale banca dati dovrà essere resa sempre e immediatamente disponibile, "a scopo di ricerca scientifica", ai gruppi di ricerca italiani ed esteri, che assumeranno corrispettivamente l'obbligo di rendere pubblici i risultati delle ricerche condotte utilizzando la banca dati e di comunicarli al Ministero del lavoro (art. 1, commi 4-6).

SEZIONE B

LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI

Verso la riforma del mercato del lavoro

di Guglielmo Loy

Il primo step della Riforma sul Mercato del Lavoro si è concluso il 23 marzo con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri di un generico documento d'indirizzo. Il secondo è stato il via libera al Disegno di legge che avrebbe dovuto tradurre, in articolato, l'indirizzo generale.

Si possono, a questo punto, già presagire le complessità dell'iter parlamentare e il fervente dibattito che ne deriverà, soprattutto su alcuni temi toccati dalla riforma che sono quotidianamente all'attenzione della stampa.

Il testo messo a punto dal Governo, ha la "pecca", come noto, di non essere stato un testo concertato figurando le parti sociali, in generale, e lo stesso Sindacato, in particolare, più come un soggetto da consultare come avviene nelle audizioni piuttosto che come parte imprescindibile di una trattativa su cui si gioca il futuro di milioni di persone, lavoratori certamente ma anche le imprese.

Ed il risultato di questa scelta, la "non trattativa", si è tradotto in un testo che, seppur per molti aspetti può essere valutato positivamente sul tema delle forme di flessibilità in ingresso, in un accesissimo dibattito sulla flessibilità in uscita e, nello specifico, nel nuovo meccanismo sanzionatorio in caso d'illegittimità del licenziamento.

È indubbio che una riforma che rimette mano, in pochi mesi, a ciò che viene procrastinato da anni (riforma degli ammortizzatori sociali) e a ciò che da troppo tempo richiede una revisione (tipologie contrattuali), sia oggetto di sobbalzi dalla sedia, ma è pur vero che il cambiamento, in negativo, che negli anni ha investito il mercato del lavoro, è andato avanti senza che nessuno ne arginasse la deriva.

Al netto, quindi, del tema che più alimenta timori e acceso dibattito da anni, e sul quale lo stesso Governo ha impostato una campagna mediatica impropria come l'affermazione "in Italia non s'investe perché c'è l'articolo 18", dobbiamo, nel merito, sottolineare che primi parziali passi in avanti sembrano essere stati fatti: individuazione del contratto d'apprendistato come il principale canale d'ingresso per i giovani fino a 29 anni, contenimento d'abusi e distorsioni applicative di alcune tipologie contrattuali, attraverso l'introduzione di novità che vanno nella direzione di un più regolare ingresso lavorativo.

È stata in generale raccolta una proposta della UIL di utilizzare il meccanismo incentivi/disincentivi finalizzato a limitare l'uso "esagerato" del contratto a tempo determinato, che ricopre il 60% degli avviamenti al lavoro, attraverso un aumento contributivo dell'1,4% e, nel contempo, di operare per ricondurre in una genuina natura autonoma alcune tipologie troppo spesso utilizzate per eludere lavoro subordinato. Su tale ultimo versante, ci riferiamo, in particolare, alle collaborazioni a progetto (specie quelle in monocommittenza) e alle "finte Partite IVA" sulle quali, attraverso paletti normativi e l'introduzione di indicatori di presunzione di subordinazione, si va verso un orientamento condivisibile. A fronte di ciò, che segnano passi avanti verso una più corretta regolamentazione del mercato del lavoro, è deludente il mancato restringimento del campo d'applicazione d'altri istituti quali le associazioni in partecipazione con apporto lavorativo ed il lavoro occasionale accessorio, istituto, quest'ultimo, che si sta impropriamente diffondendo in agricoltura con seri rischi di destrutturazione della contrattazione

collettiva.

Altra problematicità, sulla quale molto si è discusso nel recente passato e a cui il testo di riforma non sembra ancora dare una risposta, è la questione dei tirocini, materia in cui giocano un ruolo rilevante le Regioni. Per la UIL una chiara regolamentazione è necessaria per arginarne un uso improprio che, nella stragrande maggioranza dei casi, è vero e proprio “sfruttamento” legalizzato.

La riforma, almeno nella parte che riguarda le tipologie contrattuali, interviene, quindi, con un’inversione di tendenza rispetto al passato: cerca di regolare l’irregolarità, restituendo al nome giuridico d’ogni istituto la speranza di una corretta applicazione. Ciò si dovrebbe tradurre, laddove gli autonomi saranno solo e soltanto autonomi, nel travaso di un cospicuo bacino di persone, oggi scippate dalla “finta autonomia lavorativa”, nel lavoro subordinato con la restituzione di diritti e tutele garantite da legge e contrattazione, a quei lavoratori che oggi non godono di interventi di protezione sociale.

Altra gamba importante di questa Riforma, sul fronte del contrasto agli abusi e alle distorsioni del mercato del lavoro, e delle connesse violazioni in termini contributivi e fiscali, non potrà che essere l’apporto dell’attività di vigilanza. A tal fine sarà fondamentale un più efficace e celere coordinamento di tutti gli organi ispettivi (Ministero, Inps, Inail, Asl, Forze dell’ordine).

Sicuramente nel corso dell’iter parlamentare occorrerà porre i necessari correttivi ad alcuni interventi innovativi sul tema della flessibilità in uscita. Penso, nello specifico, alla sanzione per illegittimo licenziamento economico per il quale la riforma prevede, in linea generale, una sanzione fino a 27 mensilità. Il rischio paventato che dietro tale licenziamento possa celarsi un licenziamento per motivi discriminatori, per il quale resta ferma la sanzione del reintegro, pone la seria questione, sulla quale il Parlamento dovrà intervenire, di correttivi o strumenti atti ad scongiurare tale rischio. Il testo presentato raccoglie solo in parte questa preoccupazione anche se è comprensibile il delicato equilibrio trovato in sede politica (reintegro in caso di manifesta insussistenza del motivo oggettivo).

La mancanza, infatti, di una elencazione di casi che potrebbero configurare l’ipotesi di licenziamento economico e l’assenza di un “filtro” che faccia da contraltare alla discrezionalità del datore di lavoro, sono vulnus che vanno necessariamente colmati per la tutela dei lavoratori. Inoltre, la possibilità lasciata al giudice di valutare l’illegittimità del licenziamento con un più ampio ventaglio di sanzioni, ci sembra una regola più equilibrata sempre se accompagnata da interventi che rendano più rapidi i giudizi anche con la valorizzazione della conciliazione e dell’arbitrato.

E, nell’ambito di una riforma a 360 gradi del mercato del lavoro, era necessario ed inevitabile intervenire anche sugli ammortizzatori sociali, un intervento procrastinato da troppo tempo.

La tanta e troppa flessibilità contrattuale, che va a braccetto con la temporaneità e brevità dei contratti, ha aumentato costantemente il numero dei disoccupati e degli scoraggiati, spesso privi di sostegno al reddito.

Intervenire su questo tema, si è reso ancora più necessario alla luce della nefasta Riforma pensionistica che, oltre al gravissimo disagio per gli oltre 300.000 lavoratori “fuori” dalla produzione e senza pensione, inevitabilmente pone il tema della costruzione di un efficace strumento di protezione in specie per gli ultra cinquantenni. Il Governo ha dovuto fare marcia indietro dalla proposizione, tragica, di rinunciare alla Cassa Integrazione Straordinaria, ha dovuto accettare la proposta delle parti sociali di procrastinare gli effetti della riforma dal 2017 ed ha, alla luce del superamento della indennità di mobilità, costruito una norma che favorirà la costruzione di fondi per l’accompagnamento di lavoratori anziani (ma non troppo) in uscita dalle imprese, verso la pensione. Il parziale allungamento della indennità di disoccupazione ordinaria (fino a 18 mesi) ancorché più sostanziosa, non è sufficiente a riequilibrare gli altri interventi lacunosi, soprattutto, sulla questione della Universalità del sistema. Infatti, al contrario di ciò che lo stesso Ministro ha sbandierato, oltre la metà dei lavoratori italiani non avrà la certezza di essere “tutelato” dalla cassa integrazione poiché, cedendo alle pressioni delle rappresentanze delle piccole imprese, l’obbligatorietà è diventata “facoltà”. Si tratta ora di capire come le risorse aggiuntive

“pubbliche”, assicurate dal Governo dopo una fortissima pressione del Sindacato e della UIL, verranno indirizzate. Per noi priorità andrà data al sostegno dei “fondi lavoratori anziani” poiché consideriamo questo segmento del mondo del lavoro la vera e propria emergenza sociale dei prossimi anni.

La riforma del mercato del lavoro, un equilibrio da salvaguardare

di Giorgio Santini

La riforma del mercato del lavoro, oggi in Parlamento, frutto in larga parte di un lungo confronto tra Governo e parti sociali (conclusosi però senza Accordo) si regge su un fragile equilibrio che nell'interesse del sistema economico e sociale va salvaguardato.

Siamo di fronte, infatti, ad una riforma che, nonostante i molti limiti, è utile perché affronta e avvia a soluzione nella direzione giusta nodi storici del nostro mercato del lavoro che da anni sono oggetto di contrapposizioni frontali sul piano sociale: la regolazione della flessibilità nell'accesso al lavoro e in rapporto al rischio abusi, il dualismo degli ammortizzatori sociali tra inclusi ed esclusi, il tema della flessibilità in uscita, indicato (a torto) in sede internazionale come il problema principale del nostro mercato del lavoro.

Chi sostiene che la riforma poteva essere migliore deve considerare il contesto difficile in cui essa è maturata e i vincoli che ne hanno severamente condizionato l'esito: le risorse molto limitate, il clima emergenziale aggravato dalla caduta in recessione dell'economia, il difficile rapporto tra il Governo "tecnico" poco incline alla concertazione e le parti sociali, con le organizzazioni sindacali diffidenti dopo aver subito una pesantissima riforma previdenziale e le organizzazioni datoriali alle prese con un alto grado di litigiosità interna.

Questi vincoli accompagneranno anche il dibattito parlamentare e un'intelligente azione di miglioramento sui provvedimenti più controversi può essere portata avanti solo a partire dalla condivisione della necessità di salvaguardia dell'equilibrio raggiunto.

Sui temi della flessibilità in entrata e in uscita e degli ammortizzatori sociali la riforma ha cercato di affermare principi di innovazione significativi, in buona parte riuscendovi, anche per il contributo apportato dalla negoziazione con le parti sociali.

Flessibilità in entrata e tipologie contrattuali

Relativamente alla flessibilità in entrata e alle tipologie contrattuali il Governo ha accolto la proposta delle parti sociali di far diventare l'apprendistato il canale privilegiato per l'ingresso al lavoro dei giovani e di favorire sempre attraverso l'incentivazione contributiva il re-impiego degli over 50 e delle donne. Si realizza in questo modo un sostegno alle imprese per le nuove assunzioni concentrato in modo esclusivo sulle tipologie contrattuali tendenzialmente stabili.

L'obiettivo del tutto condivisibile è quello di invertire una tendenza (accentuata negli ultimi anni dalle incertezze derivanti dalla crisi economica) che vede una prevalenza assoluta nelle assunzioni dei contratti temporanei di breve durata.

Le tipologie contrattuali flessibili non vengono cancellate ma sottoposte a maggiori vincoli con due obiettivi. Le tipologie più utilizzate (contratti a termine e somministrazione) vengono confermate e nel caso dei contratti a termine si cerca di indirizzarli, con un meccanismo di variazione del costo, dopo un periodo di utilizzo iniziale verso la stabilizzazione.

Le tipologie che maggiormente sono state fonte di abusi e utilizzo irregolare in questi anni vengono sottoposte a maggiori vincoli normativi con l'intento di ricondurle ad un uso più appropriato: si tratta del lavoro intermittente, delle associazioni in partecipazione, delle "false" partite Iva e dei tirocini/stage, dove si prevede una delega, che va esercitata in accordo con le Regioni.

Il lavoro a progetto viene apertamente indirizzato verso attività a contenuto professionale medio-alto come è giusto che sia per un rapporto di lavoro con caratteristiche spiccate di autonomia e se ne prevede la parificazione contributiva con il lavoro dipendente per assicurarne una analoga tutela sociale (da migliorare in Parlamento) e per evitare il fenomeno diffuso di dumping sui costi.

Può essere sottoposta a critiche l'intensità e la strumentazione legislativa con cui la riforma ha cercato di affrontare queste tematiche, certamente non la finalità di migliorarne la qualità dell'utilizzo e di impedire gli abusi, purtroppo estesi e diffusi.

Con questo spirito è auspicabile che il Parlamento sappia in modo condiviso e ragionevole calibrare meglio o ridurre quando sia preclusivo dell'occupabilità l'intensità dei vincoli e affidi un ruolo più forte alla contrattazione collettiva più adatta per la regolazione della flessibilità rispetto alla norma legislativa.

Ammortizzatori sociali

Nell'affrontare la riforma degli ammortizzatori sociali, la grave situazione di emergenza economica, produttiva ed occupazionale ha spinto con grande determinazione le parti sociali a richiedere al Governo, che ha accettato, il mantenimento per i prossimi anni degli ammortizzatori sociali in deroga e di introdurre con molta gradualità le trasformazioni degli strumenti di tutela sociale in caso di disoccupazione.

Anche se non se ne parla, con il Disegno di Legge vengono stanziati per i prossimi anni le risorse necessarie ad attraversare questo lungo periodo di crisi, dando in questo modo al mondo del lavoro e al sistema delle imprese una certezza certo dovuta ma non scontata, vista l'emergenza del bilancio dello Stato.

La riforma si pone l'obiettivo di costruire un sistema di ammortizzatori sociali maggiormente inclusivi e dinamici. Su forte pressione del Sindacato è stato mantenuto l'attuale impianto della Cassa Integrazione ordinaria, straordinaria, nei Contratti di solidarietà sancendo anche per il futuro l'esistenza di un solido ammortizzatore sociale per fronteggiare difficoltà produttive ed economiche senza ricorrere immediatamente ai licenziamenti. È di grande positività che l'obbligo alla tutela venga esteso anche ai settori oggi non coperti dalla Cig attraverso la costituzione per via contrattuale dei Fondi Bilaterali di Solidarietà presso l'Inps con funzioni *erga omnes*. Anche se resta da risolvere in Parlamento il problema di rendere certa l'estensione anche alle aziende sotto i 15 dipendenti, valorizzando maggiormente la bilateralità contrattuale, è di tutta evidenza che quando la riforma sarà a regime una forte tutela sociale in costanza di rapporto di lavoro sarà uno dei punti di forza di un'economia basata su una matura e condivisa coesione sociale.

A regime cambierà anche la tutela sociale in caso di disoccupazione, con la nuova denominazione dell'indennità di disoccupazione in Assicurazione Sociale per l'Impiego che verrà rafforzata nella copertura pressoché universale, nella durata e nel valore economico, arrivando ad inglobare nel 2017 la indennità di mobilità. A questo strumento universale si dovranno affiancare Fondi settoriali finalizzati in particolar modo alla protezione sociale dei lavoratori anziani in caso di disoccupazione, generalizzando quanto già avviene da anni in alcuni settori, tra cui si segnala per efficacia il Fondo Esuberi del settore bancario. A questa nuova funzione potrà e dovrà essere riconvertita, previo accordo tra le parti,

l'indennità di mobilità quando avrà esaurito il suo attuale compito nel 2017.

Anche in questo caso il cambiamento non riduce le tutele sociali ma crea le premesse per renderle più dinamiche, affidando con più decisione alle politiche attive per il reimpiego il compito di far permanere per minor tempo possibile i lavoratori negli ammortizzatori sociali e prevedendo strumenti maggiormente mirati nei casi in cui sia più difficile la ricollocazione al lavoro, in particolare quando la disoccupazione coincide con gli ultimi 5 anni di lavoro.

Il punto maggiormente debole sta nell'incognita relativa alla capacità del sistema di vincere la sfida di passare da politiche di tutela sociale passive a un sistema più attivo e dinamico, centrato su politiche diffuse per il rapido reimpiego delle persone che perdono il lavoro, attraverso iniziative mirate di riqualificazione professionale e con un ruolo più incisivo dei soggetti pubblici e delle Agenzie private in stretto coordinamento operativo tra loro. Questa è la vera sfida che Stato, Regioni e parti sociali sono chiamati ad affrontare nei prossimi anni, per portare finalmente il mercato del lavoro italiano al livello dei migliori standard europei.

Flessibilità in uscita

È il tema che ha monopolizzato (e distorto) tutta la fase di confronto tra il Governo e le parti sociali e ancorché abbia trovato *in extremis* un punto di soluzione condiviso tra il Governo e i partiti che lo sostengono continua a generare per reazione difficoltà su altri parti della riforma.

Il clamore simbolico-mediatico ha fatto perdere di vista alcune novità interessanti che anche il mondo imprenditoriale farebbe bene a valorizzare.

Si introduce, su proposta del sindacato per dare maggior ruolo alle relazioni tra le parti rispetto al contenzioso giudiziario, una procedura preventiva obbligatoria in caso di licenziamento individuale motivato da motivi economici. È un sistema usato con grande efficacia in Germania, dove è risolutivo in gran parte dei casi senza dover ricorrere al giudice. Ora si potrà attuare anche in Italia e se interpretato con effettiva volontà di risolvere i problemi temperando le ragioni della tutela sociale con quelle di natura economico-produttiva potrà sicuramente dare buoni risultati. Allo scopo va resa ancora più forte la procedura preventiva introducendo, in caso di mancata conciliazione la possibilità di ricorso all'arbitrato, con opportune modifiche legislative al recente Collegato Lavoro, rendendo in questo modo completo un canale volontario di soluzione dei problemi alternativo al percorso giudiziario, che resterebbe comunque nella piena disponibilità di scelta del lavoratore in caso di licenziamento.

L'art.18 non viene cancellato, viene modificato rendendolo più elastico, affidando al giudice in caso di licenziamenti illegittimi non solo la sanzione del reintegro del lavoratore ma anche l'opzione dell'indennizzo. Come tutte le soluzioni di mediazione all'inizio piace poco soprattutto a coloro che hanno affidato a questo strumento compiti di tutela o di condanna molto più intensi rispetto a quelli che realmente ha avuto e potrà avere.

Tuttavia essa rappresenta l'unica reale strada per salvaguardare la funzione dell'art.18 di tutelare i lavoratori in caso di licenziamenti illegittimi.

Si potrà così evitare di rimanere ancora per i prossimi decenni prigionieri del tabù o dell'alibi dell'art.18 e tutti potranno ora concentrare con più determinazione e maggiore condivisione ai problemi reali del mercato del lavoro italiano che hanno più bisogno di soluzione in questa lunga crisi.

Conclusioni

È bene che questa riforma utile (anche se non risolutiva) per creare maggiori opportunità di lavoro per i giovani, per allargare le tutele sociali in modo più dinamico e attivo venga approvata nei tempi previsti e con i miglioramenti possibili dal Parlamento anche per poter indirizzare l'azione di tutti i soggetti dal

Governo alle parti sociali sugli aspetti che potranno valorizzarne maggiormente le potenzialità. Da un lato il Governo in sintonia con le Regioni è urgentemente chiamato a dare sostanza alle politiche per la crescita che pur previste nel titolo stesso della riforma del lavoro fanno tremendamente fatica a prendere corpo. Senza interventi tempestivi per sbloccare gli investimenti infrastrutturali e nelle reti energetiche/digitali, le risorse dei Fondi Europei nel Sud, i vincoli del patto di stabilità per gli Enti Locali, senza una riforma fiscale che riduca le imposte sul lavoro e gli investimenti produttivi non basterà assolutamente migliorare le politiche del lavoro per avere più occupazione, tantomeno in un contesto che prevede un anno di recessione economica.

Dall'altro per poter entrare fin da subito nella pienezza della fase attuativa della riforma che implica un forte intervento istituzionale del Governo e delle Regioni per gli aspetti legislativi collegati che riguardano l'armonizzazione delle normative per il pubblico impiego, l'esercizio della delega sulle politiche attive del lavoro e sull'apprendimento permanente e per tutte le attività attuative necessarie per coordinare meglio le attività delle istituzioni in materia di lavoro, oggi particolarmente deboli nei Servizi per l'impiego e nelle azioni di sistema.

Alle parti sociali è richiesto uno sforzo maggiore per coordinare meglio la propria azione rispetto a quanto avvenuto in occasione della trattativa sulla riforma per dar corso fin dal prossimo rinnovo dei contratti di lavoro alla costituzione dei nuovi Fondi bilaterali di solidarietà e per la protezione sociale dei lavoratori anziani e per continuare nell'azione di decentramento della contrattazione collettiva in sede aziendale e territoriale per mettere in campo tutte le opportunità della riforma per favorire nuove assunzioni, per il reimpiego più rapido per i lavoratori che hanno perso il lavoro con un forte coinvolgimento delle Agenzie per il Lavoro, per una regolazione condivisa delle flessibilità per un sistema produttivo più qualitativo e più competitivo in grado di assicurare crescita e occupazione.

Riflessioni CONFAPI sul disegno di legge n. 3249 (riforma del mercato del lavoro)

di Armando Occhipinti

Il Governo, dopo mesi di trattative con le Parti Sociali, tra le quali la CONFAPI, ha presentato il disegno di legge con l'obiettivo dichiarato di 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.

A tal fine l'intervento del Governo si è concentrato su tre macro tematiche principali:

- le tipologie contrattuali riguardanti la flessibilità in entrata;
- la flessibilità in uscita e la rivisitazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori;
- il riassetto degli ammortizzatori sociali.

Entrando nel merito del DDL recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, la CONFAPI esprime alcune osservazioni che possono trovare attenzione nell'ambito del dibattito parlamentare al fine di favorire il superamento delle criticità emerse come il nostro contributo intende evidenziare.

Nella parte del provvedimento che affronta le problematiche dell'ingresso nel mercato del lavoro, si sottolinea la positività della razionalizzazione delle tipologie contrattuali e, tuttavia, si evidenzia l'opportunità di non limitare al solo rapporto di lavoro subordinato gli strumenti di tutela e le modalità che regolano il rapporto di lavoro, in modo tale da garantire effettivi processi di semplificazione e certezza nell'applicazione delle diverse tipologie contrattuali.

Il lavoro autonomo, espletato anche attraverso l'esercizio delle attività professionali in genere, deve infatti poter contare su garanzie di sviluppo e protezioni senza che questa tipologia di lavoro venga considerata residuale o non degna di alcuna tutela di welfare.

Inoltre, al fine di superare la rigidità temporale della normativa in materia di periodo di prova, si potrebbe prevedere una sua estensione anche a durate superiori a quella massima prevista dall'attuale normativa (sei mesi), in modo tale da poter consentire alle imprese periodi di prova adeguati alle necessarie verifiche tecnico professionali dei lavoratori assunti anche in linea con l'evoluzione delle professionalità determinate dall'innovazione tecnologica e dalle trasformazioni del mercato. Il periodo di prova, comunque risultante da atto scritto, potrebbe essere lo strumento utile a superare forme di lavoro irregolari.

Sul fronte dell'apprendistato si riscontra il recepimento del contributo CONFAPI rispetto all'istituto come canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro caratterizzandosi come prima fase dell'esperienza lavorativa basata sull'addestramento e apprendimento che non può comportare gli stessi oneri in capo all'azienda rispetto ad un lavoratore già formato ed inserito nel processo produttivo.

A tal proposito si segnala altresì l'opportunità di differire la norma transitoria del vigente TU sull'apprendistato in coincidenza con l'entrata in vigore del DDL, così da permettere un'adeguata integrazione dello strumento con l'intero pacchetto delle disposizioni di legge di riforma.

Sul versante della flessibilità in uscita, si dovrebbe avviare una rimodulazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori estendendo a tutte le Piccole Imprese (imprese che secondo la classificazione dell' UE danno occupazione a non oltre 50 addetti) le deroghe previste attualmente per le imprese con meno di 15 addetti.

In particolare si sottolinea la caratterizzazione delle piccole imprese nell'accezione comunitaria che porta a 50 addetti il numero di dipendenti oltre il quale si considera l'impresa non più di piccole dimensioni.

Questo livello di dimensioni comporta l'applicabilità alle imprese di cui trattasi delle deroghe previste dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

Sul versante degli ammortizzatori sociali, CONFAPI apprezza l'istituzione dell'ASpl quale ammortizzatore sociale unico ed universale al cui finanziamento concorrano tutti i comparti produttivi con un contributo di pari entità, superando così il perdurare dell'attuale situazione di confusione e razionalizzando la gestione dei fondi, ciascuno destinato a sostenere gli interventi del comparto di riferimento. Va da se che tutti i comparti devono concorrere al finanziamento delle singole voci di bilancio dell'Inps e che ciascun comparto possa determinare un contributo adeguato degli interventi previsti per le azioni di sostegno al reddito. In questo senso si chiede un ulteriore intervento legislativo per consentire all'interno del singolo comparto una rimodulazione del versamento richiesto in relazione alla destinazione delle risorse per le diverse finalità.

Per questo si rende necessario garantire e confermare la concorrenza di tutti i comparti al finanziamento delle singole gestioni presso l'Inps.

In questo contesto il ruolo delle Parti Sociali è fondamentale per garantire il dialogo sociale e la migliore realizzazione delle condizioni ambientali per sostenere il corretto sviluppo e utilizzo di strumenti di accompagnamento per l'uscita dal mercato del lavoro anche con l'apporto degli enti bilaterali.

Tale ruolo importante giocato dalle Parti Sociali con le rispettive strutture e con la strumentazione bilaterale, deve trovare adeguato sostegno e incentivazione attraverso la decontribuzione e detassazione di questi interventi.

Un buon segnale è inserito nel DDL che prevede l'istituzione presso l'Inps a seguito di accordi e intese fra le Parti Sociali di specifici Fondi a gestione separata affidati alla responsabilità di tecnici indicati dalle Parti Sociali stesse e con l'obiettivo del pareggio di bilancio.

Appare di grande rilievo la possibilità di intervenire sulle aliquote contributive in relazione alla corretta e virtuosa gestione dei singoli Fondi che devono essere condivisi dalle Parti Sociali in un maturo rapporto di dialogo.

Appare altrettanto utile che ogni settore che contribuisce ad alimentare i singoli Fondi sia responsabilizzato verso la corretta e virtuosa gestione delle risorse.

Questo obiettivo non può avere tempi lunghi ma deve trovare rapide attuazioni grazie alla volontà delle Parti Sociali e del Governo verso un nuovo approccio al tema dell'accompagnamento verso la ricollocazione dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro.

Inoltre la CONFAPI ribadisce la necessità di garantire alle Parti Sociali non solo la informazione dei provvedimenti legislativi in materia di lavoro ma anche e soprattutto la loro partecipazione alle scelte.

L'obiettivo ultimo delle misure sopra elencate è quello di favorire la crescita ed un percorso di sviluppo attraverso un dialogo ad ampio raggio tra le Parti Sociali che si concentri nel risolvere i problemi principali del nostro paese, garantendo tutele e diritti ai lavoratori e allo stesso tempo incoraggiando una maggiore competitività delle imprese e pragmatismo del mercato del lavoro.

A tal fine, le basi del percorso di riforma dovranno essere la flessibilità, intesa come semplificazione delle tipologie contrattuali atipiche, e la produttività, entrambe finalizzate a cogliere nuove opportunità di creare occupazione.

Inoltre, la necessità di porre rimedio all'attuale situazione di crisi richiede che si varino misure atte a riequilibrare il rapporto tra una libera concorrenza e nuovi investimenti nella modernizzazione delle imprese attraverso cambiamenti tecnologici, organizzativi e dei rapporti di lavoro in modo tale da consentire una crescita retributiva reale in linea con la crescita della produttività del lavoro.

Queste sono le linee d'azione principali in grado di favorire una reale crescita economica ed un rilancio dell'occupazione all'interno di un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico, grazie ad una riforma che miri effettivamente alla modernizzazione del Paese e ci renda competitivi sul mercato globalizzato. È questa la strada da percorrere, senza ripensamenti o freni ideologici.

Alcune proposte di miglioramento del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro

di Alessandro Massimo Nucara

Secondo la Banca d'Italia, negli anni 2000-2010, il lavoro nel settore turismo è cresciuto del 28% a fronte di un valore medio nazionale del 7% e di una decrescita del 7% del settore industriale.

Il contributo che l'economia turistica apporta allo sviluppo e all'occupazione non ha trovato tuttavia adeguata considerazione nel disegno di legge di riforma del mercato del lavoro.

L'aggravio del costo del lavoro e la stretta sulla flessibilità in entrata penalizzano ingiustamente il settore turismo, che esprime una strutturale esigenza di flessibilità, e realizzano un disincentivo alla buona occupazione.

Federalberghi propone l'adozione di alcune misure correttive volte a tener conto delle specifiche esigenze dei settori e dei territori, anche valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva.

Tali proposte riguardano:

- la successione dei contratti a tempo determinato, per non costringere le aziende a realizzare una rotazione forzata tra i propri collaboratori, i quali verrebbero a loro volta privati di concrete opportunità di impiego;
- i contratti di breve durata nel settore turismo, per rispondere alle esigenze strutturali del settore, caratterizzato da continue oscillazioni della domanda;
- la conferma in servizio degli apprendisti, per salvaguardare le soluzioni individuate dalla contrattazione collettiva;
- l'apprendistato per la qualifica e il diploma, per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro durante i periodi di interruzione dei corsi scolastici;
- il lavoro intermittente, per salvaguardare un istituto che nel turismo ha consentito di creare 70.000 posizioni lavorative;
- il lavoro accessorio, per confermarne la possibilità di utilizzo anche nel settore turismo, al pari di quanto previsto per l'agricoltura;
- i tirocini formativi, per escludere l'indennità corrisposta al tirocinante dalla base di calcolo di imposte e contributi;
- la contribuzione aggiuntiva sui contratti a tempo determinato, per tener conto delle nuove forme di stagionalità, diverse da quelle individuate dalla normativa del 1963.

Successione dei contratti a tempo determinato (articolo 3)

La proposta contenuta nel disegno di legge peggiora di molto l'attuale situazione e di fatto costringe l'azienda ad assumere un nuovo collaboratore a termine in attesa del decorso del termine previsto per

la successione tra un contratto e l'altro (60 o 90 giorni).

Nel settore turismo, caratterizzato da frequenti oscillazioni dell'attività, la norma determinerebbe effetti paradossali: il cameriere assunto a Capodanno non potrebbe lavorare a carnevale, il cuoco assunto per la Pasqua non potrebbe essere assunto per il 1° maggio.

Federalberghi chiede di confermare l'attuale disciplina, ai sensi della quale "qualora il lavoratore venga riassunto a termine (...) entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato".

Contratti di breve durata nel settore turismo (articolo 3)

Federalberghi, a fronte dell'irrigidimento generalizzato della flessibilità in entrata previsto dal disegno di legge, chiede che venga valorizzato un istituto tipico del settore turismo, il cosiddetto lavoro extra e di surroga

Si propone, in particolare, di estendere la durata massima di tali contratti (dagli attuali tre giorni a sette) e di estendere a tale tipologia lavorativa le nuove modalità (semplificate) relative alla comunicazione di assunzione che il disegno di legge prevede per l'utilizzo del lavoro intermittente.

Conferma in servizio degli apprendisti (articolo 5)

La regola che subordina la possibilità di assumere apprendisti alla conferma in servizio di una percentuale degli apprendisti assunti in precedenza trae origine da una norma contenuta nei CCNL del commercio e del turismo.

Il disegno di legge, nell'estendere tale previsione a tutti i settori, rischia di stravolgere gli equilibri faticosamente raggiunti dalle parti sociali.

Ad esempio, nel settore turismo, per gli apprendisti stagionali è stata prevista, in luogo dell'obbligo di conferma in servizio, una tutela equivalente, che si realizza mediante il riconoscimento del diritto di precedenza nella riassunzione.

Per salvaguardare tali equilibri, è necessario consentire alle parti sociali di regolare autonomamente la materia, in via generale ovvero individuando specifiche deroghe.

Inoltre, si propone di ridurre – da trentasei a dodici mesi – la durata del periodo che il disegno di legge assume a riferimento per l'applicazione di tale regola.

Apprendistato per la qualifica e il diploma (articolo 5)

Federalberghi chiede che venga consentito di utilizzare l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche mediante contratti stagionali a tempo determinato, accompagnando la prassi diffusa in alcune località (ad esempio, in Alto Adige) nelle quali già oggi l'istituto è utilizzato per realizzare proficue forme di alternanza tra scuola e lavoro.

Lavoro intermittente (articolo 7)

Il lavoro intermittente rappresenta per il settore turismo un importante strumento che consente da un lato di far fronte alle richieste flessibili del mercato e, dall'altro di poter assumere, attraverso una cornice normativa certa e tutelata, i propri collaboratori.

Uno studio dell'Istat ha evidenziato come nel settore turismo siano attive circa settantamila posizioni di lavoro intermittente, larga parte (55%) delle quali a tempo indeterminato.

Le novità introdotte dal disegno di legge non si limitano a rendere più trasparente lo strumento, come inizialmente preannunciato, ma realizzano rigidità che limitano la capacità delle aziende di creare occupazione.

In tal senso, è da valutare negativamente l'ipotesi di ridurre drasticamente l'area di applicazione dell'istituto, abrogando le disposizioni che ne consentivano l'immediato utilizzo in determinate ipotesi ed eliminando il ruolo suppletivo del Ministero nell'individuazione delle ipotesi di ricorso.

Per quanto riguarda le comunicazioni connesse all'utilizzo dell'istituto, appare opportuno assicurare la disponibilità di strumenti semplici (anche telefonici) e mantenere il sistema sanzionatorio entro i limiti previsti per la generalità delle comunicazioni.

Lavoro accessorio (articolo 11)

Si chiede che venga confermata la possibilità di utilizzare il lavoro accessorio nel settore turistico e commerciale, al pari di quanto il disegno di legge ha previsto per il settore agricolo.

Tirocini formativi (articolo 12)

In considerazione dell'esplicita previsione di un'indennità da riconoscere al tirocinante, appare opportuno chiarire che tale indennità non ha natura retributiva ed è conseguentemente esclusa dalla base imponibile per il calcolo di imposte e contributi.

Contribuzione di finanziamento (articolo 29)

Il disegno di legge prevede che non siano soggette alla contribuzione di finanziamento le attività stagionali così come identificate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. Al fine di dar conto dell'evoluzione dei mercati, intervenuta nei cinquanta anni successivi all'emanazione del citato decreto, si richiede di escludere dal contributo aggiuntivo anche ulteriori attività individuate dai contratti collettivi.

Parere di Assosistema sul ddl recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro

di Patrizia Ferri

Assosistema, Associazione Nazionale di rappresentanza delle aziende di servizi tessili e medici affini, alla luce delle peculiarità del settore, esprime talune perplessità sul disegno di legge in materia di riforma del mercato del lavoro, attualmente all'esame del Senato.

Tale testo, come ben evidenzia il suo primo articolo, si propone di:

- favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro stabili e contrastare l'uso fraudolento delle tipologie contrattuali flessibili;
- valorizzare l'apprendistato come canale di ingresso privilegiato nel mercato del lavoro dei giovani;
- rendere più equo il sistema di ammortizzatori sociali, intervenendo tanto sotto il profilo dei soggetti interessati, quanto sulle modalità di finanziamento delle prestazioni;
- incentivare l'occupazione femminile, in un'ottica di riequilibrio delle responsabilità familiari;
- smussare le rigidità presenti nella disciplina dei licenziamenti.

Tuttavia, alcune scelte di politica legislativa adottate dal Governo non sembrano essere coerenti con le finalità sopra dette e, con particolare riferimento al settore della sanificazione del tessile e dello strumentario medico chirurgico, rischiano di aggravare fenomeni di concorrenza sleale e di dumping sociale, già ampiamente diffusi nel settore.

Il Governo decide di intervenire su tre ambiti fondamentali: la flessibilità in entrata; la flessibilità in uscita e gli ammortizzatori sociali.

All'interno del primo ambito, si inseriscono, anzitutto, le modifiche sulle principali tipologie contrattuali "atipiche", motivate con l'intento di arginarne l'utilizzo fraudolento.

E così, in primo luogo, l'esecutivo decide di aumentare il costo del lavoro a termine.

Viene, dunque, elevato dell'1,4% il contributo per il finanziamento dell'ASpl.

Ebbene, la decisione di "tassare" il contratto a tempo determinato, a nostro avviso, è scelta poco opportuna. E lo è essenzialmente per due motivi.

Innanzitutto, tale intervento provoca un evidente aumento del costo del lavoro. E questo è in aperta contraddizione con le esigenze delle imprese e dei lavoratori, che, invece, ne invocano la riduzione, anche perché l'abbattimento del costo del lavoro può agire come leva per la crescita dell'occupazione.

In secondo luogo, la tassa sul lavoro a termine può ridurre in ginocchio le aziende che, da un lato, hanno bisogno di lavoro temporaneo per poter assecondare la domanda del mercato e, dall'altro, non possono recuperare il maggior costo, applicando un prezzo più alto ai propri prodotti, perché condizionate dalle circostanze di crisi economica che interessa tutti i mercati di sbocco.

Tale aliquota aggiuntiva non si applica, però, per i lavoratori assunti a termine per esigenze sostitutive e per i lavoratori stagionali, di cui al D.P.R. n. 1525 del 1963.

Ciò pone, tuttavia, il problema, non di poco conto per il settore rappresentato, dei lavoratori qualificati

come stagionali dalla contrattazione collettiva.

Se, infatti, le loro assunzioni dovessero comportare il versamento dell'aliquota aggiuntiva, ciò avrebbe un impatto fortemente negativo per molte aziende di sanificazione del tessile, che hanno forti picchi di stagionalità, (riconosciuti dalle stesse parti sociali nazionali con l'avviso comune costituente l'allegato n. 10 al CCNL di categoria vigente, del 15 dicembre 2009), a cui possono far fronte soltanto con contratti a termine.

Pertanto, tale bisogno – sebbene espressione di un uso sano della flessibilità – potrebbe rimanere insoddisfatto, in ragione dell'aumento del costo (non assorbibile dal mercato) di tale tipologia contrattuale. Da ciò potrebbe derivare, quindi, un disincentivo all'utilizzo di forme flessibili di lavoro, sia pur necessarie al mercato, ed un più ampio ricorso al sommerso, con evidenti effetti sulla concorrenza sleale.

Quindi, la convinzione secondo cui l'uso flessibile del lavoro generi precarietà è a nostro avviso criticabile, perché non tiene conto del dato oggettivo secondo cui la flessibilità crea occupazione visibile. Il disegno di legge in esame, tuttavia, cerca di "correggere il tiro", dando la possibilità di stipulare il primo contratto a termine semestrale anche senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sottese allo stesso. Inoltre, il datore di lavoro si vedrebbe restituire i maggiori oneri di cui sopra (per un importo non superiore alle ultime 6 mensilità), se dovesse assumere a tempo indeterminato il lavoratore a termine.

Ebbene, tali previsioni, ad un attento esame, potrebbero, a maggior ragione, favorire l'uso distorto del contratto a termine, all'unico fine di "mettere in prova" il lavoratore, mentre notoriamente l'istituto non nasce per questo.

Nella medesima ottica di contrastare l'utilizzo abusivo di tipologie contrattuali flessibili, spesso celanti rapporti di lavoro subordinato, il disegno di legge interviene, poi, anche sulle prestazioni di lavoro autonomo (Partite Iva).

In particolare, si introducono norme rivolte a far presumere, salvo prova contraria, il carattere coordinato e continuativo (e non autonomo ed occasionale) della collaborazione, qualora ricorrano almeno due dei seguenti requisiti: la collaborazione duri complessivamente più di sei mesi nell'arco di un anno; essa sia fonte di più del 75% dei corrispettivi del collaboratore (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale); vi sia, presso il committente, una postazione di lavoro dedicata al prestatore.

Questa disposizione fa discendere la presunzione di subordinazione da condizioni invero non incompatibili con rapporti di lavoro realmente autonomi.

In altri termini, ben può accadere che un datore di lavoro si avvalga dell'opera di un professionista, magari iscritto in albi, anche in regime di monocommittenza, senza, tuttavia, che ciò comporti, di per sé, i vincoli di dipendenza propri del lavoro subordinato.

Pertanto, la rigidità del descritto meccanismo presuntivo potrebbe avere riflessi negativi sull'occupazione: è fondato, infatti, il rischio che molti committenti (anche tra le imprese associate che, per il trasporto del pulito, si avvalgono di professionisti) interrompano i rapporti in essere, per timore della conversione del contratto.

Parimenti, sui contratti a progetto si ha una stretta "eccessiva" dato che, anche qui, il contratto si presume di lavoro subordinato ogniqualvolta l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dalla stessa impresa, salvo prova contraria a carico del datore.

Restrittivi e portatori di rigidità appaiono gli interventi in tema di apprendistato. Ed infatti, se, da un lato, è positivo immaginare l'apprendistato come il canale preferenziale per l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, dall'altro lato, l'aver previsto che un'azienda possa assumere nuovi apprendisti solo se almeno il 50% delle precedenti assunzioni sono confluite, nell'ultimo triennio, in contratti a tempo indeterminato costituisce una evidente ostacolo ad un utilizzo il più ampio possibile di tale tipologia contrattuale.

Inoltre, tale restrizione, oltre che irrigidire e vincolare le scelte aziendali e ridurre i margini di operatività

di uno strumento che è fondamentale per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani lavoratori, è in aperta contraddizione con uno dei principali obiettivi che ispirano lo stesso percorso di riforma: incoraggiare la creazione di lavoro stabile. L'apprendistato, infatti, è, come chiaramente stabilisce l'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011, "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

Positivo è l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2. Inoltre, il contratto in esame avrà una durata minima di sei mesi, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.

Quanto agli interventi sulla c.d. "flessibilità in uscita", che avrebbero dovuto "giustificare", ovvero sia bilanciare, le restrizioni sulle tipologie contrattuali flessibili, fin qui brevemente descritte, non appaiono né risolutivi, né necessari per gli imprenditori.

Essi, infatti, sono i primi soggetti interessati a fidelizzare i lavoratori validi ed a evitare, per quanto possibile, i licenziamenti.

Ciò equivale a dire che mentre all'azienda serve la flessibilità per rimanere competitiva su di un mercato aperto e globalizzato, viceversa non le interessa più di tanto la modifica sull'oramai famoso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, che, come si ricorderà, si applica, peraltro, solo alle aziende medio- grandi con più di 15 dipendenti.

Sarebbe stato necessario, invece, intervenire riducendo il peso della burocrazia, il costo del lavoro, il prezzo dell'energia, restituendo alle imprese e ai lavoratori il valore aggiunto delle maggiori entrate fiscali sotto forma di maggiori servizi. Sarebbe stato cruciale intervenire, cercando di colmare quel difetto di comunicazione che notoriamente caratterizza il rapporto scuola-università-mondo del lavoro e che si traduce in una enorme difficoltà per le imprese di reperire giovani con le competenze adatte ai loro bisogni produttivi e organizzativi. Questi interventi avrebbero potuto dare respiro al mercato del lavoro italiano.

In ogni caso, nonostante le numerose polemiche sul tema, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori non sembra essere stato poi "stravolto".

Il diritto alla reintegrazione, infatti, resta nei casi di licenziamento discriminatorio, in occasione di matrimonio e di maternità, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, se il fatto non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero non è di particolare gravità, ma anche nei casi di licenziamento in occasione di malattia, di infortunio o pur rientranti nel giustificato motivo oggettivo, ma coincidenti con la sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del dipendente ovvero legati ad un motivo oggettivo manifestamente infondato.

Non solo, ma la disciplina in materia di licenziamenti viene, semmai, aggravata rispetto al passato, dato che oggi, nella comunicazione scritta del licenziamento, deve essere sempre specificato anche il motivo di tale decisione, pena l'inefficacia del licenziamento medesimo. La mancata specificazione dei motivi, infatti, darà automaticamente diritto, già per questa sola circostanza, ad un risarcimento del danno in favore del lavoratore da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità. Se il giudice dovesse, poi, rilevare che il licenziamento non è giustificato, procederà all'ordine di reintegrazione.

La sanzione reintegrazione e del risarcimento del danno si ha anche nei casi di licenziamenti collettivi effettuati in violazione dei criteri di scelta dei lavoratori interessati predeterminati dalla legge n. 223/1991.

Viene, inoltre, previsto un procedimento giudiziario *ad hoc* per le controversie in materia di licenziamento, che si vorrebbe particolarmente celere. La prima udienza di comparizione dinanzi al giudice del lavoro territorialmente competente dovrebbe, ad esempio, essere fissata non oltre i trenta giorni dal deposito del ricorso. Al riguardo, la positività di tale novità processuale dipenderà unicamente dalle sue concrete modalità di applicazione.

Venendo, infine, al terzo ed ultimo principale ambito entro cui si muove l'esecutivo – gli ammortizzatori sociali – l'obiettivo dichiarato è ampliare la platea dei soggetti destinatari delle prestazioni.

La vecchia indennità di disoccupazione viene, dunque, sostituita con l'Assicurazione Sociale per

l'Impiego (ASpl), che dovrebbe effettivamente applicarsi a tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti ed i soci lavoratori di cooperativa.

Al di là delle intenzioni, tuttavia, nel momento in cui si chiedono come requisiti per l'accesso a siffatta assicurazione almeno due anni di assicurazione ed un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione, è chiaro che non proprio tutti ne potranno effettivamente usufruire. Di qui, dunque, la necessità di introdurre, in luogo della "disoccupazione a requisiti ridotti", la c.d. "mini ASpl" per i soggetti che non raggiungono il requisito di 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, ma che hanno comunque 13 settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi.

Tutto ciò, come facilmente intuibile, avrà dei costi molto elevati che non si sa fino a quanto possano essere realmente coperti, tassando con l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% i contratti a termine.

Deludente appare, a nostro avviso, il complesso di norme relativo alle politiche attive e nulla viene previsto per favorire meccanismi di ricollocamento dei lavoratori involontariamente usciti dal mercato del lavoro.

In conclusione, dato che il documento, fin qui commentato, è, al momento, ancora un disegno di legge e, in quanto tale, suscettibile di modifiche ed emendamenti, Assosistema auspica che possano essere riviste talune norme, relative soprattutto alla flessibilità in entrata.

L'eccessiva penalizzazione di forme flessibili di lavoro, infatti, rischia di irrigidire ulteriormente il nostro mercato del lavoro, rendendolo sempre meno attrattivo rispetto ad investimenti, anche esteri, e sempre più pericolosamente tendente al nero.

Riforma del mercato del lavoro, il commento di Federdistribuzione

di Federdistribuzione

Criticità riscontrate nei contenuti del Disegno di Legge sulla Riforma del Mercato del Lavoro relativamente alle Aziende della Distribuzione Moderna Organizzata, operanti nel settore alimentare e non alimentare, rappresentate da Federdistribuzione, che realizzano un fatturato di 88 miliardi di euro attraverso l'attività di 44.650 punti vendita diretti e in *franchising* e danno occupazione a 325.900 addetti, con una costante incidenza dell'85% dei rapporti a tempo indeterminato sul totale dei contratti di lavoro, con una percentuale di occupazione femminile stabilmente prossima al 60%, favorita dalla presenza di lavoro part-time con percentuali ampiamente superiori al 40%. Settore nel quale il costo del lavoro rappresenta già il 46% dei costi operativi e l'87% del totale valore aggiunto generato e per il quale, anche in relazione alla ridotta redditività, un aumento dei costi di lavoro determinerebbe inevitabili impatti sui prezzi finali.

Nonostante il richiamo alla prospettiva di crescita contenuta nel titolo del provvedimento e nonostante l'Art. 1 del medesimo descriva finalità più che condivisibili in tema di inclusività e dinamicità di un mercato del lavoro capace di favorire quantità e qualità occupazionale, crescita sociale ed economica e stabile riduzione del tasso di disoccupazione, non possiamo non evidenziare che – allo stato – dopo le modifiche apportate alle norme sui licenziamenti individuali e collettivi, l'irrigidimento sulle norme in entrata e un sistema di ammortizzatori sociali di minor supporto all'uscita dal mercato del lavoro, il complesso del provvedimento proposto non solo non consente di allinearne la struttura alle migliori esperienze europee ed alle attese dei mercati, ma ci pare essere, da un lato, un elemento di rigidità anziché di flessibilità in un mercato del lavoro già sofferente per la congiuntura economica generale, rendendo più difficili le assunzioni e quindi più problematico l'ingresso e la ricollocazione dei lavoratori e, dall'altro, un complesso di elementi che aumentano direttamente ed indirettamente il costo del lavoro per le aziende.

Nel dirci assolutamente d'accordo con le norme di contrasto agli usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali, con la promozione di maggiori opportunità di impiego dei giovani, delle donne e dei lavoratori ultracinquantenni evidenziamo però che il disegno di legge in esame non adegua la disciplina del licenziamento al mutato contesto, spostandone insufficientemente l'orientamento sanzionatorio sull'indennizzo, penalizzando l'assetto degli ammortizzatori sociali e non definendo ancora – compiutamente – le politiche attive.

Vogliamo inoltre sottolineare che, secondo noi si sono perse due occasioni:

- porsi l'obiettivo, della semplificazione: la numerosità, la complessità e, soprattutto, le incertezze interpretative sono un costo per le aziende;
- porsi in un'ottica di investimento: prospettiva che purtroppo non rileviamo in un provvedimento di tale importanza e che vuole veicolare una prospettiva di crescita, mentre risulta chiaramente percepibile una accentuata attenzione al *“non comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”*.

Tutto quanto precede vuole esprimere la preoccupazione del settore da noi rappresentato e la forte

richiesta di un riequilibrio a favore delle norme che regolamentano le fattispecie contrattuali di “entrata” nel mercato del lavoro.

Passando alla individuazione puntuale degli istituti per i quali rileviamo le maggiori criticità e spazi di proposta, segnaliamo:

Punti irrinunciabili di modifica

- Licenziamenti collettivi

Modificare la tutela reale prevista per i casi di recesso intimato con violazione dei criteri di scelta con la sola tutela obbligatoria.

- Contratto a tempo determinato

La fattispecie, già regolamentata e tutelata dalla legislazione nazionale e comunitaria, pur rappresentando un importante veicolo di inserimento nel mercato del lavoro, risulta penalizzata dalle rigidità di cui sotto dettagliamo le necessità di modifica:

Costi: esclusione dal contributo aggiuntivo dell'1,4%

- “lavoro stagionale”: da non circoscrivere alla sola definizione contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1625 e s.m.i., ma da ampliare affinché ricomprenda tutte le tipologie di attività che si concentrano in un determinato periodo dell’anno con carattere di discontinuità anche in relazione a picchi di attività che si verifichino in occasione di periodi temporali identificabili (es. stagione dei saldi, periodo natalizio, ecc.).
- “contratti attivati in occasione e stretta correlazione con l’avvio di nuove attività/aperture/progetti”: da introdurre, in relazione agli importanti investimenti (le imprese del nostro settore investono in Italia oltre 2 miliardi di euro all’anno) in nuovi progetti e ristrutturazione di punti vendita che sostengono la domanda interna e i consumi delle famiglie. Indispensabile quindi per l’economia del Paese non disincentivare con un incremento dei costi di lavoro questi possibili investimenti nazionali e internazionali.

Proposta alternativa: esonerare dall’incremento del costo contributivo i datori di lavoro che abbiano una forte presenza percentuale di contratti a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti di apprendistato, sul totale dei rapporti di lavoro in essere.

Normativa

- Prolungamento fino a 18 mesi della durata del primo ed unico contratto stipulabile senza l’indicazione della causale (anche in considerazione dell’abrogazione del contratto di inserimento).
- Esclusione dei periodi di lavoro con contratto di somministrazione dal conteggio della durata massima di 36 mesi (trattandosi di differenti fattispecie contrattuali che presentano differenti costi a fronte di differenti necessità).
- Non incrementare il periodo di tempo necessario per la riassunzione a termine, penalizzante per la stabilizzazione dei rapporti, che induce un incremento del turn over e conseguenti maggiori costi per le aziende (competenze e fidelizzazione).
- Non incrementare il termine per l’impugnazione stragiudiziale nel caso di nullità del contratto, poiché la prolungata incertezza sul possibile contenzioso penalizzerebbe nuovi inserimenti, ritardandoli.

- Contratto di inserimento

Non abrogare il contratto di inserimento, in quanto il sistema di incentivi all’occupazione previsto dall’art. 53 per lavoratori anziani e donne in situazioni svantaggiate non copre tutte le fattispecie ad oggi definite per l’utilizzo di tale contratto, a nostro avviso *complementare al contratto di apprendistato*. Non tutta l’occupazione giovanile può essere oggetto di apprendistato e la fascia dai 29 ai 50 anni resta priva di

supporto occupazionale.

- Part-time

Eliminare la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche o flessibili relativamente alla fattispecie di cui all'art. 12 bis comma 3 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (genitori con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni) in quanto si verrebbero a determinare gravi problemi alla gestione dell'organizzazione del lavoro, soprattutto nei settori con presenza di percentuali significative di contratti part time.

Altre criticità per le quali si chiede l'introduzione di modifiche

- Partite Iva

Eliminare dalla presunzione di carattere coordinato e continuativo della collaborazione i rapporti consulenziali di fascia alta esercitati da non iscritti agli ordini professionali (es. consulenza informatica).

- Lavoro accessorio

Necessario precisare quali tipologie di "committenti imprenditori commerciali" la norma intenda escludere dalla possibilità di utilizzo di detto contratto. Nei fatti nelle grandi realtà distributive può prevedersi un consistente e corretto utilizzo di tale fattispecie.

- Licenziamento economico e tutela urgente

Necessaria la modifica di alcune specifiche criticità:

- Che l'effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui il datore di lavoro avvia la procedura. Indispensabile per evitare simulazioni di malattia che impedirebbero al licenziamento di avere effetto e di estinguere il rapporto di lavoro.
- Incapiente il termine cui all'art. 17 (tutela urgente) di 30 giorni dal deposito del ricorso per la fissazione della prima udienza per garantire l'efficacia e la completezza dell'istruttoria della memoria difensiva.
- Necessario definire il concetto di "manifesta insussistenza del fatto" che dà luogo al licenziamento quale "mancanza di un qualsiasi nesso causale tra il fatto addotto a sostegno del licenziamento e il licenziamento stesso" in quanto la genericità del concetto determina rischi di generazione contenzioso.

- Sostegno alla genitorialità

Integrare quanto previsto con incentivazioni alle imprese che favoriscono misure volte a conciliare tempi di vita e di lavoro (flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, telelavoro, ecc.) e con la decontribuzione dei rapporti di lavoro del personale assunto per sostituzioni maternità anche per le aziende con più di 20 dipendenti.

- Attuazione del diritto al lavoro dei disabili

- Importante conservare l'istituto dell'esonero totale o parziale, in un momento economico recessivo durante il quale gli inserimenti di personale sono fortemente limitati.
- Importante equiparare la percentuale minima di invalidità utile per il computo ex lege 68/99 di personale divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro (ora pari 60%) a quella in vigore per l'assunzione di personale disabile (45%).

*Proposte aggiuntive al contenuto del disegno di legge**- Flessibilità delle prestazioni*

Un aspetto fortemente sentito nel quotidiano svolgimento delle attività è l'esigibilità della flessibilità di svolgimento della prestazione (orario e mansioni) a fronte di specifiche esigenze organizzative, produttive, tecniche, di sostituzione o di mercato.

Utile in tal senso una riforma dell'art. 2103 del Codice Civile sia relativamente al concetto di demansionamento che di svolgimento di mansioni superiori (ove quest'ultimo sia funzionale allo sviluppo professionale).

In tale contesto un'attenzione particolare va rivolta alle prestazioni del personale senior, al fine di accompagnare l'allungamento della vita lavorativa (tutoraggio, cambio mansioni senza rischio rivendicazione di dequalificazione, part time + quota pensione).

Riforma del mercato del lavoro, il commento della Fisascat

di Ufficio stampa Fisascat

La riforma del mercato del lavoro prevista dal disegno di legge ora all'esame del Parlamento si inserisce in un contesto complesso caratterizzato da un ristagno occupazionale e da una crisi dei mercati senza precedenti.

I tre filoni portanti del documento – tipologie contrattuali in fase di ingresso, riordino degli ammortizzatori sociali e l'ammodernamento della flessibilità in uscita – rispondono alle esigenze di rendere più ricettivo il mercato del lavoro ampliando nel contempo l'offerta degli ammortizzatori sociali anche a quei settori finora esclusi dai trattamenti di sostegno al reddito attraverso il contributo dei costituendi Fondi di Solidarietà che dovranno essere gestiti dal sistema della bilateralità, network notevolmente strutturato nei settori del terziario, commercio, turismo e servizi.

La Fisascat commenta positivamente i diversi punti della riforma frutto soprattutto della concertazione con le parti sociali: innanzitutto la scelta del contratto di apprendistato come canale privilegiato di ingresso dei giovani e delle donne nel mercato del lavoro, il contrasto delle flessibilità cosiddette malate, la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato ed il rafforzamento della indennità di disoccupazione attraverso la nuova Aspi, l'assicurazione sociale per l'Impiego di maggiore durata e di importo economico che assorbirà gradualmente l'attuale indennità di mobilità fino alla messa a regime nel 2017. Positivo anche il mantenimento della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, dei contratti di solidarietà e la costituzione dei Fondi di Solidarietà gestiti attraverso il sistema della bilateralità che finanzieranno i trattamenti di integrazione salariale in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le aziende sopra i 15 dipendenti. Per la Fisascat bisognerebbe estendere l'applicazione dei Fondi di Solidarietà anche alle aziende sotto i 15 dipendenti di cui sono strutturati per oltre l'85% i settori polverizzati del terziario, turismo e servizi ed estendere l'accesso anche ai lavoratori stagionali del terziario privato stimati in oltre 250.000 adetti.

Bene anche la previsione di reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento economico qualora le motivazioni dovessero essere ritenute riconducibili a quelle discriminatorie o disciplinari e l'introduzione dell'obbligatorietà della procedura di conciliazione preventiva in caso di licenziamento per motivi economici da realizzarsi presso la direzione provinciale del lavoro nel corso della quale il lavoratore sarà assistito da una rappresentante sindacale aziendale o dal sindacato. Per la Fisascat tuttavia dovranno essere apportate delle migliorie al testo della riforma che dovranno riguardare, oltre all'estensione dei Fondi di Solidarietà per le aziende con meno di 15 dipendenti e per i lavoratori stagionali, anche il mantenimento del sistema di incentivi al reimpiego destinato al reinserimento degli over 50 e di altri soggetti svantaggiati e l'attuazione di politiche attive per il lavoro e la crescita.

Per la categoria del terziario, turismo e servizi della Cisl sarebbe utile affiancare alla riforma del lavoro una strategia di azioni che puntino a rilanciare la crescita e i consumi anche attraverso l'avvio di una

politica fiscale che alleggerisca il peso della tassazione che grava su lavoratori e pensionati già pesantemente penalizzati dall'innalzamento dell'Iva sugli acquisti e dalla reintroduzione dell'Ici. Una ricetta quella della Fisascat che contempla tra gli ingredienti anche la rigorosa lotta all'evasione fiscale e contributiva finalizzata a creare le basi per favorire l'emersione dell'economia sommersa e del lavoro irregolare. Nel terziario, distribuzione e servizi porre queste basi significherebbe dare una possibilità di attuazione ai recenti accordi sull'apprendistato sottoscritti con le associazioni datoriali del settore Confcommercio e Confesercenti, finalizzati a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro proprio dei giovani e delle donne di età dai 15 ai 29 anni e nel contempo proiettata a riqualificare il settore attraverso una formazione professionale mirata.

Per la Fisascat lo stesso percorso sulla disciplina del contratto di apprendistato dovrà poi essere definito anche per i comparti del turismo con l'avvio dei percorsi di apprendistato anche per i lavoratori stagionali del settore stimati in oltre 250.000 unità.

Ma è nella realizzazione di una contrattazione decentrata territoriale ed aziendale - così come definita nel 2009 dalla riforma del modello contrattuale - che per la Fisascat dovrà riorganizzarsi il mondo del lavoro supportato dalla rete territoriale della bilateralità attraverso gli strumenti del welfare contrattuale e dai fondi interprofessionali per la formazione continua nella realizzazione di concrete politiche attive del lavoro e di sostegno al reddito.

SEZIONE C

UNA PRIMA VALUTAZIONE DELLA RIFORMA

Schede di sintesi e prima valutazione della proposta di riforma

di Giuseppe Ippolito, Gian Paolo Valcavi

<p>Contratti a tempo determinato</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>È prevista un'aliquota aggiuntiva pari all'1,4% sul costo contributivo (per finanziare l'Assicurazione Sociale per l'Impiego);</p> <p>Soggetti esentati dalla aliquota aggiuntiva:</p> <ol style="list-style-type: none">1. lavoratori assunti per ragioni sostitutive;2. lavoratori stagionali (in senso stretto), cioè i soggetti elencati nella tabella allegata al r.d. n. 2657/1923; <p>Nel caso di conferma a tempo determinato del lavoratore assunto a termine, il datore di lavoro recupera l'aliquota aggiuntiva già versata per un massimo 6 mensilità (tale rimborso decorre dal termine del periodo di prova).</p> <p>Intervallo più lungo tra un contratto a termine ed un altro con lo stesso lavoratore:</p> <ol style="list-style-type: none">1. invece degli attuali 10 giorni di <i>stop</i> previsti per i contratti inferiori ai 6 mesi, il nuovo DDL prevede 60 giorni;2. invece degli attuali 20 giorni di <i>stop</i> previsti per i contratti superiori ai 6 mesi, il nuovo DDL prevede 90 giorni. <p>Nel caso di continuazione del rapporto senza alcuna comunicazione scritta di proroga (o eventuale continuazione del rapporto al termine del periodo di proroga), viene confermata la maggiorazione retributiva (20% sino al 10 giorno e 40% per ogni giorno ulteriore), ma vengono modificati i termini:</p> <ol style="list-style-type: none">1. estensione sino a 30 giorni, e non più 20, per i contratti inferiori ai 6 mesi;2. estensione sino a 50 giorni, e non più 30, per i contratti superiori ai 6 mesi. <p>In entrambi i casi, superati i termini sopra esposti, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza di tali periodi (30 o 50 giorni).</p> <p>Introduzione della acausalità per il primo contratto a termine;</p> <p>Introduzione del limite di durata di 36 mesi anche per il primo contratto. Il limite temporale dei 36 mesi (tra proroghe e rinnovi), già previsto dal d.lgs. n. 368/2001, comprenderà anche i periodi di lavoro somministrato, che quindi non saranno più "aggiuntivi".</p> <p>Sanzioni in caso di violazione del limite di durata:</p> <ol style="list-style-type: none">1. trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato;2. risarcimento onnicomprensivo (tra 2,5 e 12 mensilità); <p>Modifica termini per impugnazione stragiudiziale: dai 60 giorni attuali si passerà ai 120 dalla data di cessazione del rapporto.</p>
--	--

<p>Contratto di inserimento</p> <p><i>Giudizio complessivo:</i></p> 	<p>Sarà definitivamente abrogata tale tipologia contrattuale: non appena entrerà in vigore la nuova normativa, per le assunzioni che verranno effettuate sino al 31 dicembre 2012 troveranno applicazione le norme previste dal d.lgs. n. 276/2003 (artt. 54-59).</p>
<p>Apprendistato</p> <p><i>Giudizio complessivo:</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione della durata minima di 6 mesi (inferiore solo per attività stagionali); - viene modificato il rapporto complessivo di apprendisti da poter assumere direttamente o indirettamente (tramite la somministrazione), infatti si passerà a 3 apprendisti per ogni 2 lavoratori qualificati (modificando il precedente rapporto di 1-1); - viene introdotta la possibilità di assumere nuovi apprendisti esclusivamente a seguito di stabilizzazioni pari al 50% effettuate nell'ultimo triennio. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della nuova normativa la percentuale sarà del 30%. - possibilità di somministrare lavoratori in apprendistato anche ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. n. 276/2003 e cioè non solo in staff leasing come previsto ora dal d.lgs. n. 167/2011.
<p>Lavoro a tempo parziale</p> <p><i>Giudizio complessivo:</i></p> 	<p>In aggiunta a quanto già previsto all'art. 3, comma 7, d.lgs. 61/2000, in tema di clausole elastiche e flessibili, i contratti collettivi dovranno anche stabilire condizioni e modalità per consentire al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di tali clausole.</p> <p>Inoltre, sempre in aggiunta a quanto già previsto all'art. 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000, al lavoratore è riconosciuta la possibilità di revocare il consenso per clausole elastiche e/o flessibili anche ai lavoratori-studenti (ex art. 10, l. n. 330/1970), ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o titolari dei permessi ex l. n. 104/1992, secondo quanto disposto all'art. 12-bis, d.lgs. n. 61/2000.</p>
<p>Lavoro intermittente</p> <p><i>Giudizio complessivo:</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligatorietà della comunicazione amministrativa preventiva (tramite sms, fax, PEC) per ogni chiamata del medesimo lavoratore; - abrogazione dell'esclusività del requisito soggettivo, cioè quella possibilità di assumere in ogni caso lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 anni (anche pensionati); - limitazione del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente; - limitazione (o abrogazione?) del lavoro intermittente per periodi predeterminati.
<p>Lavoro a progetto</p> <p><i>Giudizio complessivo:</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione più stringente di "progetto" (non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente); - viene eliminato il concetto di "programma o fase di esso"; - inoltre, sarà necessario che emerga la professionalità specifica del collaboratore nell'attività lavorativa, limitando l'utilizzo della collaborazione per lo svolgimento di mansioni esecutive o ripetitive; - viene introdotta la presunzione assoluta di subordinazione nel caso in cui il lavoratore svolga un'attività lavorativa analoga a quella dei lavoratori subordinati dell'impresa committente. Qualora mancasse un progetto specifico il contratto di lavoro si considera subordinato a tempo indeterminato. - Recesso anticipato per: <ol style="list-style-type: none"> 1. giusta causa; 2. inidoneità professionale del collaboratore che renda impossibile la realizzazione del progetto; 3. recesso anticipato del collaboratore (con preavviso), solo ove previsto dal contratto individuale; <p>ipotesi di aumento aliquota contributiva.</p>

<p>Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (Partite IVA)</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Per i titolari di Partita Iva, quando sussiste uno dei seguenti indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la collaborazione con lo stesso committente duri complessivamente più di 6 mesi nell'arco di un anno; - il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi complessivi da un unico committente, oppure se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale; - il collaboratore abbia una propria postazione di lavoro presso una delle sedi del committente. <p>Sussiste il carattere coordinato e continuativo della prestazione, ma, vista la mancanza del progetto, vi è la presunzione assoluta di subordinazione (quindi successiva conversione in contratto a tempo indeterminato).</p>
<p>Associazione in partecipazione con apporto di lavoro</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Restrizione dell'utilizzo di tale istituto poiché il numero degli associati per una medesima attività lavorativa non potrà essere superiore a tre, eccetto per gli associati legati da rapporto familiare entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. - La mancata partecipazione agli utili e l'omessa consegna del rendiconto (art. 2552 c.c.) comporta la trasformazione dei rapporti di associazione in partecipazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salva prova contraria.
<p>Lavoro accessorio</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Viene sostituito l'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003;</p> <ul style="list-style-type: none"> - rimane invariata la disciplina che prevede la possibilità di svolgere prestazioni con compensi non superiori ad euro 5.000 nel corso dell'anno solare; - esclusione dal ricorso al lavoro accessorio per prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti (ad eccezione delle attività stagionali agricole); - l'utilizzo dei buoni lavoro secondo la previgente normativa è possibile dall'entrata in vigore della nuova legge sino al 31 maggio 2013.
<p>Tirocini formativi</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>È prevista una riforma integrale di tale istituto tramite successivi decreti legislativi (entro 6 mesi dalla data di approvazione del DDL), rispettando i seguenti "principi-guida":</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisione e restrizione del campo di applicazione dei tirocini, così da valorizzare altri strumenti per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (su tutti l'apprendistato); - previsione di indicazioni tassative per contrastare abusi nell'utilizzo di tale strumento; - individuazione di elementi qualificanti il tirocinio e possibili sanzioni (amministrative) in caso di violazioni; - non assoluta gratuità del tirocinio (tramite indennità, anche forfetaria).
<p>Licenziamento individuale: modifiche della legge 15 luglio 1966, n. 604</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Le modifiche introdotte impongono al datore di lavoro di far conoscere al lavoratore <i>immediatamente</i> le motivazioni sottese al licenziamento. Ciò consente un tempestivo esercizio del diritto alla difesa da parte del lavoratore. Scelta condivisibile, vista l'abbreviazione del termine (di procedibilità) della domanda giudiziale, che da 270 giorni è passato a 180.</p> <p>Viene abbreviato il termine (da 270 giorni a 180) per l'avvio della causa. Apprezzabile funzione acceleratoria</p> <p>Viene introdotta una procedura obbligatoria di conciliazione davanti alla Commissione di Conciliazione presso le DTL. Si tratta di una novità applicabile <i>solo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nei confronti dei datori di lavoro assoggettati alla disciplina dell'art. 18 della l. n. 300/1970.</i> L'esperimento del tentativo di conciliazione viene qualificato come una "condizione di procedibilità" del licenziamento, poiché in sua mancanza il</p>

	<p>provvedimento espulsivo è inefficace, ai sensi del nuovo art. 18 l. n. 300/1970. Possibili confusioni derivanti dall'utilizzo di un tipica sanzione processuale (improcedibilità) per un atto negoziale con conseguente difficile inquadramento di una tale sanzione secondo i tradizionali canoni. L'uso atecnico del termine "procedibilità" potrebbe alludere ad una ipotesi di condizione sospensiva dell'atto negoziale, atteso la assoluta mancanza di efficacia del licenziamento. Poiché l'esperimento del tentativo di conciliazione è un antecedente del licenziamento, si rischiano pratiche dilatorie da parte del lavoratore: infatti, una volta ricevuta la richiesta del tentativo di conciliazione l'eventuale malattia sospenderebbe, per tutta la durata del comparto, l'efficacia del licenziamento.</p>
<p>Licenziamento individuale: cambiano le tutele previste dall'art. 18 per il licenziamento</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>La modifica appare non perfettamente coordinata con il vecchio testo della norma, procedendo alla integrale sostituzione dei soli commi da 1 a 6 dell'art. 18. Conseguentemente l'individuazione della effettiva successione numerica dei commi diviene complessa.</p> <p>Rimane immutato il campo di applicazione: datori di lavoro con più di 15 dipendenti o 60 in ambito nazionale, con conseguente permanenza di ampie disparità tra lavoratori tutelati o sottotutelati (garantiti dalla sola tutela obbligatoria della l. n. 604/1966).</p> <p>Appare ampliato il margine di discrezionalità del giudice, con conseguente rischio di contrasti interpretativi: aumentata la discrezionalità nella valutazione delle motivazioni sottese al licenziamento e delle possibili conseguenze a secondo che il giudice ritenga di avere a che fare con:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Un licenziamento discriminatorio; ii. Un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo; iii. Un licenziamento per motivo oggettivo. <p>Nel caso i. si avrà piena applicazione della tutela reale (indipendentemente dai limiti dimensionali del datore di lavoro), con facoltà di conversione in 15 mensilità, e del risarcimento del danno medio tempore maturato.</p> <p>Nel caso ii. sembra scomparire la possibilità di convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo: il giudice, infatti, sembra poter esclusivamente o valutare il recesso come legittimo o annullarlo con ordine di reintegra. Difficile distinguere tra le ipotesi di cui al 4° e al 5° comma.</p> <p>Nel caso iii. difficile, ancora una volta, distinguere con chiarezza le diverse ipotesi, assoggettate a conseguenze notevolmente diverse.</p> <p>Ai sensi del 6° comma il licenziamento inefficace, cioè privo di motivazione, è assoggettato esclusivamente alla tutela economica, cioè al versamento di una somma compresa tra 12 e 24 mensilità.</p> <p>Irrazionale il fatto che debba essere sempre e comunque riscotruiata la carriera contributiva del lavoratore nel periodo intercorrente tra la data del licenziamento e quello della reintegra, anche se assoggettato al solo versamento di una sanzione civile e non all'integrale risarcimento del danno.</p> <p>Viene codificata la regola dell'<i>aliunde perceptum</i>, cioè della detraibilità dall'ammontare del risarcimento del danno da mora delle somme che il lavoratore ha percepito svolgendo, tra la data del licenziamento e quello della reintegra, attività lavorativa retribuita.</p> <p>Viene estesa una disciplina simile a quella dell'art. 32 della l. n. 183/2010: in caso di reintegra per il caso ii e iii.</p> <p>Positivo il fatto che, a fronte di semplici violazioni formali (ad esempio della procedura garantistica) non sia applicabile la tutela reale.</p>
<p>Licenziamento per motivi economici (giustificato motivo oggettivo): limitazione al potere di sindacato del giudice sulle valutazioni tecnico, organizzative e/o produttive. Possibilità di ricorso per Cassazione</p>	<p>Viene equiparata l'inosservanza da parte del giudice del limite di sindacato di merito sulle scelte imprenditoriali tecnico, organizzative o produttive a vizio di motivazione della sentenza per violazione di norme di legge. Ciò consentirà la possibilità di proporre ricorso per cassazione ai sensi dell'art. 360, n. 3 c.p.c.</p>

<p>Giudizio complessivo:</p> 	
<p>Licenziamenti collettivi: semplificazioni, nuove sanzioni, nuovo regime di impugnazione</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Vengono semplificati alcuni adempimenti procedurali. - Viene riconosciuta efficacia sanante all'accordo sindacale rispetto a vizi della comunicazione - Modificato e diversificato il regime sanzionatorio limitando le ipotesi di reintegrazione - Parificato il regime di impugnazione a quello del licenziamento individuale.
<p>Licenziamento individuale e licenziamento collettivo: introduzione di uno speciale canale per la trattazione delle cause relative a licenziamenti assoggettati alla tutela dell'art. 18 l. n. 300/1970</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>La disciplina è totalmente innovativa.</p> <p>Si introduce un rito speciale <i>extra ordinem</i> relativo ai soli licenziamenti assoggettati all'art. 18.</p> <p>Si crea, quindi, un problema non indifferente di scelta del rito: a seconda degli effetti che il lavoratore ritiene di poter ottenere dalle proprie domande si dovrà alternativamente ricorrere al nuovo rito speciale (se avanzerà domande ai sensi dell'art. 18) o al solo rito ordinario (se avanzerà domande sulla base della l. n. 604/1966).</p> <p>Non è prevista alcuna possibilità di connessione, né la possibile conversione del rito da ordinario a speciale o viceversa: quale, quindi, il rito da seguire nelle ipotesi di domande subordinate ai sensi della l. n. 604/1966?</p> <p>I termini aventi natura acceleratoria di cui al comma 2 dell'art. 17 non sono perentori, ma semplicemente ordinatori e, quindi, agevolmente aggirabili.</p> <p>Il modello cui sembra ispirarsi la riforma appare quello dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Alla tutela urgente di carattere anticipatorio segue una ulteriore fase – eventuale – di opposizione.</p> <p>Si tratta, quindi, di una disciplina di non agevole gestione: il rischio concreto è quello della moltiplicazione del contenzioso per vizi formali o della necessità che il lavoratore, stante l'impossibile cumulo di domande non attinenti all'art. 18, l. n. 300/1970, debba proporre due separati ricorsi: uno speciale per le domande di reintegra ed uno ordinario per le eventuali domande subordinate ex l. n. 604/1966 o per tutte le ulteriori domande di risarcimento del danno. Si pensi alla ipotesi in cui i limiti dimensionali non sino certi.</p> <p>Anche la stessa norma transitoria sembra eccessivamente drastica: nessun tempo di organizzazione degli uffici giudiziari vien così concesso.</p>
<p>Ammortizzatori sociali: Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl)</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>La nuova assicurazione mira alla razionalizzazione degli strumenti di sostegno al reddito per i soggetti disoccupati. L'ASPI va, infatti, a sostituire i seguenti istituti:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Indennità di mobilità; ii. Indennità di disoccupazione non agricola ordinaria; iii. Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti; iv. Indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre varianti). <p>L'ambito di applicazione della nuova forma di sostegno viene esteso agli apprendisti e ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi dalla nuova assicurazione i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Le norme non introducono alcun vero elemento di innovazione rispetto alla attuale disoccupazione ordinaria e quella a requisiti ridotti.</p> <p>Mancano strumenti di controllo effettivo per il contrasto agli abusi.</p> <p>I requisiti di accesso sono identici a quelli dell'attuale indennità di disoccupazione ordinaria (almeno 52 settimane nell'ultimo biennio).</p>

	<p>È ammesso al trattamento dell'ASPI il lavoratore che sia arrivato ad una risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito del procedimento obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 7 della l. n. 604/1966.</p> <p>Manca un chiaro riferimento alla applicabilità dell'ASPI a favore dei lavoratori dimessisi per giusta causa e, conseguentemente, manca una disciplina sulle modalità con cui è possibile presentare la domanda in tali ipotesi.</p> <p>In caso di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria, ex art. 7, l. n. 300/1970, manca l'indicazione di una soglia limite dell'indennità percepita a titolo transattivo, oltre la quale non si gode dell'ASPI.</p> <p>Per tutta la durata dell'ASPI viene riconosciuta la contribuzione figurativa.</p> <p>La durata è differenziata a secondo dell'età del lavoratore: se il lavoratore ha meno di 55 anni spetta per 12 mesi; se il lavoratore ha più di 55 anni la copertura è assicurata per 18 mesi.</p> <p>In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato per un periodo superiore ai sei mesi il trattamento è sospeso. Ove la nuova occupazione sia di durata inferiore ai sei mesi l'ASPI viene sospesa e riprende a decorrere dal momento della sospensione. Non è chiaro quale sia il meccanismo attraverso cui avvenga un tale effetto.</p> <p>La Mini ASPI copre alcune delle ipotesi escluse dalla applicazione dell'ASPI per la mancanza dei requisiti minimi contributivi (52 settimane nell'ultimo biennio): per godere del beneficio è sufficiente avere una copertura contributiva di 12 settimane nei 12 mesi antecedenti la perdita del posto. L'importo è calcolato come per l'ASPI e viene riconosciuto per un periodo massimo pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo biennio.</p> <p>La norma interviene al fine di agevolare comportamenti virtuosi e di responsabilizzazione dei lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito. In particolare, è prevista la decadenza dal trattamento di sostegno al reddito qualora i lavoratori rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità. Parimenti, la decadenza interviene ove il lavoratore rifiuti di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente. Analogamente decadono dai trattamenti coloro che non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo con una riduzione non superiore al 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.</p>
<p>Fondi di solidarietà bilaterali</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Viene creato un sistema volto ad assicurare le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, nel rispetto delle specificità settoriali.</p> <p>Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, nell'ambito di accordi e contratti collettivi deve essere prevista la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, allo scopo di assicurare forme di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause già previste per la Cassa integrazione guadagni (CIG) o per la CIGS.</p> <p>L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti.</p> <p>I fondi possono avere anche ulteriori finalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego (come ad esempio il GSR presso il FASI per i dirigenti industriali);

	<p>ii. 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 (come ad esempio il Fondo solidarietà del settore creditizio);</p> <p>iii. contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.</p> <p>Disciplina i casi in cui non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, contratti o accordi collettivi volti a prevedere la attivazione dei fondi di solidarietà</p>
<p>Interventi in favore dei lavoratori anziani e incentivi all'occupazione</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Norma in piena controtendenza con la riforma del sistema pensionistico e la necessità del prolungamento della vita attiva.</p> <p>Si introduce un sistema volto a sostenere processi di esodo dei lavoratori cosiddetti anziani, con costi a carico dei datori di lavoro. Con appositi accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, può essere agevolata l'uscita di lavoratori in possesso di maggiore anzianità e che nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto raggiungono i requisiti minimi per il pensionamento.</p> <p>Deve essere riconosciuto un importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente e, in aggiunta, deve essere versata all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori interessati.</p> <p>Il costo appare, quindi, molto elevato, salva l'utilizzabilità dei fondi di cui all'art. 42 del DDL.</p> <p>In relazione ad assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione, che riguardino lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 mesi.</p> <p>Nell'ipotesi in cui l'iniziale contratto di assunzione sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi successivi la data di assunzione. Analogo prolungamento è riconosciuto quando l'assunzione sia fin dall'inizio effettuata a tempo indeterminato.</p>
<p>Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro</p> <p>Giudizio complessivo:</p> 	<p>Viene rafforzato il regime della convalida delle dimissioni dei genitori lavoratori e della risoluzione consensuale, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro e viene aumentato il periodo di tempo con riferimento al quale la convalida deve avvenire.</p> <p>Viene esteso il regime della convalida, in forma semplificata o con apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore, alla generalità delle dimissioni e della risoluzione consensuale, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro.</p>

PARTE II
TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le modifiche per il lavoro a tempo determinato, job on call e i voucher: nuove rigidità per il mercato del lavoro italiano

di Josef Tschöll

La riforma del mercato del lavoro presentata dal Ministro Fornero al Senato per l'iter parlamentare ha subito riaperto la discussione pubblica su questo tema.

Da una analisi del testo presentato emerge che molte delle misure contenute nel DDL Fornero-Monti erano già state in precedenza introdotte dal Governo Prodi negli anni 2006 e 2007, seppure in modo leggermente diverso. Tuttavia la linea di fondo è rimasta quella: esiste solo il rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (cd. "contratto dominante"), vanno cancellate o rese più onerose le altre forme contrattuali e i lavoratori non si dimettono mai volontariamente, ma sono stati costretti a firmare le proprie dimissioni in bianco. Anzi, sembra proprio che l'allora Ministro Damiano (piemontese) e i suoi tecnici abbiano scritto gran parte del DDL riprendendo così "Il lavoro interrotto". Sostanzialmente, secondo chi scrive, per molti versi non è altro che una nuova controriforma alla legge Biagi.

Ma vediamo più nel dettaglio le novità e i possibili riflessi su tre istituti, adesso in discussione, che hanno finora garantito flessibilità alle imprese e ai lavoratori, ma che hanno anche fatto emergere molti rapporti dal lavoro nero.

Lavoro a tempo determinato

Gli artt. 3 e 29 del DDL Fornero-Monti apportano alcune significative modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Attraverso una modifica dell'art. 1, comma 1, decreto legislativo n. 368/2001, viene rafforzato il concetto che il "contratto dominante" è «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». L'attuale formulazione contenuta nel decreto legislativo n. 368/2001, invece, è ancora la seguente: «Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato». La riformulazione avrà come effetto di rafforzare quella parte di dottrina e giurisprudenza che ritiene il contratto a termine come del tutto eccezionale e, inoltre, farà crescere ulteriormente l'enorme contenzioso già in atto per questa tipologia contrattuale.

La seconda novità riguarda la possibilità di poter stipulare un contratto a termine senza causale (cioè senza l'indicazione e la presenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive) per una sola volta e per un massimo di sei mesi. Questa possibilità è estesa anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Questo contratto a termine non è prorogabile e il periodo rientra nel calcolo dei 36 mesi, superati i quali,

il contratto è convertito a tempo indeterminato.

Si tratta sicuramente di una apertura nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale ed è anche in linea con la direttiva europea n. 99/70/CE, ma il periodo di 6 mesi non appare sufficiente per le esigenze del mondo produttivo. Così, per esempio, in Germania la stipulazione di un contratto a termine senza un motivo oggettivo (*Befristung ohne sachlichen Grund*) è possibile fino a due anni (§ 14, comma 2, *Teilzeit und Befristungsgesetz* – legge tedesca sul contratto di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato). Se è stipulato per un periodo inferiore a due anni può essere prorogato per due volte fino al massimo di due anni. Come previsto adesso in Italia anche in Germania è consentito solo per una nuova assunzione (*Neueinstellungsgebot*). Sempre in Germania nel 2009 (anno della crisi) su 29,6 milioni di lavoratori 2,86 milioni sono stati assunti con un contratto a tempo determinato che corrisponde a una percentuale del 9,7% sul totale degli occupati. Si tratta di numeri che sono leggermente inferiori all'Italia. Inoltre circa il 45% di questi sono stati convertiti in contratti a tempo indeterminato. Si segnala che uno dei punti centrali della riforma del mercato del lavoro in Germania era proprio l'utilizzo più ampio del contratto a termine e i risultati hanno dato ragione al Governo tedesco. L'Italia sembra scegliere, invece, l'indirizzo opposto. Nella sua relazione introduttiva il Governo Monti segnala che i contratti a termine presentano una maggiore propensione, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato. In una situazione di crisi come quella attuale dove le aziende italiane fanno fatica a programmare le loro attività e gli ordini (che non sono a tempo indeterminato) non sembra sospetto il ricorso al contratto a termine.

Una terza modifica riguarda la possibilità di continuare il contratto a termine. È previsto che il rapporto di lavoro possa continuare ancora per trenta giorni (per adesso solo 20 giorni) in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché fino a cinquanta giorni (per adesso solo 30 giorni) nel caso di contratto con durata maggiore. Superati questi termini il contratto si considera a tempo indeterminato. Tuttavia, il datore di lavoro deve comunicare al centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Il prolungamento è sicuramente una piccola misura favorevole, ma pesa l'onere della comunicazione anticipata, la quale potrebbe benissimo essere effettuata anche entro i cinque giorni dopo la scadenza inizialmente fissata (in fondo si tratta di una variazione).

A controbilanciare la flessibilità nella proroga è però la stretta sui termini per il rinnovo del contratto e della durata massima per la stipulazione di un contratto a tempo determinato. I periodi di intervallo tra un contratto a termine e il secondo passano da 10 giorni a 60 giorni (contratti fino a sei mesi) e da 20 giorni a 90 giorni (contratti con durata maggiore a sei mesi). Nel computo dei famosi 36 mesi complessivi di durata massima di un contratto a termine (per mansioni equivalenti) sono computati anche i periodi lavorati con un contratto di somministrazione presso lo stesso datore di lavoro. La reazione delle aziende in questi casi sarà probabilmente quella di sostituire il lavoratore con un altro dopo le scadenze. Sembra legittimo chiedere, allora, chi è stato protetto?

Le altre misure sul contratto a termine riguardano:

- l'aumento della contribuzione (aliquota dell'1,4% – il contributo addizionale non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti e quelli assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto Presidente della Repubblica n. 1525/1963; sono previste poi complicate modalità di recupero dei contributi in caso di stabilizzazione del rapporto);
- il chiarimento sulle conseguenze risarcitorie in caso di sentenza di nullità del termine apposto e la conversione del rapporto a tempo indeterminato (riconoscimento di un importo risarcitorio tra 2,5 e 12 mensilità retributive al lavoratore che copre il periodo tra la scadenza del contratto e la pronuncia del provvedimento);
- l'allungamento dei termini per l'impugnazione (aumento del periodo da 60 a 120 giorni dalla data di scadenza).

Lavoro intermittente (job on call)

Il DDL Fornero-Monti interviene in maniera pesante sul lavoro a chiamata. L'istituto verrebbe adesso lasciato sostanzialmente in mano alla contrattazione collettiva (rimane intatto l'art. 34, comma 1, decreto legislativo n. 276/2003). Inoltre viene:

- abrogata la possibilità di ricorrere a questa forma di lavoro per gli *under 25* e *over 45*;
- cancellato l'art. 37 (sul riconoscimento dell'indennità di disponibilità per i lavori nel fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali) e l'art. 40 (cancellazione della possibilità di ammettere il ricorso al lavoro intermittente per le ipotesi previste con decreto del Ministero del lavoro in assenza della contrattazione collettiva);
- prevista la cessazione dei contratti già stipulati entro dodici mesi dall'entrata in vigore della nuova legge;
- aggiunto un nuovo comma all'art. 35, decreto legislativo n. 276/2003, che introduce gravosi oneri di comunicazione prima di ogni inizio della prestazione lavorativa a carico del datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio con sanzioni sproporzionate in caso di comunicazione omessa.

Il Ministro Fornero (e i suoi tecnici) spiega il giro di vite per favorire il contratto di apprendistato e con la necessità di intervenire sugli abusi di questo strumento (tornando anche alla sua funzione originaria). I dati INPS ⁽¹⁾ segnalano un costante aumento di questi contratti dal 2007 ad oggi (da 63.430 questi passano a 111.068 e sono concentrati, per il 59,9%, nel settore alberghiero/pubblici esercizi e per il 90% si tratta di attività operaie).

L'intervento sul lavoro intermittente impone qualche riflessione. Lo strumento è stato introdotto per far emergere i rapporti nascosti nel lavoro sommerso e nero e dunque non è necessario tornare alla sua funzione originaria. Proprio l'aumento del numero dei contratti significa che questi rapporti sono emersi. Viceversa chi sostiene che nascondono il lavoro irregolare non ha fornito cifre esatte (o anche solo sommarie) su un utilizzo distorto e in quale misura dello strumento. Se qualcuno volesse veramente contrastare l'utilizzo distorto del lavoro a chiamata deve fare ispezioni mirate. I dati ufficiali sul lavoro intermittente sono già tutti in possesso dell'amministrazione e non è necessaria nessuna ulteriore comunicazione da parte del datore di lavoro come, invece, vorrebbero gli ideatori della norma. Anche dopo la partenza dell'apprendistato avremo giovani (*under 25*) e più anziani (*over 45*) che svolgeranno prestazioni con carattere discontinuo per mantenersi. Questi rapporti sono sempre esistiti (anche prima della riforma Biagi, con il difetto che erano in "nero") e continueranno a esistere anche dopo una eventuale controriforma (sempre con il difetto che moltissimi di questi rapporti torneranno in "nero"). Non a caso l'emersione dei rapporti si è concentrata in un settore a rischio come quello del turismo ed ha consentito di gestire in modo corretto (pagando contributi e IRPEF) una serie di situazioni, in precedenza, irregolari (soprattutto nelle attività del fine settimana e di intensa attività che per natura non sono a tempo pieno e indeterminato come invece qualcuno continua a ritenere). Un accenno ancora sulla contrattazione collettiva e il lavoro intermittente. Finora e dal lontano 2003 solamente il CCNL per gli studi professionali è riuscito a introdurre una prima disciplina per questo strumento (con la firma della CGIL). E questo dice tutto perché sono note le resistenze ideologiche in particolare di un sindacato su questa materia.

Lavoro accessorio

L'intervento restrittivo del DDL Fornero-Monti è ancora più marcato sul lavoro accessorio. Il testo attualmente in discussione sostituisce interamente l'attuale art. 70, decreto legislativo n. 276/2003. Il

(1) Si veda *Il Sole 24Ore*, 11 aprile 2012.

limite di utilizzo verrebbe ristretto a 5.000,00 euro per la totalità dei committenti (adesso è ancora per singolo committente) e sarebbero escluse dall'ambito di applicazione i committenti imprenditori commerciali o professionisti. L'utilizzo rimarrebbe dunque solamente per gli imprenditori industriali, le attività stagionali nell'agricoltura, i committenti domestici (privati), le associazioni senza fine di lucro (fondazioni etc.) e la pubblica amministrazione (nei limiti imposti dal patto di stabilità). Di nuova introduzione è la possibilità di:

- computare i compensi percepiti dal lavoratore (extracomunitario) ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno e
- poter determinare annualmente una rivalutazione del limite del compenso sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dell'anno precedente;
- rideterminare la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Verrebbe dunque meno l'utilizzo dei voucher per una serie di attività a rischio come:

- i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- le manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà svolte da imprese o professionisti;
- le attività svolte a favore di imprenditori commerciali o professionisti da parte di 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;
- la consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- le attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie;
- l'attività dei lavoratori part-time e dei percettori di sostegno al reddito (misure sperimentali).

Come già visto per il lavoro intermittente anche l'introduzione del lavoro accessorio aveva finalità di emersione dal lavoro sommerso e nero. Si tratta di attività sporadiche che sono sempre esistite e che continueranno a esistere con o senza la controriforma attualmente in discussione (con la differenza che in caso di approvazione del testo attuale torneranno molto probabilmente dove sono venuti).

Il lavoro accessorio non è un istituto applicato solamente in Italia, ma esiste anche in Germania (dal 1999) e in Austria dove ha dato risultati molto positivi come strumento per il contrasto al lavoro sommerso e nero. In Germania il lavoro accessorio è noto come *400 Euro Job* oppure *Mini-Job*, il che significa che il limite mensile per queste attività non può superare i 400,00 Euro. Il limite è dunque fissato su base mensile, sommando anche più rapporti occasionali. Non esistono vincoli dal lato dei committenti ed esiste l'obbligo di versare contribuzione (dal 2006 il 30%) e a trattenere e versare una ritenuta fiscale a titolo d'imposta (2%). La contribuzione e la tassazione sono notevolmente più favorevoli per i lavori domestici. La valenza dell'istituto è però mostrata dalle cifre tedesche: nel 2010 le persone con un'attività accessoria erano 7,2 milioni ⁽²⁾.

Conclusioni

Chi scrive ha avuto l'occasione di incontrare di recente alcuni imprenditori e politici della Baviera (Germania) a Bressanone (Provincia Autonoma di Bolzano) e, tra i vari argomenti dell'incontro, si è discusso anche del mercato del lavoro e dell'imminente nuova riforma in Italia. Alla fine della discussione il giudizio tedesco è stato abbastanza netto: continueremo a non produrre in Italia. La riforma così delineata non è altro che un ulteriore irrigidimento del mercato del lavoro e in netto contrasto con quanto richiesto, invece, dalla BCE nella famosa lettera dell'anno scorso.

(2) Si veda *Übersicht über das Sozialrecht* – Bundesministerium für Arbeit und Soziales – edizione 2011/2012, 106.

Il problema principale da risolvere con la riforma del mercato del lavoro è la competitività e la produttività delle aziende nel contesto globale dove operano e non l'introduzione di nuovi oneri amministrativi e sanzioni, come invece lo fa l'attuale DDL Fornero-Monti in discussione, i quali avranno inevitabilmente l'effetto di far scivolare l'Italia sempre più in basso nelle già triste graduatorie e classifiche redatte dagli organismi internazionali.

SEZIONE A

IL LAVORO TEMPORANEO

Il nuovo contratto a tempo determinato

di Immacolata Di Stani

Uno degli obiettivi che la Riforma del mercato del Lavoro si propone è quello di superare la precarietà con una diversa articolazione dei contratti di accesso al lavoro. Questo, nelle intenzioni del Governo, sarà possibile solo attraverso un riordino delle tipologie contrattuali volto ad evitarne l'abuso e l'uso spesso distorto che se ne fa.

Pertanto, non stupisce il fatto che al centro del progetto di riforma ci sia il contratto a tempo determinato, il primo ad essere riformato all'interno della bozza del disegno di legge Monti-Fornero.

La proposta di riforma sul contratto a termine prevede, nei suoi contenuti di maggiore impatto pratico, *in primis*, un aumento dell'aliquota contributiva a carico dell'azienda, pari all'1,4% , finalizzato tanto a scoraggiare l'uso dei contratti a durata, quanto a finanziare la nuova Assicurazione contro la disoccupazione (Aspi). Tale aumento si applicherà a tutte le tipologie contrattuali, fatta eccezione per i lavoratori assunti in sostituzione di quelli assenti, per i lavoratori stagionali e per gli apprendisti.

La contropartita all'aumento dell'aliquota contributiva sarà, tuttavia, la concessione, in favore dell'azienda, di un premio di stabilizzazione pari alla restituzione dell'aliquota aggiuntiva versata, (ma con un massimo di sei mensilità), nella sola ipotesi di trasformazione del contratto determinato in contratto a tempo indeterminato.

Un correttivo questo, che forse lascia aperte delle problematiche come quelle connesse al soddisfacimento di esigenze temporanee e circoscritte che non diano luogo, poi, al recupero degli oneri contributivi, perché non traducibili in un'assunzione a tempo indeterminato.

Si pensi alle aziende che ricorrono frequentemente all'uso di questi contratti, come ad esempio il settore del Turismo e quello del Retail.

Tra le altre novità previste dal Progetto di riforma si segnala l'inasprimento della disciplina del *rinno*vo dei contratti a termine.

A tal proposito, infatti, è stata stabilita una durata massima dei periodi in successione degli stessi, pari a 36 mesi (comprensivi di eventuali proroghe nonché di eventuali periodi di lavoro di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e datore/utilizzatore) ed un aumento dell'intervallo di tempo tra la stipula di un nuovo contratto e la scadenza del precedente (che sarà di 60 o 90 giorni in base alla durata del contratto se inferiore o superiore ai sei mesi).

All'elenco degli interventi sul contratto a tempo determinato ne mancano due: ovvero la previsione per l'azienda, di non dover più specificare all'interno del «primo contratto a termine di sei mesi» la causale di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, ed un "aggiustamento" delle novità introdotte dal Collegato Lavoro (art. 32, commi 1 e 5, della l. n. 183/2010) in tema di impugnazione stragiudiziale del contratto.

Quanto al primo punto, nel progetto di riforma del Mercato del Lavoro si legge «nella logica di contrastare non l'utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, ma l'uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato» viene specificato

che non è più necessario indicare la causale di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, fermi restando i limiti di durata massima previsti per l'istituto.

In merito al secondo punto, nel caso in cui un Giudice consideri illegittimo un contratto a tempo determinato, il regime sanzionatorio sarà ancora basato sul doppio binario della conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, e del risarcimento del danno pari ad una cifra che va dalle 2,5 alle 12 mensilità retributive, secondo quanto già previsto dall'art. 32, comma 5 del Collegato Lavoro.

Il progetto conferma, altresì, il carattere "onnicomprensivo" della suddetta indennità, nel senso che la stessa ristora, per l'intero, il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il Giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Dall'altro lato, la riforma del contratto a termine si propone di adeguare, tenuto conto dei nuovi termini previsti per il rinnovo, il periodo per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a partire dalla sua cessazione: si passa dagli attuali 60 giorni a 120 giorni, fermo restando il termine dei 330 giorni per l'impugnazione giudiziale.

Al termine di questa breve panoramica sulle novità del contratto a termine, sorge spontaneo chiedersi se dall'ambizioso progetto che il Governo affida alla riforma del mercato del Lavoro si possa trovare il giusto mix tra tutele e mercato.

L'intento della Riforma è chiara: *umentare* la flessibilità in uscita (mediante diminuzione dei livelli di tutela del lavoratore a fronte di licenziamento illegittimo, invalido, inefficace, ingiustificato, mediante riduzione delle ipotesi in cui opera l'istituto della reintegrazione) e *restringere* il legittimo utilizzo della flessibilità in entrata, rendendo un po' più difficile la stipula dei contratti a tempo determinato.

Una "restrizione" che verrà attuata sia con l'aumento del costo del lavoro flessibile sia con l'introduzione di norme di dettaglio che dovrebbero scoraggiare un uso eccessivamente disinvolto dell'istituto.

Alla luce di ciò, appare evidente come, se da un lato è sicuramente auspicabile una prospettiva di "stabilizzazione" in favore dei tanti lavoratori "precari", d'altro canto, non si possono ignorare le riserve avanzate dal mondo delle imprese.

All'indomani della nuova bozza del disegno di legge sulla Riforma, infatti, le organizzazioni delle imprese hanno dichiarato di temere che l'aumento contributivo dell'1,4% e la "stretta" sui rinnovi contrattuali possa scoraggiare le aziende a procedere a nuove assunzioni, creando un blocco occupazionale e, favorendo, al contempo, l'emersione di lavoro nero.

Gli imprenditori gradirebbero dal Governo una maggiore flessibilità in entrata, nello specifico sgravi di costi e tempi più brevi nella sospensione per il rinnovo dei contratti a termine.

Per questi motivi, le suddette organizzazioni si sono incontrate per discutere dei temi maggiormente controversi della riforma, nell'intento di trovare un punto comune sulle modifiche da apportare al testo di Legge.

Adesso, per l'operatività delle nuove norme in tema di contratto a termine ed eventuali modifiche che potrebbero emergere dall'incontro, non resta che attendere l'approvazione definitiva del Disegno di legge.

Le novità della Riforma sul contratto a tempo determinato	
Incremento costo contributivo	Le aziende, in caso di assunzioni a tempo determinato, pagheranno un'aliquota aggiuntiva (pari all'1,4%) che andrà a finanziare l'Aspi. Tale aumento si applicherà a tutte le tipologie contrattuali ad eccezione dei lavoratori in sostituzione, di quelli assenti ed apprendisti.
Premio di stabilizzazione	Restituzione dell'aliquota aggiuntiva versata fino ad un massimo di sei mensilità, con decorrenza dalla scadenza del periodo di prova, solo nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.
Rinnovi contrattuali	Aumento dell'intervallo temporale tra un contratto e un altro: 60 giorni (ora 10) per contratti di durata inferiore ai sei mesi, 90 giorni (ora 20) per contratti di durata superiori ai sei mesi.
Durata del contratto a termine	I periodi massimi di durata dei contratti a termine con il medesimo dipendente saranno di 36 mesi, comprensivi di proroghe, rinnovi e periodi di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e il datore/ utilizzatore. Tuttavia, i termini del contratto potranno essere estesi per esigenze organizzative, a 30 giorni (ora 20) nel primo caso, a 50 (ora 30) nel secondo caso.
Eliminazione della causale	Per il primo contratto a termine verrà eliminata la causale di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368/ 2001.
Sanzioni in caso di illegittimità del termine: conferma del Collegato Lavoro	Permane il doppio binario già previsto dal Collegato Lavoro, ovvero la conversione del contratto a tempo indeterminato ed il risarcimento del danno compreso tra 2,5 mensilità e 12 mensilità retributive "onnicomprensive".
Nuovo termine per impugnazione stragiudiziale del contratto	Aumento del termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato: dagli attuali 60 giorni a 120 giorni a partire dalla cessazione del contratto. Rimane invariato il termine attuale dell'impugnazione giudiziale.

La flessibilità buona non è solo quella che genera lavoro stabile. Prime note sulla riforma del contratto a termine

di Davide Costa

Il percorso di riforma introdotto dal disegno di legge Monti-Fornero prevede l'ennesima modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato. Esattamente la quarta modifica nell'arco di 10 anni di vita del decreto legislativo n. 368/2001. Un susseguirsi di rivolgimenti normativi e interpretativi, dunque, che, nel complicare la lettura del testo, non contribuiscono certo a fornire certezze a operatori e imprese che, per attendere di conoscere l'assetto definitivo della riforma, dovranno attendere nei prossimi anni, come avvenuto per le precedenti novelle, le prime pronunce della magistratura.

Un'ennesima revisione, quindi, la cui idea di fondo è ben chiara: il lavoro a termine è modalità sospetta di impiego della manodopera. Istituto contrattuale degno di essere "osservato speciale" perché spesso utilizzato dalle imprese, attraverso infiniti rinnovi e proroghe, per soddisfare, a ben vedere, uno stabile bisogno di forza lavoro.

In altri termini, il Governo ritiene che il contratto a tempo determinato rischi di essere portatore di precarietà. E per questo motivo, ne riscrive le regole di utilizzo. Senza, tuttavia, poter ignorare il bisogno di flessibilità di cui le imprese necessitano per competere nel mercato globale.

Ne è derivato un esercizio di equilibrismo tra due necessità contrapposte: da un lato, quella di disincentivare il ricorso al lavoro a termine – ritenuta modalità di impiego di per sé non di qualità – e dall'altro, quella di dare ascolto all'indiscusso bisogno di lavoro temporaneo, invocato dalle aziende per poter pienamente assecondare le fluttuazioni del mercato.

E così, per arginare la pratica abusiva della stipulazione ripetuta di successivi contratti a termine, viene previsto l'ampliamento dell'intervallo che deve trascorrere tra un contratto e l'altro: il periodo intermedio sarà di 60 giorni (e non più di 10 giorni), se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi; di 90 giorni (e non più di 20 giorni), se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi.

Nel contempo, viene prolungato il periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre l'originaria scadenza: esigenze organizzative, infatti, legittimano le aziende a continuare a servirsi del lavoratore fino a 30 giorni dopo la scadenza del termine (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) oppure fino a 50 giorni dopo lo spirare del termine (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi).

In ogni caso, il periodo di lavoro a termine (svolto anche per effetto di più contratti successivi, eventuali proroghe e rinnovi) tra un dipendente ed un'azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, non potrà eccedere il limite massimo di 36 mesi, tenuto conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato.

Il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro prevede, inoltre, un aumento del costo di tale tipologia contrattuale.

A partire dal gennaio 2013, infatti, le aziende che intenderanno assumere lavoratori a termine dovranno versare un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Contributo aggiuntivo che, tuttavia, le aziende potranno vedersi restituire (per un importo non superiore

alle ultime 6 mensilità), se stabilizzeranno il lavoratore a termine.

In altri termini, il contratto a termine costerà di più. Tuttavia, la sua conversione a tempo indeterminato, sarà garanzia per le imprese di un premio per la stabilizzazione.

Da tale versamento sono, in ogni caso, esonerate le imprese che hanno assunto a termine per sostituire propri lavoratori assenti e le aziende stagionali indicate nel decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Inoltre, il disegno di legge rende estremamente facile stipulare il primo contratto a termine tra un'azienda e un lavoratore. A condizione, tuttavia, che la durata di tale contratto non sia superiore a 6 mesi. In questo caso, infatti, il contratto a termine è "acausale": il datore di lavoro, cioè, non è tenuto – contrariamente alla regola generale – a specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato.

A tali condizioni (primo contratto, durata non superiore a 6 mesi), quindi, il datore di lavoro è indiscutibilmente libero di assumere a termine.

Ebbene, esaminando tali novità si percepisce la nuova veste assunta dal contratto a termine riformato e quale idea di flessibilità risulti favorita.

La "acausalità" del primo contratto semestrale, da un parte, e l'aumento del costo del lavoro a termine, se non viene convertito in contratto a tempo indeterminato, dall'altra, possono, paradossalmente, ostacolare le imprese che hanno esigenze di flessibilità "sana".

In altri termini, il contratto a termine riformato rischia di penalizzare proprio le imprese che vi ricorrono per adattare il proprio organico alle mutevoli esigenze di mercato. E non per "testare" le capacità di un lavoratore che potrebbero assumere sin da subito a tempo indeterminato (magari con patto di prova).

Il pensiero va all'impresa che voglia produrre una nuova linea di prodotto e abbia bisogno di integrare il proprio organico oppure all'impresa che sia destinataria di un improvviso incremento di commesse.

Ebbene, in questi casi, la circostanza che il primo contratto a termine possa anche essere stipulato senza alcun obbligo di indicarne i motivi non agevola tali aziende. E questo perché tali imprese hanno un genuino bisogno di lavoro flessibile, legato, evidentemente, alla necessità di sviluppare nuove idee imprenditoriali o, comunque, funzionale a cogliere dal mercato occasioni di crescita. Queste imprese hanno, in sostanza, esigenze oggettive per ricorrere al lavoro a termine e sono assolutamente in grado di specificarle nel contratto.

Invece, l'aumento del costo del lavoro è per loro fortemente penalizzante. E tanto ancor più perché tali imprese, ricorrendo al lavoro a termine per sfruttare contingenti e temporanee occasioni di incremento del proprio normale lavoro, potrebbero non essere nella condizione di stabilizzare il personale assunto a termine e, quindi, di recuperare il costo aggiuntivo iniziale, beneficiando del "premio di stabilizzazione".

Tutto questo è ancor più rilevante se si considera che il Governo, nell'individuare le aziende che non sono tenute a sopportare detto costo aggiuntivo, fa riferimento – oltre che ai casi di assunzioni a termine per esigenze sostitutive – unicamente alle aziende stagionali di cui al decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, dimostrando, così, una visione miope della realtà economica italiana. Il concetto di stagionalità sotteso al citato decreto, immaginato in un contesto produttivo prevalentemente agricolo, non tiene conto di tutte quelle aziende che, seppur operanti durante tutto il corso dell'anno, conoscono delle intensificazioni della propria attività produttiva, cui non possono che farvi fronte mediante assunzioni a termine. Pertanto, non far rientrare queste assunzioni nel concetto di stagionalità, impedisce che tali rapporti a termine siano esonerati dal contributo aggiuntivo. Conseguentemente, è concreto il rischio che l'incremento del costo del lavoro a termine renda più difficile per queste aziende poter soddisfare le variazioni della domanda dei propri beni e servizi e cogliere da tali occasioni opportunità di crescita e di creazione di posti di lavoro.

Diversamente, le predette previsioni sembrano di aiuto per il datore di lavoro che intenda utilizzare il contratto a termine come una sorta di "prova lunga" del lavoratore. E non perché abbia delle ragioni oggettive che lo costringono a servirsi di lavoratori temporanei.

Ed infatti, da un lato, la “acausalità” del primo contratto, non vincolando l’assunzione a termine al ricorrere di oggettive ragioni, pone l’azienda al riparo dal pericolo di vedersi condannata dal Giudice per la insussistenza dei motivi previsti dalla Legge per ricorrere al contratto a termine; dall’altro lato, la medesima azienda, qualora ritenesse superata la “prova iniziale” e stabilizzasse il lavoratore a termine, recupererà l’iniziale incremento del costo del lavoro, che aveva dovuto sopportare per aver stipulato un contratto a tempo determinato.

Quindi, la piena libertà di stipulare il primo contratto a termine, anche senza la sussistenza di ragioni oggettive a suo fondamento ed il recupero del maggior costo sostenuto (nei limiti di 6 mensilità), se segue la sua conversione in contratto a tempo indeterminato, legittimano implicitamente l’uso del lavoro a termine semestrale come alternativo al patto di prova. Ancorché ciò, invero, tradisca la vera natura del contratto a termine: ossia sostenere le imprese in fasi di espansione della propria attività, che non potrebbero essere affrontate con assunzioni a tempo indeterminato. Di certo, il contratto a termine non è nato con l’obiettivo di provare le capacità del lavoratore, prima di accettare un suo definitivo ingresso in azienda.

Tuttavia, tale modalità di impiego viene approvata e supera, persino, il sospetto di frodolenza. Poco importa se il contratto a termine riformato – costando di più – penalizzerà le imprese che ricorrono al lavoro flessibile per adattarsi rapidamente all’andamento della domanda del mercato e, invece, favorirà le imprese che lo utilizzeranno per testare un lavoratore, per poi eventualmente assumerlo a tempo indeterminato. Viene avallata tale veste del contratto a termine, nella convinzione che possa favorire la creazione di posti di lavoro stabili. Come se fosse possibile far discendere la bontà del lavoro flessibile e, più in particolare, del contratto a tempo determinato unicamente dalla sua successiva conversione in un contratto a tempo indeterminato.

Peraltro, tali considerazioni sono alla base della disposizione che – sovrapponendo due istituti contrattuali distinti – prevede che si debbano computare nei 36 mesi di durata massima del contratto a termine anche i periodi di lavoro svolti in regime di somministrazione.

Tale previsione, nell’unico evidente obiettivo di imporre un deciso giro di vite nei confronti del lavoro a tempo, agisce come una tenaglia nei confronti di una tipologia contrattuale (la somministrazione di lavoro) che ha il pregio di assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese, garantendo, allo stesso tempo, al dipendente la copertura della contrattazione collettiva, il riconoscimento dei diritti sindacali e la tutela della propria sicurezza. Tuttavia, impedire alle aziende di utilizzare strumenti di impiego della manodopera flessibile non fa venir meno la loro esigenza di flessibilità e non è detto che ne consegua un ritorno al lavoro subordinato a tempo indeterminato e non invece il ricorso al lavoro nero.

Inoltre, nel limite temporale dei 36 mesi vi rientrano anche i rapporti collegati allo staff leasing, ancorché la prestazione sia resa da lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per tali rapporti, quindi, è ancor più difficile comprendere le ragioni di un tale limite temporale.

Ancora una volta, quindi, lo spettro della precarietà porta, da un lato, a scoraggiare il ricorso al lavoro flessibile – nonostante ciò tradisca le aspettative delle aziende desiderose di cogliere dal mercato ogni occasione di crescita – e, dall’altro lato, induce ad avallare l’utilizzo del contratto a tempo determinato come alternativo al patto di prova, purché in grado di generare lavoro stabile. Eppure, la flessibilità sana non è solo quella che genera lavoro stabile.

Contrariamente alle intenzioni annunciate, quindi, non è poi così azzardato ipotizzare che la riforma incentivi l’utilizzo del lavoro a termine per scopi lontani dalla propria natura. Con buona pace delle imprese che intendano, invece, fare un uso “sano” e non fraudolento della flessibilità.

Il lavoro tramite Agenzia ai tempi dello Spread

di Sabrina Chiarelli, Giulia Rosolen

Il disegno di legge varato dal Governo e ora in discussione al Senato, che mira a realizzare un mercato del lavoro “più dinamico e inclusivo”, entra nel vivo intervenendo sui *Contratti a tempo determinato*. L'espressione utilizzata è volutamente plurale e, in quanto tale, comprensiva di tutte le forme contrattuali soggette a “termine”, lavoro tramite agenzia compreso.

Sinteticamente le novità che interessano il lavoro tramite agenzia, sono riassunte nella tabella che segue e sono distinte in due sezioni:

1) La sezione 1, si riferisce a quei contenuti della riforma che riguardano genericamente i *contratti a tempo determinato*, per cui anche il Lavoro a tempo determinato tramite Agenzia, con le specificità individuate nell'ultima colonna. In questa sezione si considerano distintamente l'efficienza per le imprese e per le Agenzie per il Lavoro.

2) La sezione 2, invece, prende in considerazione quei provvedimenti del disegno di Legge rivolti direttamente e specificamente al Lavoro tramite Agenzia. Si prende quindi in considerazione la sola efficienza per le Agenzie, che peraltro, non può che ripercuotersi nei medesimi termini anche sulle imprese utilizzatrici.

Sez. 1 Contratti a tempo determinato			
Contenuti	Efficienza per le imprese	Efficienza per le Agenzie	Riflessi sulla somministrazione
a) <i>Acausalità</i> Acausalità per il primo contratto a termine di durata inferiore a sei mesi.			L'ipotesi di acausalità “indistinta” introdotta dalla riforma, si aggiunge a quelle introdotte dal d.lgs. n. 24/2012 e dalla Finanziaria 2010, rendendo nel complesso più semplice e immediato l'utilizzo del lavoro tramite agenzia.
b) <i>Proroga</i> è ammessa una sola proroga nel solo caso di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 6 mesi per i quali continua ad essere richiesta la causale, nel rispetto del tetto massimo di 36 mesi.			In assenza di specifici riferimenti si ritiene che il contratto di somministrazione possa continuare ad essere prorogato, nel rispetto del tetto massimo, fino a 6 volte, consentendo all'impresa maggiore flessibilità.
c) <i>Prolungamento dei termini di tollerabilità:</i>			Questa misura consentirà alle imprese una più facile gestione e organizzazione in vista

<p>-) + 30 giorni nel caso di contratto di durata < a 6 mesi; -) + 50 giorni nel caso di contratto di durata > a 6 mesi</p>			<p>della scadenza del rapporto facilitando il c.d. "passaggio di consegne".</p>
<p>d) <i>Intervallo più ampio in caso di successione di contratti a termine</i> -) + 60 giorni nel caso di contratto di durata < a 6 mesi; -) + 90 giorni nel caso di contratto di durata > 6 mesi</p>			<p>L'aumento dell'intervallo agevola la somministrazione perché essendo più flessibile con le sei proroghe, consente alle aziende una programmazione più efficiente anche in tempi di crisi in cui la visibilità degli ordinativi ha un orizzonte temporale di breve-medio periodo.</p>
<p>e) <i>Il tetto di durata massima viene fissato 36 mesi.</i> Viene eliminata la possibilità di eventuale deroga. Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi si tiene conto anche del periodo di missioni aventi ad oggetto mansioni equivalenti svolte tra i medesimi soggetti (n.b. su questo aspetto si continua a discutere e probabilmente sarà modificato)</p>			<p>Alcuni Contratti Collettivi contenevano già disposizioni analoghe (vedi ad esempio il CCNL Metalmeccanica Industria con il limite dei 44 mesi).</p>
<p>f) <i>Aliquota aggiuntiva dell'1,4%</i> L'aliquota non si applica ai contratti stipulati per ragioni sostitutive per attività stagionali. In caso di riassunzione a tempo indeterminato è previsto il parziale recupero della maggior spesa sostenuta</p>			<p>Il lavoro tramite agenzia non costerà di più alle imprese. L'art. 29 dispone che l'applicazione della nuova aliquota dell'1,4% sia compensata da una correlativa riduzione dell'1,4% del contributo del 4% che le Agenzie devono versare a Forma.Temp, che quindi scende al 2,6%.</p>
<p>g) <i>Indennità_omnicomprensiva ex art. 32, l. n.183/2010</i> Copre per intero il pregiudizio subito dal lavoratore</p>			<p>Nel modificare le disposizioni di cui all'art. 32 del c.d. "Collegato Lavoro", il testo della riforma pone fine ai contrasti giurisprudenziali sulle conseguenze liquidatorie connesse alla conversione dei contratti a tempo determinato, estendendo implicitamente tale indennità anche alla somministrazione.</p>

Sez. 2 Lavoro tramite Agenzia

Oggetto	Efficienza
<p>h) <i>Lavoratori Svantaggiati:</i> viene meno la possibilità di assumere in somministrazione "soggetti svantaggiati" (per l'individuazione dei quali si rimanda al Reg. 800/2008/CE e alla l. n. 381/1991) secondo le particolari modalità della presa in carico, con deroga al principio della parità di trattamento retributiva in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro (abrogazione art. 23, comma 2, d.lgs. n. 276/2003). Rimane la possibilità di detrarre dal compenso dovuto al lavoratore "svantaggiato" quanto da lui eventualmente percepito a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi.</p>	

i) *Incentivi per l'assunzione in somministrazione di donne e lavoratori over 50*



Il presente contributo, nei paragrafi che seguono, si propone di mettere in luce le principali novità introdotte dal disegno di legge in materia di lavoro tramite agenzia, cercando di capire se, e come, cambierà.

Il costo contributivo aggiuntivo

L'art. 29, comma 4, prevede che dal primo gennaio 2013 ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Lo stesso art., al comma 14, prevede che in caso di lavoro tramite agenzia, l'applicazione della nuova aliquota dell'1,4% sia compensata da una correlativa riduzione del contributo del 4%.

Al fine di comprendere l'impatto di tale misura, si ricorda che la legge n. 196 del 1997 ha previsto l'istituzione di un fondo bilaterale (Forma-Temp), finanziato dal contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati a tempo determinato, avente quali finalità la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e la previsione di specifiche misure previdenziali per i lavoratori somministrati.

Di conseguenza, se da un lato è vero che il lavoro tramite agenzia non costerà di più alle imprese per la possibilità di compensazione di cui sopra, dall'altro tuttavia è inevitabile che la somministrazione finirà con il costare di più al sistema, che vedrà ridotti i finanziamenti alla formazione. La scelta della riforma sul punto è almeno in parte discutibile, perché impone un non meglio precisato aggravio contributivo (difficile sostenere che un lavoratore a termine costi di più in termini previdenziali e assicurativi), a scapito della formazione. Infatti, se il punto è che la flessibilità deve costare di più, l'imposizione di questo maggiore onere dovrebbe logicamente andare a finanziare i costi per la formazione e la ricollocazione. Già l'Italia si distingue dalla media dei Paesi Europei per una più elevata incidenza dei contributi obbligatori a fronte di una più bassa incidenza della retribuzione lorda, gli altri costi (formazione, *outplacement*...) differentemente da quanto accade negli altri Paesi europei, sono del tutto marginali e la riforma non cambia questa situazione scaricando il costo aggiuntivo della flessibilità sul versante contributivo e penalizzando i finanziamenti di quella *flexsecurity*, che nella somministrazione, esiste(va) già. In questo senso il disegno di legge non va nella direzione tracciata da Europa 2020.

Fatta questa prima valutazione di principio, occorre chiedersi quanto possa incidere davvero questo provvedimento sulle scelte quotidiane delle imprese.

Prendendo un III livello, ossia un livello medio di inquadramento, del CCNL Metalmeccanica-Industria, fatti due conti, risulta che l'aumento contributivo comporta un aggravio di circa 20 Euro mensili. Difficile sostenere che un tale importo possa essere "decisivo" nella scelta della tipologia contrattuale di assunzione, nel senso voluto dalla riforma. Ma se questi 20 euro difficilmente influenzeranno le scelte imprenditoriali in tema di assunzioni, altrettanto meno condizioneranno le stabilizzazioni. Il disegno di legge, infatti, prevede che in caso di stabilizzazione del rapporto, vi sia una restituzione del di più versato, fino ad un massimo di sei mensilità (6 mensilità * 20 euro = 120 euro): viene spontaneo chiedersi se un'assunzione a tempo indeterminato possa dirsi condizionata da questi "incentivi".

L'abrogazione dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003

L'art. 3 comma 2, lett. b) del disegno di legge dispone l'abrogazione dell'art. 23 comma 2 e implicitamente dell'art. 13 lett. a) del decreto legislativo n. 276/2003. Pare non ci sia spazio per ripensamenti dell'ultima ora. Queste disposizioni, nel progetto di Marco Biagi che le aveva pensate, rispondevano ad un preciso intento, dall'evidente risvolto umano: co-responsabilizzare e creare sinergie tra gli operatori pubblici e privati per facilitare l'inserimento dei lavoratori svantaggiati nel mercato del lavoro. Con questo obiettivo, venivano delineati i tratti non di un rapporto di lavoro, ma di una "presa in carico" della persona. Nello specifico: nell'ambito di politiche attive e di *workfare*, si consentiva alle Agenzie per il Lavoro, di assumere in somministrazione questi lavoratori, con un contratto di durata non inferiore a sei mesi, operando in deroga al principio generale della parità retributiva, ma ciò solo in presenza di un piano individuale di inserimento/reinserimento nel mercato con interventi formativi idonei al fine e il coinvolgimento di un tutore. Per lungo tempo dimenticato, questo strumento contrattuale, solo di recente aveva ricominciato a far parlare di sé, e sembrava destinato a prendere davvero piede, quale forma di politica attiva per l'inserimento di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. In questo senso ricostruita, dunque, la normativa ante riforma, al pari dell'apprendistato, avrebbe potuto costituire un'importante leva di *placement*.

La norma in questione, infatti, non faceva che prendere coscienza del fatto che per realizzare un efficace inserimento di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro devono (dovevano) essere previste forme contrattuali particolari e incentivanti, consentendo di derogare con precise cautele e limiti al principio di parità di trattamento (in termini retributivi), come peraltro espressamente consentito e previsto oggi dalla direttiva 104/2008 (considerando 17).

Analogamente a quanto accade con l'apprendistato, senza destare scalpore, si prevede(va) la possibilità di retribuire il lavoratore un po' di meno di un altro di pari livello e mansione. Tale disparità si giustifica(va) per il fatto che il lavoratore svantaggiato, così come l'apprendista, non può avere un'operatività e una produttività piene, dovendo essere adeguatamente al fine formato o riqualificato. La deroga, peraltro, veniva ammessa solo al sussistere di particolari condizioni: durata semestrale minima del contratto, presenza di un tutor e di un piano formativo specifico, accompagnamento del soggetto per tutto il percorso di riqualificazione e inserimento. Indici questi di qualità del percorso di reinserimento e che ben possono motivare la contropartita della minor retribuzione percepita. Difficile vedere qualcosa di illegittimo o di discriminatorio nel prevedere differenziazioni nel trattamento economico normativo, in funzione della corretta applicazione del principio costituzionale di eguaglianza in chiave promozionale.

Sopravvive invece al *restyling* la lett. b) dell'art. 13, che consente alle Agenzie per un periodo massimo di 12 mesi e qualora stipulino un contratto di durata non inferiore a 9, di detrarre dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

Accanto a quelle esposte ulteriori proposte di modifica sono state altresì formulate con riferimento alla disciplina in materia di causale ed in relazione alla durata e alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nell'ambito dei rapporti di somministrazione.

Rispetto all'originaria proposta di riforma, in cui tali novità erano limitate al solo contratto a tempo determinato stipulato direttamente tra il lavoratore e l'impresa, il nuovo testo presentato dal Consiglio dei Ministri all'interno dell'art. 3, rubricato *Contratti a tempo determinato*, reca con sé un mutamento di rotta significativo, tale da far venir meno, appunto, quella differenza nella regolamentazione dei rapporti a termine stipulati nei due diversi contesti che pure era emersa nella stesura delle linee di riforma.

Il principio dell'acausalità

Nella nuova versione si stabilisce dunque il principio dell'acausalità in relazione al primo contratto di lavoro a tempo determinato; tale misura è riferita al contratto di lavoro e non al rapporto di natura commerciale fra l'Agenzia per il lavoro ed il soggetto utilizzatore (per tale rapporto deve dunque ritenersi ancora sussistente l'obbligo di specificare le ragioni che ne legittimano il ricorso, salve, naturalmente, l'ipotesi di deroga consentite *ex lege*) e in entrambi i casi (quindi sia che si tratti di un rapporto di lavoro diretto che "indiretto"), è soggetta ad alcune limitazioni.

La possibilità di fruire della cosiddetta acausalità è infatti ammessa soltanto per il primo contratto a termine; questo stesso contratto, inoltre, non potrà avere una durata superiore a 6 mesi e non sarà suscettibile di proroga.

Se dunque, da una parte, con l'estensione della acausalità, e quindi il riconoscimento della facoltà di derogare alla specificazione della causale nel nome della flessibilità, si legittima un'eccezione significativa, al contempo, tuttavia, questa stessa possibilità è consentita entro margini molto stringenti, la cui *ratio* è evidentemente ravvisabile nell'intento, dichiarato dallo stesso Ministro quale *file rouge* dell'intera riforma, di rendere il contratto a tempo indeterminato il percorso privilegiato di accesso al mercato del lavoro.

La durata

Nella medesima prospettiva si collocano gli ulteriori interventi sui limiti di durata, in base ai quali ai fini del computo dei 36 mesi concorrono, con un elemento di forte novità rispetto al passato, anche «i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti» svolti dal lavoratore in somministrazione; su tale aspetto, tuttavia sono possibili ulteriori modifiche volte ad escludere dalla base di calcolo proprio i periodi di lavoro effettuati in somministrazione.

Dal punto di vista concreto quest'ultima disposizione, laddove approvata, potrebbe produrre delle ricadute negative sull'utilizzo della somministrazione da parte delle imprese, soprattutto laddove si consideri quanto accade nella prassi; è piuttosto frequente, difatti, che le imprese, prima di assumere direttamente il lavoratore, ne utilizzino la prestazione per un certo periodo al fine di verificarne le attitudini e le potenzialità, senza tuttavia assumere la veste formale di datore di lavoro, ma usufruendo della loro attività per il tramite di un'Agenzia per il lavoro.

Incentivi alle assunzioni

Infine meritevoli di nota sono gli interventi adottati con riferimento agli incentivi alle assunzioni, e che costituiscono misure diverse, sorrette da finalità altrettanto diversificate fra di loro.

All'interno dell'art. 54, rubricato *Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni*, in un'ottica evidentemente antielusiva, si stabilisce che gli incentivi non possono essere concessi nelle ipotesi in cui presso il datore di lavoro o, nel caso della somministrazione, presso il soggetto utilizzatore, siano in corso sospensioni dal lavoro connesse ad uno stato di crisi o di riorganizzazione aziendale; tale divieto non opera nel caso in cui il rapporto di lavoro, sia esso diretto o in somministrazione, sia finalizzato all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle dei lavoratori sospesi oppure riguardi una diversa unità produttiva; inoltre, a conferma della volontà di scoraggiare una successione abusiva dei contratti a termine presso il medesimo soggetto, sia pure per il tramite dell'Agenzia per il lavoro, il secondo comma dell'art. 54, dispone che per il riconoscimento del diritto e per il calcolo della durata degli incentivi si deve tener conto dei periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore del medesimo soggetto (quindi, ancora una volta, per effetto di rapporti di lavoro sia diretti che in somministrazione); dall'altra parte, a riprova dell'atteggiamento negativo verso eventuali ipotesi elusive e stante la consapevolezza dell'identità della struttura organizzativa presso la quale opera il lavoratore

somministrato che abbia già lavorato presso quell'utilizzatore in virtù di un rapporto diretto (e viceversa), non devono cumularsi le prestazioni svolte dallo stesso lavoratore verso diversi utilizzatori, anche se l'Apl somministratrice è la medesima, a meno che tra i soggetti utilizzatori non vi siano assetti proprietari coincidenti o gli stessi non siano legati da assetti proprietari di collegamento o controllo. In definitiva quello che rileva ai fini della possibilità o meno della fruizione degli incentivi, e rispetto alla durata degli stessi, è la circostanza che la prestazione sia resa a favore del medesimo soggetto, sia esso titolare o meno, dal punto di vista formale, della posizione di datore di lavoro.

In una diversa logica, e cioè allo scopo di favorire l'occupazione di alcune categorie in quanto caratterizzate da una maggiore debolezza (non a caso si tratta di fasce agevolate anche in altri contesti mediante il riconoscimento di ulteriori misure quali la acausalità), l'art. 53 prevede che «In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, 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». Nel caso in cui tale rapporto sia poi trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga sino al diciottesimo mese dalla data di assunzione.

Conclusioni

La riforma va nella direzione di operare un primo embrionale distinguo tra forme di flessibilità "buona" e "cattiva", allineandosi almeno tendenzialmente al principio europeo contenuto nella direttiva 104/2008 che riconosce nel lavoro tramite agenzia «un modello contrattuale virtuoso capace di rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese e alla necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale dei lavoratori dipendenti, contribuendo pertanto alla creazione di posti di lavoro e alla partecipazione al mercato del lavoro e all'inserimento in tale mercato» (considerando n. 11), impedendo o limitando fortemente alcune prassi poste in essere spesso al solo scopo di fruire dei possibili vantaggi derivanti dalla successione di rapporti a termine, sia pure con datori di lavoro formalmente, ma appunto solo formalmente, diversi.

SEZIONE B

I CONTRATTI A ORARIO RIDOTTO, MODULATIO E FLESSIBILE

Le novità della riforma del mercato del lavoro in materia di lavoro a tempo parziale

di Luca Apollonio, Dimitri Giardino

L'art.6 del DDL di riforma del mercato del lavoro presentato lo scorso 4 aprile dal Consiglio dei Ministri, introduce alcune novità in materia di lavoro a tempo parziale, ed in particolare in materia di clausole elastiche e flessibili.

L'intervento, che dovrà in ogni caso passare il vaglio parlamentare, si propone quale obiettivo quello di disciplinare l'istituto del c.d. "diritto di ripensamento" da parte del lavoratore in merito al patto di flessibilità stipulato con il datore di lavoro.

Ampio margine di autonomia viene lasciato alla contrattazione collettiva: spetterà infatti ai contratti collettivi "tipizzare" le clausole flessibili da inserire nel contratto, determinando, inoltre, le «condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili». Al tempo stesso viene riconosciuta ai lavoratori studenti e a quelli affetti da patologie oncologiche la possibilità di revocare, in ogni caso, il consenso prestato.

Con riferimento all'istituto del ripensamento del lavoratore la riforma si pone in linea di discontinuità con i precedenti interventi normativi ed in particolare con l'art. 46 del decreto legislativo n. 276/2003 che, modificando il testo previgente del decreto legislativo n. 61/2000, aveva abolito la regolamentazione legale del diritto di ripensamento.

Invero, la relazione accompagnatoria alla bozza di riforma che era stata presentata dal Ministro del Welfare Elsa Fornero lo scorso 23 marzo, prevedeva, con riferimento all'istituto del part-time verticale e misto, l'obbligo a carico dei datori di lavoro che intendessero avvalersi delle clausole elastiche e flessibili, di procedere ad una comunicazione amministrativa contestuale al preavviso da rendere a favore del lavoratore.

Nella sua formulazione finale, la norma si limita a disciplinare il diritto di ripensamento del lavoratore, mentre non viene più menzionato l'istituto della comunicazione amministrativa quale condizione per avvalersi degli strumenti di flessibilizzazione del part-time.

Risulta evidente come la previsione di un tale adempimento amministrativo, pur motivato dalla necessità di prevenire utilizzi impropri delle clausole elastiche e flessibili, avrebbe rappresentato un elemento di irrigidimento nella disciplina dell'istituto; non a caso la stessa relazione sopra menzionata si era premurata di precisare che le nuove comunicazioni obbligatorie sarebbero dovute avvenire «secondo modalità snelle e non onerose», quali a titolo esemplificativo gli sms, il fax o la PEC.

Un tale irrigidimento della normativa del part-time si sarebbe inoltre dimostrato in netta contraddizione con gli ultimi interventi legislativi in materia, ed in particolare con quanto recentemente previsto dall'art. 22 della legge di stabilità 2012 (l. n. 183/2011), la quale con l'obiettivo di favorire l'utilizzo del part-time, aveva abrogato le disposizioni del decreto legislativo n. 61 del 2000 che subordinavano l'ammissibilità

delle clausole elastiche e flessibili alla loro previsione e regolamentazione dalla contrattazione collettiva e che subordinavano l'accordo di trasformazione da full-time a part-time alla convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

È pur vero, comunque, che l'introduzione di un tale adempimento si sarebbe posta in linea con i principi ispiratori della riforma, ossia la volontà di «preservare gli usi virtuosi e limitare quelli impropri» degli istituti contrattuali, garantendo il corretto utilizzo dell'istituto e prevenendo atteggiamenti opportunisti da parte di quei datori di lavoro interessati esclusivamente a risparmiare sul costo del lavoro.

Tuttavia, il mancato recepimento di tale adempimento nella versione finale della norma oggetto di esame, si spiega, presumibilmente, in ragione del prevalere, sulle preoccupazioni sopra indicate, della necessità di non deprimere il ricorso all'istituto a causa dell'introduzione di formalismi e di elementi di burocratizzazione, preservandone le finalità quale strumento a favore dei livelli occupazionali (specie femminili e giovanili).

Nella riforma di *part-time* e intermittente per andare contro la “flessibilità cattiva” il bambino viene gettato via insieme all’acqua sporca

di Pierluigi Rausei *

Gli artt. 6 e 7 del Capo II del DDL AS n. 3249 del 5 aprile 2012 sulla riforma del lavoro, recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, si occupano di intervenire su due tipologie contrattuali rispettivamente riformata e introdotta dalla Riforma Biagi con riferimento alla possibilità di svolgere talune prestazioni lavorative ad orario ridotto o modulato e comunque flessibile: il lavoro a tempo parziale e il lavoro intermittente.

La volontà di combattere, comprensibilmente e giustamente, la “flessibilità cattiva” e di limitare l’utilizzo distorto e fraudolento delle forme contrattuali flessibili spinge, con particolare incidenza sui due contratti di cui si tratta, verso una scelta estrema volta a togliere qualsiasi possibilità di effettivo legittimo utilizzo da parte delle imprese, con speciale riguardo alle piccole e medie imprese.

Gli interventi sul lavoro a tempo parziale

Anzitutto, con riferimento al *part-time*, nella prospettiva di «incentivare l’impiego virtuoso dell’istituto, ostacolandone l’utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori» (così nella relazione di accompagnamento), l’art. 6, comma 1, lett. a, del DDL, inserisce nell’art. 3, comma 7, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (attuativo della Direttiva 97/81/CE relativa all’Accordo quadro europeo sul *part-time*, modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100 e dall’art. 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, più di recente, dalla legge 12 novembre 2011, n. 183), una ulteriore disposizione obbligatoria con riferimento alle previsioni contrattuali collettive in tema di clausole elastiche e flessibili.

I contratti collettivi, infatti, oltre ad indicare le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata e ad individuare i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione di lavoro, devono altresì specificamente indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere “la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche”.

L’art. 6, comma 1, lett. b, del DDL, inserisce a sua volta nell’art. 3, comma 9, del decreto legislativo n. 61/2000 la previsione secondo la quale sia i lavoratori affetti da patologie oncologiche (art. 12-*bis*,

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

decreto legislativo n. 61/2000) che i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, l. n. 300/1970) possono revocare il consenso alle clausole elastiche.

Il lavoro a tempo parziale, dunque, continua a risentire, senza dubbio più del necessario, dell'atteggiamento contraddittorio, si direbbe quasi schizofrenico, che accompagna l'istituto, sul piano legislativo, fin dal suo sorgere.

Perfino nella applicazione pratica quotidiana emerge la dicotomia reale alla quale s'ispira, tuttora, gran parte della dottrina, divisa fra opposti sentimenti:

- da un lato quello di chi vede nel part-time una occasione propizia di incremento dei livelli occupazionali (con particolare riferimento alla manodopera femminile e giovanile);
- dall'altro quello di chi teme che la riduzione di orario possa celare esclusivamente fenomeni di elusione da parte dei datori di lavoro in cerca di mere opportunità di risparmiare sul costo del lavoro (a danno dei lavoratori).

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

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

Se la legge n. 183/2011, come già il decreto legislativo n. 276/2003, muoveva verso l'obiettivo comunitario, chiaramente individuato, di incentivare l'occupazione di lavoratrici e lavoratori a tempo parziale – peraltro con l'ulteriore rafforzamento determinato dalla abrogazione dell'obbligo di ottenere il provvedimento di convalida da parte della Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro volto a verificare la volontà della lavoratrice o del lavoratore nei casi trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – ora, al contrario, la "riforma" muove in segno diametralmente opposto, con l'effetto, difficilmente evitabile, di disincentivare il ricorso al part-time anche nei casi in cui non vi è rischio di precarietà o di sfruttamento dei lavoratori.

Appare di tutta evidenza, infatti, almeno a quanti hanno una dimestichezza operativa con il lavoro in regime di part-time, come la traduzione legislativa dell'annunciata riforma potrà avere un peso non indifferente sul futuro utilizzo del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento, appetibile, in termini di flessibilità dal lato impresa, proprio in ragione delle clausole elastiche e flessibili, come intuì Marco Biagi e come venne tradotto dal decreto legislativo n. 276/2003 e ripristinato solo pochi mesi or sono dalla legge n. 183/2011.

Se una nota positiva l'intervento di riforma sul part-time ce l'ha sta in ciò che manca. Nel paragrafo 2.4. del testo approvato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012, infatti, per incentivare un «impiego virtuoso» del lavoro a tempo parziale, prospettava l'introduzione – per i rapporti part-time di tipo

verticale o misto – di un nuovo e specifico «obbligo di comunicazione amministrativa» che deve essere «contestuale al già previsto preavviso di cinque giorni da dare al lavoratore in occasione di variazioni di orario attuate in applicazione delle clausole elastiche o flessibili». Se, d'altronde, lo stesso Governo si affrettava a precisare che le nuove comunicazioni obbligatorie si sarebbero dovute effettuare «secondo modalità snelle e non onerose», e si citavano espressamente nel documento governativo «sms, fax o PEC», occorre mettersi nei panni dei piccoli imprenditori (vale a dire di quanti hanno maggiormente utilizzato le clausole elastiche e flessibili) per comprendere se la praticità di un fax o di un sms (peraltro entrambi economicamente «onerosi») potesse competere con la posta elettronica certificata e, sotto altro profilo, se cinque giorni prima della prestazione richiesta e necessaria tale comunicazione obbligatoria fosse sempre materialmente effettuabile. In particolare, vi sarebbe stato da comprendere quali potessero essere i parametri oggettivi di valutazione che il testo normativo avrebbe potuto adottare sui tempi di adempimento dell'annunciato obbligo di comunicazione amministrativa, vale a dire se avrebbero potuto trovare spazio, come sarebbe stato necessario, quelle causali di «emergenza tecnica» o «produttiva» che hanno condotto non pochi contratti collettivi nazionali di lavoro (si pensi, ad esempio, ai CCNL Alimentari, Terziario, Turismo) ad abbreviare a due giorni il termine di preavviso richiamato dal Governo come limite temporale per il temuto nuovo obbligo informativo.

Ecco l'assenza di qualsiasi appesantimento e onere burocratico informativo ulteriore, rispetto al documento iniziale adottato «salvo intese», fornisce una timida luce alle disposizioni del DDL sul part-time altrimenti in ombra.

La residualità del lavoro a chiamata

L'art. 7, comma 1, lett. a, del DDL, abroga il comma 2 dell'art. 34 del decreto legislativo n. 276/2003, di fatto eliminando la possibilità di ricorrere alla stipula di contratti di lavoro intermittente (detto anche «a chiamata» o «job on call») per le prestazioni lavorative rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. Si appresta così a scomparire dall'ordinamento una delle disposizioni della Riforma Biagi che avevano maggiormente contrastato il lavoro sommerso consentendo a migliaia di lavoratori, di prestare la propria attività lavorativa sotto idonea copertura assicurativa e previdenziale.

D'altro canto, l'art. 7, comma 1, lett. b), del DDL introduce nel corpo dell'art. 35 del decreto legislativo n. 276/2003 un nuovo comma 3-bis, in base al quale prima dell'inizio della prestazione lavorativa del lavoratore intermittente il datore di lavoro deve darne comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio indicandone la durata (con modalità semplificate individuate con apposito decreto interministeriale). Per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione preventiva è altresì prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 non ammessa alla procedura di diffida precettiva (di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124).

Se l'introduzione di un obbligo informativo ulteriore per le assunzioni a chiamata può essere un utile strumento di contrasto all'abuso fraudolento dell'istituto, non si comprende davvero per quale ragione debba essere prevista una comunicazione accessoria anziché, realmente in ottica di semplificazione, una integrazione della comunicazione obbligatoria effettuata mediante modello UniLav, anch'essa preventiva, già esistente ed inserita nel sistema informatizzato delle comunicazioni obbligatorie accessibile a tutti gli organismi di vigilanza, con la quale comunicare la durata prevedibile della prestazione lavorativa intermittente.

D'altra parte, anche l'ammontare della sanzione appare totalmente incongruo e asistemico rispetto al valore della condotta antidoverosa: si tratta di una omessa comunicazione, non già di una mancata attivazione di trattamenti sostanziali di tutela. Se raffrontata con inadempimenti del tutto simili, quelli in materia di comunicazioni obbligatorie appunto, salta all'occhio immediatamente la discrasia fra la

sanzione amministrativa prevista per quelle violazioni – da 100 a 500 euro, art. 19, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 – e quella che si vorrebbe oggi irrogare per la mancata comunicazione preventiva dei giorni di effettiva chiamata.

Con l'art. 7, comma 1, lett. c, del DDL vengono, inoltre, abrogati gli artt. 37 e 40 del decreto legislativo n. 276/2003.

Se l'abrogazione dell'art. 34, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 elimina la possibilità di attivare il lavoro intermittente per profili soggettivi, quella dell'art. 40 provoca ulteriori effetti immediati dirompenti, giacché elimina la facoltà di avviare rapporti di lavoro a chiamata per profili oggettivi con riguardo allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente per le attività individuate dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004, mediante rinvio alla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Pertanto, se la riforma approderà con tale testo alla versione definitiva, anche le causali oggettive per l'intermittente saranno fortemente incise, dovendosi fare riferimento esclusivamente alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Anche l'abrogazione dell'art. 37 interviene su due profili fondamentali della normativa oggi vigente: abrogando il primo comma, infatti, ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento; l'abrogazione del comma 2, invece, elimina la facoltà riconosciuta dal decreto legislativo n. 276/2003 ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale di individuare ulteriori periodi predeterminati nei quali poter assumere con contratto di lavoro intermittente. Tuttavia la disposizione necessita di essere coordinata con ciò che resterebbe nell'art. 34, comma 1, giacché nel consentire l'instaurazione di rapporti di lavoro intermittente "per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" il decreto legislativo n. 276/2003 espressamente sancisce «ai sensi dell'art. 37». Se, dunque, dovesse intendersi l'abrogazione dell'art. 37 come abrogazione *tout court* anche dell'intermittente per periodi temporali predeterminati, anche tale tipologia di lavoro a chiamata scomparirebbe dall'ordinamento. Ove, invece, la norma non avesse tale effetto, mancherebbe comunque un riferimento normativo utile a parametrare la "determinatezza" dei periodi, vale a dire occorrerebbe indicare esplicitamente i periodi nell'art. 34, comma 1, modificato dal DDL (come oggi fa l'art. 37, comma 1, che il DDL abroga) ovvero assegnare tale compito alla contrattazione collettiva (come oggi fa l'art. 37, comma 2, che il DDL vuole parimenti abrogato).

Il comma 2 dell'art. 7 del DDL prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni cessano di produrre effetti alla scadenza dei 12 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma.

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

Occorre dunque chiedersi, ora come allora, a che cosa serva, in concreto, il lavoro a chiamata per capire se questa tipologia contrattuale sia quel temuto e osteggiato "imbarbarimento" del lavoro e fonte di assoluto "preariato". In realtà, visto dalla prospettiva di un operatore del lavoro, senza pregiudizi né preconcetti ideologici, il lavoro intermittente è intervenuto a soccorrere i pensionati che arrotondavano la

pensione fingendosi “lavoratori occasionali”, i giovani studenti (liceali e universitari) che per lavorare – durante le vacanze o nei rientri alle città di origine per i fuori sede – erano costretti a sottoscrivere incredibili contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, e così pure ha dato la dignità di un lavoro assicurato (anche contro la piaga degli infortuni sul lavoro, in ragione delle previsioni normative che ne tutelano la sicurezza dei luoghi di lavoro e l'adozione delle misure di protezione e prevenzione) a quanti ricorrono nei fine settimana ad un “secondo lavoro”. L'uso non distorto del lavoro intermittente, quindi, permette un ridotto ricorso ad ipotesi di lavoro “grigio” o irregolare, ma anche di lavoro “nero” propriamente sommerso.

L'impiego del lavoro a chiamata in settori come l'edilizia, ovvero l'utilizzo di tale tipologia contrattuale quale unica forma di lavoro per chi è in cerca di occupazione, aveva determinato l'urgenza di un intervento normativo, però anche il DDL del 5 aprile 2012 si pone sulla medesima falsariga della legge n. 247/2007, giungendo a limitare il lavoro intermittente senza coerenti valutazioni d'insieme, ma con sforbicate nette che, peraltro, non intervengono a garantire l'uso regolare dello strumento, come invece ci si sarebbe atteso, né lo imbriglia, come auspicato, nella certezza del diritto, in quanto il sistema di comunicazione preventiva della chiamata al lavoro si pone *extra ordinem* e perciò si caratterizza per una dubbia efficienza e una scarsa effettività.

Il lavoro intermittente nella riforma del mercato del lavoro

di Giuseppe Ippolito

Premessa

Il Disegno di legge recante le disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (DDL 3249), presentato dal Governo lo scorso 4 aprile 2012, all'articolo 7 (rubricato *Lavoro intermittente*) interviene sul contratto di lavoro intermittente (definito anche a *chiamata* o *job on call*). In particolare, la quasi totalità delle norme che attualmente regolano il lavoro intermittente saranno abrogate e/o modificate. Infatti, l'art. 7 del DDL 3249 dispone che:

- l'art. 34, comma 2, d.lgs. 276/03 sarà abrogato;
- sarà inserito il comma 3-bis all'art. 35 del d.lgs. 276/03;
- gli articoli 37 e 40 del d.lgs. 276/03 saranno abrogati.

Caratteristiche

Il lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato, che può essere stipulato sia a tempo indeterminato che determinato, con il quale il prestatore di lavoro, mettendosi a disposizione del datore di lavoro, svolge prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Nel caso di assunzione a termine non devono essere rispettate le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, che legittimano la stipula di un contratto a tempo determinato ex d.lgs. 368/01. Inoltre, il lavoro intermittente a termine è rinnovabile o prorogabile senza alcun limite temporale.

A tal proposito, il Ministro del Lavoro, con Circolare n. 4/2005, ha specificato che «con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del d.lgs. 368/01, che infatti non è espressamente richiamata dal d.lgs. 276/03 come avviene invece, per esempio, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro». Quindi, nel caso di riassunzione a termine con contratto di lavoro intermittente, non è necessario rispettare il periodo di intervallo obbligatoriamente previsto per i contratti a termine (cioè 10 gg. di stop per contratti a tempo determinato sino a 6 mesi, o 20 gg. di stop per quelli con durata superiore ai 6 mesi).

Forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* e contenere i seguenti elementi:

- 1) durata del contratto;
- 2) requisiti (oggettivi o soggettivi);
- 3) luogo della prestazione;
- 4) eventuale disponibilità del lavoratore, comprendente anche il preavviso di chiamata, che comunque non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- 5) trattamento economico (non inferiore a quello percepito da un lavoratore di pari livello, riproporzionato alla prestazione effettivamente eseguita);
- 6) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'eventuale indennità di disponibilità;
- 7) eventuali misure di sicurezza specifiche adottate.

Periodi predeterminati: le modifiche prospettate

Con il DDL 3249, in merito alle prestazioni predeterminate, perseguendo il costante obiettivo di ridurre al minimo l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, verrà abrogato l'art. 37 del d.lgs. 276/03 che attualmente concede la possibilità «nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità di cui all'art. 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in casi di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale».

Requisiti soggettivi: possibili interventi di modifica

Con la normativa in vigore sino ad oggi, inoltre, i datori di lavoro possono stipulare contratti a chiamata con soggetti di età inferiore ai 25 anni o con più di 45 anni (anche pensionati), a prescindere dal tipo di attività da svolgere. Inoltre, la verifica dell'età del lavoratore deve essere effettuata all'atto dell'assunzione. Con l'abrogazione del comma secondo dell'art. 34 del d.lgs. 276/03, tale possibilità verrà eliminata. Nella convinzione del legislatore che ciò possa delimitare l'utilizzo fraudolento di tale tipologia contrattuale.

Le due tipologie di lavoro intermittente: con e senza obbligo di rispondere alla chiamata

Il lavoro intermittente può essere stipulato con o senza obbligo di rispondere alla chiamata, nel primo caso per compensare economicamente la posizione di attesa della chiamata con impegno a rispondere alla stessa, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una "indennità di disponibilità", che non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dai CCNL. Con l'abrogazione del primo comma dell'art. 37 l'indennità dovrà essere corrisposta anche se non vi è effettiva chiamata nei periodi predeterminati di svolgimento del lavoro a chiamata.

Nel contratto di lavoro a chiamata con obbligo di risposta alla chiamata può essere inserita una clausola che prevede delle conseguenze nel caso di possibile impedimento alla chiamata. Infatti, si può stabilire che in caso di malattia e di ogni altro evento che rende temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Ove il lavoratore non provveda ad effettuare tale informazione, perde automaticamente il diritto all'indennità (secondo quanto stabilito dal contratto).

Inoltre, il contratto individuale può prevedere una clausola per regolamentare espressamente le conseguenze al rifiuto di rispondere alla chiamata, comportando: la risoluzione immediata del contratto

intermittente; la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto; il risarcimento del danno al datore di lavoro, da parte del lavoratore, nella misura stabilita dalle parti, o secondo quanto fissato dal contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale.

Divieti

Il lavoro intermittente seguirà ad essere vietato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni oppure presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti od una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. 106/2009.

Novità sulle comunicazioni obbligatorie per contrastare gli abusi

Fra le novità previste dal DDL 3249, l'art. 7, comma 2, lett. b) afferma che «prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate ulteriori modalità semplificate di comunicazione. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma trova applicazione la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124».

Quindi, con l'entrata in vigore della nuova disposizione ora riportata, dovrà essere effettuata una comunicazione preventiva in occasione di ogni chiamata al lavoro (e non una unica comunicazione *ab initio*). Quindi, effettuata la comunicazione preventiva obbligatoria per l'instaurazione del rapporto di lavoro intermittente (attraverso il Sistema CO con il modello UniLav) per ogni successiva chiamata sarà necessaria una comunicazione alla DTL, tramite fax o PEC.

Validità dei contratti sottoscritti anteriormente alla riforma

Per quanto concerne la validità dei contratti di lavoro intermittente in essere al momento dell'entrata in vigore della riforma, il comma 2 dell'art. 7 afferma esplicitamente che «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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge».

SEZIONE C

I CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO E L'INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato in una prospettiva di crescita: occupazionale o formativa?

di Umberto Buratti, Francesca Fazio

Dopo un lungo periodo di oblio, il contratto di apprendistato è tornato al centro del dibattito delle politiche per il lavoro lo scorso settembre, con l'approvazione del c.d. Testo Unico – d. lgs. n. 167/2011 - che faceva seguito ad un cammino di condivisione con le Regioni e le Parti Sociali, e il 4 aprile scorso, con il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro del Governo Monti.

Secondo quanto già contenuto nel documento programmatico dell'Esecutivo del 23 marzo che ha anticipato il ddl ("La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"), infatti, il contratto di apprendistato "inteso nelle sue varie formulazioni e platee" deve rappresentare "il punto di partenza verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato". Simili parole rendono evidente il tentativo da parte del Governo di incentivare forme contrattuali che garantiscono un lavoro più stabile e duraturo, quali l'apprendistato, rendendo al contempo meno convenienti sia dal punto di vista normativo che economico gli altri contratti caratterizzati da una maggiore flessibilità. Oltre alla indiretta incentivazione all'uso dell'apprendistato però, l'aumento del costo del lavoro flessibile potrebbe produrre un generale irrigidimento delle condizioni di entrata nel mercato del lavoro e, quindi, la diminuzione dell'occupazione. Comunque, nel disegno del Governo, l'incrocio di questi fattori dovrebbe permettere di riequilibrare le convenienze contrattuali e raggiungere quella sorta di pareggio tra lavoro di qualità e flessibilità che la nuova riforma del mercato di lavoro si prefigge come obiettivo primario.

Per ottenere un simile esito l'Esecutivo ipotizzava nella bozza di riforma una duplice azione: da un lato, l'impegno a rispettare "sostanzialmente l'impianto del d. lgs. n. 167/2011", invitando esplicitamente le Regioni e le Parti Sociali a procedere agli obblighi regolatori previsti dalla normativa "entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012"; dall'altro, la predisposizione di tre linee di intervento per affinare questa tipologia contrattuale. In particolare, al fine di "enfaticizzare i contenuti formativi dell'istituto" si ipotizzava di introdurre: una clausola di "stabilizzazione" per procedere all'assunzione di nuovi apprendisti, un innalzamento del rapporto tra numero di apprendisti e lavoratori specializzati, e, infine, una durata minima del contratto. Queste tre aree di intervento sono state recepite nel disegno di legge con alcune ulteriori precisazioni e specificazioni.

Fermo restando il principio per cui l'apprendistato va inteso come la "modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro" - art. 1, comma 1, lettera b) – le novità che lo riguardano sono state inserite all'interno del Capo II del disegno di legge, quello dedicato alle tipologie contrattuali, e, più precisamente all'articolo 5.

Il comma 1, lettera a) inserisce la previsione di una durata minima del contratto che dovrà essere "non inferiore a sei mesi" con la sola eccezione per i lavori stagionali per cui rimane valido il principio dell'art. 4, comma 5 del T. U. che riconosce ai contratti collettivi nazionali di poter prevedere "specifiche

modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato”. La decisione di stabilire per legge una durata minima del contratto sembra posta al fine di escludere un utilizzo improprio di tale forma contrattuale. Leggendo, infatti, tra le righe del documento di bozza del 23 marzo emergeva da parte del Governo la preoccupazione che il previsto aumento del costo del contratto a tempo determinato portasse le aziende a convergere impropriamente su apprendistati brevissimi. Se questa interpretazione è corretta, tuttavia essa pare in contrasto con quanto rilevato dall'ISFOL nel suo XI monitoraggio annuale sull'apprendistato. La durata media di un contratto di apprendistato è, infatti, inferiore ai 6 mesi con un punto critico nei primi 3 mesi del rapporto di lavoro. Tuttavia, a differenza di quanto si possa pensare, non sono le aziende a licenziare gli apprendisti, bensì sono questi che decidono di andarsene. Le cessazioni a causa delle dimissioni dell'apprendista sono, infatti, la regola e non l'eccezione e riguardano il 61,8% delle donne e il 58,5% degli uomini, contro un tasso di licenziamento femminile pari al 23,2% e maschile al 22,7%.

La previsione di aumentare il rapporto tra apprendisti e lavoratori è contenuta alla lettera c) dell'articolo 1. Rispetto alla bozza del 23 marzo viene confermata l'ipotesi per cui i datori di lavoro potranno assumere “direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione” 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate. Il disegno di legge, però, precisa che tale previsione vale per le assunzioni a partire dal 1° gennaio 2013. La *ratio* di questa previsione è in linea con la filosofia di fondo dell'intera riforma per cui il contratto di apprendistato è il canale privilegiato per l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani. Si tratta dunque di un ulteriore incentivo ad utilizzare tale forma contrattuale a discapito delle altre possibili. Occorre, inoltre, notare che nel modificare il rapporto tra apprendisti e lavoratori il Governo si appresta ad introdurre significative novità anche in materia di somministrazione. D'ora in poi, infatti, il datore di lavoro potrà ricorrere all'apprendistato anche nel caso di somministrazione a tempo determinato, essendo stato introdotto il riferimento al comma 4 dell'articolo 20 del d. lgs. n. 276/2003 prima escluso su richiesta di alcune regioni e parti sociali dal T.U., sebbene presente nello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio.

Da ultimo, alla lettera d), il disegno di legge viene a disciplinare una clausola per cui “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 cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro”. Nel computare tale percentuale vanno esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, i dimissionari e i licenziati per giusta causa.

A differenza di quanto contenuto nella bozza di riforma del 23 marzo, il disegno di legge presenta alcune novità. In primo luogo, non si parla di “percentuale di stabilizzazione”, bensì, più opportunamente, di “prosecuzione del rapporto di lavoro”. Il termine “stabilizzare”, infatti, suonava in contrasto con l'articolo 1 del T.U. che descrive il contratto di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato, riconoscendo una durata al solo periodo formativo. In secondo luogo, vengono chiarite le sanzioni per i datori di lavoro che non rispetteranno i limiti fissati per legge. I lavoratori assunti come apprendisti, in contrasto con la nuova normativa, verranno “considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data della costituzione del rapporto”.

Nell'irrigidire questo punto, il Governo ha però previsto una sorta di periodo transitorio. Il comma terzo dell'articolo 5 – che dovrebbe trattarsi di un refuso, mancando il comma 2 – prevede, infatti, che la percentuale del 50% delle conferme in servizio sia ridotta al 30% “per un periodo di trentasei mesi dall'entrata in vigore della presente legge”.

Nello stabilire questi vincoli il Governo, però, non pare esser venuto a toccare quanto stabilito dalla lettera i) dell'articolo 2, comma 1 del d. lgs. n. 167/2011 secondo cui ad appositi accordi interconfederali è riconosciuta la possibilità di disciplinare “forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato”. Come si concilieranno, dunque, le due norme? Gli accordi interconfederali potranno prevedere clausole di conferma in servizio partendo dal limite minimo del 50%? Oppure la nuova disciplina del disegno di legge sostituisce implicitamente la precedente? Gli ultimi due aspetti che

occorre evidenziare sono di segno opposto rispetto alla bozza del 23 marzo. Da un lato, infatti, viene confermato nella lettera b) dell'articolo 1 che "nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato"; dall'altro, in questa parte del disegno di legge dedicata all'apprendistato, nulla viene più detto in merito alla registrazione della formazione. La bozza di riforma del 23 marzo si limitava a precisare, al riguardo, che fino "a quando non sarà operativo il libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita da apposita dichiarazione del datore di lavoro". Si riconosceva, inoltre, la possibilità di predisporre un apposito schema amministrativo per "orientare il datore di lavoro" in merito. L'intera materia pare ora essere spostata all'interno del Capo VII del ddl, dedicato al più ampio tema dell'apprendimento permanente e volto a individuare e riconoscere "il patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini". L'apprendistato ritorna in diversi punti sia a proposito della formazione formale, laddove si riconosce alle parti sociali di concorrervi "anche mediante i Fondi interprofessionali per lo sviluppo della formazione continua e della formazione in apprendistato", sia al riguardo della definizione di standard nazionali per la certificazione delle competenze acquisite. La delicatezza e la complessità dell'argomento ha suggerito al Governo di richiedere una delega per disciplinare in modo organico il tema. Secondo quanto contenuto nell'articolo 69 al comma 7, tuttavia, il libretto formativo designato dalla c.d. Legge Biagi rimarrà in vigore e sarà il naturale luogo di destinazione per la registrazione delle competenze certificate, acquisite nei "percorsi di apprendimento formali, non formali, informali".

Un giudizio finale e complessivo circa l'impatto della riforma Monti del mercato del lavoro in materia di apprendistato è necessariamente articolato. Da un lato, infatti, è apprezzabile la scelta del Governo di accantonare l'idea del contratto unico e di continuare lungo il solco tracciato dal T. U., ma dall'altro, non si può non notare come si sia di fronte ad un cambio di rotta in merito allo spazio lasciato alla contrattazione delle parti. Il principio di sussidiarietà sembra essere sacrificato sull'altare di una maggiore uniformità e controllo a livello centrale. In secondo luogo, è forte e viva in molti passaggi una lettura primariamente occupazionale di questo strumento contrattuale, mentre sembra passare in secondo piano il suo valore genuinamente formativo. Occorre evitare il rischio che l'apprendistato sia incentivato solo per la sua appetibilità normativa ed economica più che per il suo valore intrinseco formativo, divenendo un modo per scaricare la domanda di flessibilità da parte del mercato connessa all'irrigidimento generale delle condizioni di entrata, e riducendo quindi ulteriormente l'investimento in formazione effettuato in apprendistato.

Si assisterebbe, infatti, ad un ritorno all'indietro ai vecchi contratti di formazione lavoro che si caratterizzavano per molto lavoro e poca formazione, e ci si allontanerebbe ancora di più dal modello tedesco di riferimento, che, come dimostrano le basse retribuzioni e l'alto tasso di stabilizzazione degli apprendisti tedeschi, ha nella formazione il fattore più importante.

Se la riforma voluta dal Governo è veramente pensata "in una prospettiva di crescita", come recita il titolo del documento, la preoccupazione formativa deve avere pari dignità di quella occupazionale.

Novità	Riferimento normativo	Giudizio
Quanto durerà il contratto di apprendistato?	Art. 5, comma 1, lettera a): il contratto di apprendistato avrà una durata minima di 6 mesi;	
Che disciplina si applicherà durante il periodo di preavviso?	Art. 5, comma 1, lettera b): Continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato;	
Quanti apprendisti sarà possibile assumere?	Art. 5, comma 1, lettera c): il numero di apprendisti che sarà possibile assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, inclusi quelli assunti indirettamente in somministrazione (prima questo rapporto era di 1 a 1);	
A che condizione sarà possibile procedere a nuove assunzioni di apprendisti?	Art. 5, comma 1, lettera d) e comma 3: si potrà assumere nuovi apprendisti se verrà garantita la prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50% degli stessi assunti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Tale percentuale scende al 30% per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore del testo di legge;	
Dove verrà registrata la formazione erogata all'apprendista?	Capo VII e art. 69, comma 7: la formazione erogata verrà registrata sul libretto formativo del cittadino;	

Apprendistato: tante parole, ancora pochi fatti

di Lisa Rustico

Impegnati da mesi a dibattere la riforma “epocale” del lavoro, rischiamo di arrivare impreparati a un appuntamento decisivo per il futuro del nostro Paese: la scadenza, il 24 aprile, del regime transitorio dell'apprendistato. Il contratto – a tempo indeterminato – unanimemente riconosciuto da Governo, Regioni e parti sociali come il canale privilegiato per un qualificato inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, per preparare la forza lavoro delle imprese di domani, per contrastare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, per combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico, per sviluppare competenze e innovazione a supporto della competitività e della produttività del lavoro. Tante parole che, a meno di eccezionali sviluppi dell'ultima ora, resteranno ancora a lungo sulla carta. Infatti, dal 25 aprile si potranno assumere apprendisti solo nelle Regioni e nei settori che avranno provveduto ad aggiornare leggi e contratti in conformità alla normativa introdotta dal Testo Unico. Ebbene, tranne isolate eccezioni, il bilancio non è dei più incoraggianti ⁽¹⁾: si contano sulle dita delle mani i casi di completo e conforme recepimento del decreto legislativo n. 167 del 2011. Dal 25 ottobre ad oggi, alle Regioni sarebbe toccato il compito di regolamentare i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3), e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5), che consentono entrambi di acquisire un titolo di studio. Mentre alla contrattazione collettiva spettava la disciplina del professionalizzante (art. 4), da sempre il più utilizzato dalle imprese italiane.

Sul primo fronte, in seguito alla necessaria intesa firmata dalla Conferenza Stato-Regioni il 15 marzo, il Piemonte è stata la prima e unica Regione ad aver disciplinato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3), con un'intesa siglata insieme alle Parti sociali il 10 aprile. Nessun altro intervento regionale, né per l'apprendistato di primo livello, né per l'apprendistato di alta formazione. Di questo ultimo, fortunatamente, l'inerzia delle istituzioni non comprometterà del tutto il funzionamento: sottoscrivendo apposite intese con le istituzioni formative riconosciute dalla legge (non solo le università), le imprese potranno assumere giovani in apprendistato di alta formazione, per conseguire un titolo di studio terziario, e in apprendistato di ricerca, per formare ricercatori in azienda. Nonostante questo spiraglio, si tratta di un vuoto particolarmente grave per l'Italia: l'apprendistato per la qualifica e il diploma, e l'apprendistato “alto”, sintetizzando al meglio il binomio formazione-lavoro, avrebbero potuto rispondere in modo “innovativo” (imbarazza dirlo, a quasi dieci anni dalla loro introduzione) ai fabbisogni formativi dei giovani e alle richieste professionali delle imprese, troppo spesso incanalati su binari paralleli. L'apprendistato-scuola e l'apprendistato-università, da decenni funzionanti in (pochi) altri Paesi europei, avrebbero potuto colmare alcune lacune del nostro sistema scolastico e universitario, qualificando e innalzando le competenze dei giovani, e riconoscendo le imprese (forse non tutte) come

⁽¹⁾ Per un monitoraggio sul regime transitorio e sullo stato di attuazione del decreto legislativo n. 167 del 2011 si rinvia al sito www.fareapprendistato.it.

legittimate e dignitose sedi formative. Una necessità tanto più urgente quanto più si considera la grave condizione delle masse di giovani che lasciano la scuola prima di acquisire un titolo, senza un lavoro, senza un'alternativa, senza una prospettiva. Un risultato che avrebbe altresì risposto al bisogno di migliorare i livelli di istruzione, espresso dalle famiglie, dalle imprese, dall'Europa. Del resto, la vivacità regionale non si è fatta apprezzare neppure per ciò che gli competeva in materia di apprendistato professionalizzante: con la delibera n. 41 del 3 febbraio scorso, il Lazio ha promosso l'unico intervento per la formazione di base e trasversale degli apprendisti di mestiere.

La contrattazione collettiva, invece, avrebbe dovuto regolamentare la formazione di mestiere del professionalizzante. Sono intervenuti alcuni dei più importanti settori dell'economia ma ancora molti mancano all'appello: primi fra tutti, gli studi professionali, con il rinnovo del contratto collettivo firmato a novembre 2011. A seguire. Le cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, la somministrazione di lavoro temporaneo, e il terziario, con gli accordi di Confcommercio e Confesercenti. Soltanto in questi casi, anche in assenza di offerta formativa regionale, si potrà assumere con apprendistato professionalizzante facendo esclusivo riferimento alla contrattazione collettiva.

Con o senza le novità della riforma Fornero terminerà tra pochi giorni una fase in cui quelli che hanno speso tante parole sull'importanza dell'apprendistato per i giovani in Italia, ripetutamente chiamando in causa l'efficienza dell'esempio tedesco, austriaco o svizzero, potevano decidere per il decollo di uno strumento che, come hanno detto più volte, è tanto importante per il futuro del Paese.

Contratto di inserimento, una fine ingiustificata che penalizza l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati

di Isabella Oddo, Giulia Tolve

Con vivo stupore prendiamo atto del cambiamento di rotta del Governo sulle sorti del contratto di inserimento che, secondo il disegno di legge varato il 5 aprile, viene eliminato dalla rosa delle tipologie contrattuali esistenti nel nostro ordinamento.

Piuttosto che limitarsi a razionalizzare le risorse impegnate nelle agevolazioni contributive, concentrandole sui lavoratori over 50 disoccupati da almeno 12 mesi – come annunciato del documento programmatico del 23 marzo – il Governo ha preferito legiferarne la totale scomparsa.

Ad una prima lettura del documento programmatico, l'intento di riorganizzare gli sgravi contributivi esistenti e di concentrarli su una sola delle categorie di lavoratori sembrava ben armonizzarsi con la volontà di rendere il contratto di apprendistato, il contratto "dominante" di ingresso per i giovani nel mondo del lavoro, sgomberando così "il campo dalla concorrenza".

Tuttavia tali premesse non sembravano precluderne la vigenza in considerazione, forse, dell'opportunità di salvaguardarne la finalità occupazionale.

L'art. 4 del ddl stabilisce l'abrogazione degli artt. 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo n. 276/2003 con cui è stata attuata la legge Biagi, con una clausola di salvaguardia per i contratti in corso e per quelli che verranno stipulati entro il 31 dicembre 2012: in questo caso gli artt. dal 54 al 59 saranno applicati.

Nell'attesa di scoprire quale sarà la veste con cui il disegno di legge riemergerà dal dibattito parlamentare, si ritiene utile fare alcune considerazioni in merito a tale scelta.

La decisione sancita all'art. 4 del ddl di riforma pare sottovalutare, o meglio, dimenticare del tutto, la *ratio* dell'introduzione del contratto di inserimento nell'ordinamento, ed i meriti che questo ha avuto.

Si ricorda che il contratto di inserimento era stato introdotto – dal decreto legislativo n. 276/2003 – con la finalità di agevolare, mediante la definizione di uno specifico progetto individuale, la ricollocazione sul mercato di determinate categorie di lavoratori, attraverso modalità di adattamento delle loro competenze al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi. Il legislatore intendeva valorizzare, con questo istituto, l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto.

Il contratto di inserimento era apparso fin da subito una nuova e diversa tipologia contrattuale, rispetto al contratto di apprendistato, in quanto, come è noto, la funzione formativa perdeva la natura caratterizzante (potendo essere anche solo eventuale), in favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore (artt. 54, comma 1, e 55).

A titolo esemplificativo si ricorda che tra categorie di cui sopra rientravano i soggetti di età compresa tra

i diciotto e i ventinove anni, i disoccupati di lunga durata, i disabili, i soggetti ultra cinquantenni privi di un posto di lavoro, le donne che risiedessero in determinate regioni del Paese in cui la disoccupazione femminile raggiungeva rilevanti soglie.

Quindi il contratto di inserimento, non era un contratto che vedeva come diretti destinatari i giovani alla ricerca di una prima occupazione e che, per le sue caratteristiche poteva porsi in concorrenza con il contratto di apprendistato, ma era un istituto che rispondeva a diverse ed altrettanto importanti esigenze dell'ordinamento.

Proprio per le considerazioni di cui sopra, si ritiene che se il contratto di apprendistato ben potrà costituire la forma contrattuale di riferimento per i giovani, di contro non potrà certo soddisfare le esigenze di tutte le altre categorie di soggetti "deboli", alle quali invece il contratto di inserimento si rivolgeva.

Si è creata quindi, a giudizio di chi scrive, una lacuna, della quale peraltro i redattori del ddl di riforma paiono essere consapevoli; infatti, nella relazione illustrativa, raccomandano di leggere la disposizione abrogativa dell'istituto in esame, in stretta connessione sistematica con l'art. 53 del ddl stesso, dedicato agli incentivi occupazionali per i lavoratori anziani e per le donne che risiedano nelle aree svantaggiate del Paese.

L'art. 53 conferma l'esistenza di importanti sgravi contributivi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione – lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da 12 mesi e di donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno 6 mesi e residenti in determinate Regioni del Paese, ovvero donne, ovunque residenti, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

In tal caso, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per dodici mesi e, se successivamente il rapporto viene stabilizzato, la riduzione si prolunga per i successivi 18 mesi.

Alla luce di quanto sopra, è doveroso sottolineare che, seppure si continui a perseguire l'obiettivo all'occupabilità delle categorie "deboli" sopra citate, attraverso lo strumento degli sgravi contributivi, tali lavoratori faranno comunque ritorno nel mondo del lavoro attraverso un contratto – presumibilmente a tempo determinato, o di somministrazione – che non sarà caratterizzato dalle peculiarità che erano proprie del contratto di inserimento e che si sono largamente descritte.

Ai successivi artt. 57 e 58 il legislatore prende altresì in considerazione rispettivamente le categorie dei lavoratori disabili ed extracomunitari prevedendo degli interventi che mirino a favorirne maggiormente l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro. Interventi quali l'inclusione di tutti i lavoratori subordinati nel numero di lavoratori utilizzato quale base per il calcolo della quota di riserva per l'assunzione dei disabili o la possibilità per il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, di iscriversi nelle liste di collocamento nel caso di perdita del lavoro. Anche in questi casi si tratta di interventi che non prendono in considerazione il modo in cui saranno reinseriti nel mondo del lavoro queste categorie tutelando solo in via trasversale e non in via diretta, così come era con il contratto d'inserimento.

Abrogazione del contratto di inserimento e strumenti alternativi previsti dal ddl			
Categorie a cui si rivolgeva il contratto d'inserimento	Tutele per i Lavoratori	Efficienza per le Imprese	Strumenti alternativi previsti dal ddl
a) Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni.			Contratto di Apprendistato Canale privilegiato di accesso al mondo del lavoro per i giovani di età compresa tra 16 e 29 anni.

<p>b) Disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni di età.</p>			<p>Il ddl non prende in considerazione questa categoria, non solo priva dell'opportunità di accedere a strumenti contrattuali modulati su particolari esigenze formative, ma alla quale non si fa riferimento nemmeno nella parte dedicata alle agevolazioni contributive.</p>
<p>c) Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro.</p>			<p>Sgravi contributivi Viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione – lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da 12 mesi. Nell'ipotesi di trasformazione in contratto a tempo interminato la riduzione si prolunga per 18 mesi.</p>
<p>d) Lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa.</p>			<p>Il ddl non prende esplicitamente in considerazione la categoria (a meno che, il lavoratore in questione non sia una donna). Strumenti alternativi: contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione.</p>
<p>e) Donne senza limiti di età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno 20 punti percentuali rispetto a quello maschile ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore di almeno 10 punti percentuali di quello maschile e che siano prive di un impiego retribuito da almeno sei mesi (Legge di Stabilità 2012); le zone suddette sono identificate tramite decreto interministeriale.</p>			<p>Sgravi contributivi Viene riconosciuta la riduzione del 50% per la durata di 12 mesi, a favore del datore di lavoro che assuma con contratto a tempo determinato – ovvero in somministrazione – donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno 6 mesi e residenti in determinate Regioni del Paese, ovvero donne, ovunque residenti, che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Nell'ipotesi di trasformazione in contratto a tempo interminato la riduzione si prolunga per 18 mesi.</p>
<p>f) Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p>			<p>Estensione del campo di applicazione della vigente normativa (legge 12 marzo 1999, n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”). Inclusione nel numero di lavoratori utilizzato quale base per il calcolo della quota di riserva per l'assunzione dei disabili, di cui all'art. 3 della citata l. n. 68/1999, tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione.</p>
<p>g) Cittadini comunitari ed extracomunitari (circ. Min. lav. n. 31/2004).</p>			<p>Prolungamento del permesso di soggiorno per attesa occupazione e corresponsione della indennità di mobilità. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi". Inoltre, la disciplina vigente prevede che quando il lavoratore straniero perde il posto di lavoro nell'ambito di licenziamenti collettivi, il Centro per l'impiego competente procede, in</p>

			presenza delle condizioni richieste, all'iscrizione dello straniero nelle liste di mobilità, anche ai fini della corresponsione della indennità di mobilità ove spettante, nei limiti del periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.

In conclusione, si ritiene di poter affermare che dalla totale abrogazione del contratto di inserimento derivi un ridimensionamento del complesso delle tutele per l'occupabilità di molte tra le categorie di soggetti per le quali era pensato questo istituto.

Ciò deriva sia dalle considerazioni che precedono, sia dal fatto che alcune di queste categorie di soggetti – primi fra tutti i disoccupati di lunga durata – vengono del tutto dimenticate dal legislatore della riforma, che non pare predisporre strumenti alternativi.

La delega sui tirocini formativi e di orientamento: un intervento di dubbia legittimità sul piano costituzionale

di Serena Facello

Tanti sono i temi di discussione nell'ambito della proposta di riforma del mercato del lavoro. Uno, però, così come già accaduto all'indomani dell'approvazione della manovra estiva bis (d.l. n. 138/2011), è destinato a far discutere l'opinione pubblica e, forse, costituzionalisti, più che giuslavoristi: i tirocini formativi e di orientamento.

L'articolo 12, infatti, delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, con modalità che assicurino ampio coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (quelle previste dal comma 90, art. 1, l. n. 247/2007), uno o più decreti legislativi per l'individuazione di principi fondamentali e requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento. Si tratta dunque di una vera e propria legge delega, con la relativa previsione dei principi cui attenersi nella legislazione di attuazione: revisione della disciplina, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo; 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; individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro; previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Tante sono le riflessioni possibili, anche sul contenuto dei principi e criteri direttivi adottati. Più ancora, però, che un'analisi di merito, appare utile, in sede di primo commento, analizzare la questione – pregiudiziale, per così dire – della legittimità di un intervento statale in questa materia. La questione, com'è noto, nasce a seguito della sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale che, passando al vaglio l'intera riforma Biagi, dichiarava incostituzionale l'art. 60, d.lgs. n. 276/2003, sui tirocini estivi, poiché «la disciplina, dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro, e non preordinata in via immediata ad eventuali assunzioni, attiene alla formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni». Tale interpretazione è stata nei fatti estesa all'intera materia. Si è detto, infatti, che se era stata considerato incostituzionale l'intervento legislativo sui tirocini estivi, a maggior ragione, in quanto ben più profondo, doveva esserlo quello sui tirocini formativi e di orientamento. Le Regioni, dunque, hanno, più o meno prontamente e in maniera più o meno autonoma rispetto al quadro normativo fino ad allora esistente (l. n. 196/1997, d.m. n. 142/1998), disciplinato la materia. Indiretta conferma della correttezza di tale interpretazione è giunta proprio dal discusso provvedimento contenuto nella manovra estiva *bis*. L'articolo 11, infatti, apportando notevoli novità alla disciplina dei tirocini, è rubricato "livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini"; proprio il riferimento ai livelli essenziali, costituzionalmente

di competenza statale, non può non essere letto come consapevolezza, da parte del Legislatore, di muoversi in materia regionale. A scanso di equivoci, non solo viene ribadita in apertura, al comma 1, tale competenza («I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali») ma, il comma 2, qualifica la normativa statale di cui al Pacchetto Treu e al suo decreto ministeriale di attuazione, come cedevole rispetto alla normativa regionale («In assenza di specifiche regolamentazione regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione»). Già allora, pur nel riconoscimento da parte del Legislatore della competenza regionale, si era aperto il dibattito, portato avanti soprattutto dalle Regioni, sulla legittimità di un intervento statale, sia pure solo nell'ambito della definizione di livelli di tutela essenziali, che assicurassero uniformità sul territorio nazionale e contribuissero a combattere gli abusi.

Una prospettiva del tutto diversa, invece, è quella che si intravede nell'articolo 12 del disegno di legge, che, se fosse approvato, costituirebbe, come detto, una vera e propria legge delega per il Governo alla predisposizione di una normativa, probabilmente quadro, dunque da declinare poi a livello regionale, ma su aspetti tutt'altro che secondari: modalità di prestazione dell'attività da parte del tirocinante, sanzioni amministrative, riconoscimento di una indennità. Che nelle intenzioni del Governo si tratti di normativa quadro, si evince dalla lettura del documento che ha anticipato il disegno di legge, quello del 23 marzo scorso, in cui si chiarisce la volontà di rispettare i profili di competenza regionale ma, al contempo, si afferma la piena competenza statale alla predisposizione di linee guida per la definizione di standard minimi di uniformità della disciplina sul territorio nazionale.

Si pone oggi, dunque, di nuovo, l'annosa questione della competenza statale. Come prevedibile, ancor di più oggi rispetto all'estate scorsa, le Regioni si oppongono ad una simile interpretazione e hanno richiesto, infatti, in sede di audizione alla commissione lavoro del Senato, di eliminare l'articolo 12 dalla riforma. Con spirito pragmatico, esse suggeriscono eventualmente la strada dell'intesa Stato-Regione, per stabilire, di comune accordo, principi uniformi da applicare su tutto il territorio.

Non vi è dubbio che si tratti di un problema estramamente complesso alla luce dell'equilibrio costituzionale dettato dall'articolo 117 Cost. Pur nella consapevolezza che le sentenze della Corte costituzionale non hanno alcuna efficacia che vada oltre il singolo intervento – dunque, in questo caso, che la illegittimità dello Stato a legiferare riguardi i soli tirocini estivi – non si può certo ignorare tale precedente, specie alla luce dell'ampio spazio di azione che si è riservato il Governo nel costruire la delega. Esigenze, dunque, quanto meno di prudenza e di certezza del diritto, possono suggerire un passo indietro. Il rischio, infatti, è che, se è stato considerato incostituzionale un intervento statale tutto sommato leggero, com'era quello sui tirocini estivi, a maggior ragione la Consulta potrebbe essere intransigente sui tirocini formativi e di orientamento, ove ampio si delinea l'intervento statale e rispetto ai quali gli unici profili di rilievo, e dunque competenza, statale consistono nella tutela della salute e sicurezza dei tirocinanti – con la conseguente previsione della copertura assicurativa Inail – e nella determinazione di quei livelli di tutela essenziali, già disciplinati dal d.l. n. 138/2011.

SEZIONE D
COLLABORAZIONI A PROGETTO, PARTITE IVA,
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

**La riregolazione del lavoro a progetto
e delle c.d. partite Iva**

di Chiara Bizzarro

La nozione di progetto

Quando il lavoro a progetto è stato introdotto nell'ordinamento, nel 2003, due tesi di ordine ricostruttivo avevano animato il dibattito scientifico, prima ancora delle aule dei tribunali. Ci si chiedeva se e come la nuova figura del lavoro a progetto avesse limitato, attraverso limiti di carattere sostanziale, il ricorso al lavoro autonomo coordinato e continuativo, oppure se avesse introdotto modalità di controllo in funzione antielusiva volte a sollecitare, anche in funzione di trasparenza, un più consapevole esercizio dell'autonomia contrattuale e ad incrementare le tutele dei soggetti interessati sul piano sostanziale (malattia, maternità, invenzioni del lavoratore) e processuale (meccanismo delle presunzioni). Se la giurisprudenza di merito, prevalente ma non univoca, aveva adottato una interpretazione rigorosa della nuova fattispecie, la prassi amministrativa aveva optato un orientamento nettamente posizionato sulla seconda delle opinioni prospettate.

Sul versante della prassi operativa, le incertezze applicative non hanno determinato una diminuzione del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative, tant'è che un irrigidimento nella regolazione del lavoro a progetto (e ancor più delle c.d. partite Iva) ha causato l'insorgere di gravi preoccupazioni tra gli operatori. Per contro, l'intento antielusivo e in senso lato pedagogico che aveva animato il legislatore del 2003 sembra essersi tradotto in una più diffusa consapevolezza sulle opportunità e i limiti di ricorso all'istituto, quanto meno sul versante della attenzione nella redazione del documento contrattuale.

Da oltre vent'anni si discute sulle migliori modalità di regolazione di quelle forme di lavoro autonomo, prevalentemente nell'ambito dei servizi ma non riconducibili alle c.d. professioni regolamentate e caratterizzate per il legame più intenso con il committente rispetto al normo tipo del lavoro autonomo (artigiano, medico, avvocato). Nella tradizione giuridica italiana tale situazione assume rilevanza attraverso due elementi, continuità e coordinamento, che riguardano, nel solco della distinzione tra autonomia e subordinazione, la fase esecutiva della prestazione. Se è vero che tali elementi sono normalmente evocativi di una situazione di monocommittenza oltre che di un grado più o meno intenso di integrazione della collaborazione nel processo produttivo dell'azienda, resta il dato storico che la selezione è operata sul presupposto delle modalità esecutive della prestazione di lavoro.

Come di seguito argomentato, neppure la riforma del lavoro attualmente in discussione sembra incidere su tale assetto. Quello che caratterizza, invece, le modifiche in discussione è la netta virata nel senso di una regolazione eteronoma della fattispecie.

Le modifiche apportate al comma 1 muovono dall'eliminazione del concetto, ritenuto fuorviante, di "programma di lavoro". Può essere che in sede applicativa tale concetto abbia determinato delle incertezze. Resta il fatto che l'espressione "programma di lavoro", a fronte del termine "progetto", faceva

riferimento, esplicitandolo, al dato per cui l'obbligo di ricondurre a "progetto" le collaborazioni coordinate e continuative non poteva tradursi – e non si era tradotto – in una restrizione delle possibilità di ricorso al lavoro autonomo anche per attività continuative, relative ad esigenze stabili che il committente aveva tuttavia deciso di esternalizzare ad un collaboratore ritenendo di non avvalersi, per quella attività, del lavoro subordinato.

La mera cancellazione del riferimento al "programma di lavoro" non sembra poter modificare tale opzione interpretativa, posto che il lavoro autonomo, di cui le collaborazioni coordinate e continuative fanno parte, può pacificamente avere ad oggetto tanto un'opera quanto un *facere* predeterminato. Lo stesso si può dire per la questione relativa all'interpretazione del termine "risultato finale" a cui la collaborazione (o il progetto) deve essere "funzionalmente collegato". L'elaborazione scientifica, a partire dalla elaborazione mengoniana sulla pretesa distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato, ha evidenziato che non esiste alcuna ontologica differenza tra le due categorie di modo che il "risultato", inteso come l'utilità produttiva perseguita dal committente, non è che l'interesse creditorio qualificato a cui tende la prestazione di lavoro e che ne conforma, *ex ante*, le caratteristiche.

La riscrittura del comma 1 dell'art. 61 allorquando precisa – nella formulazione attuale del disegno di legge – che «il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente» non solo non introduce alcuna modifica sostanziale al precedente dettato normativo, ma pare rafforzare l'interpretazione sopra prospettata.

Neppure sembra che la riforma – come pure era stato anticipato sulla scorta di un (non condivisibile né univoco) orientamento della giurisprudenza di merito – introduca, nella attuale formulazione, un limite di ricorso al lavoro a progetto per le attività appartenenti al *core business* aziendale (coincidenti con l'oggetto sociale). La precisazione secondo cui il «progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale» pare infatti costituire non un vincolo di carattere sostanziale, ma un'ulteriore avvertenza in merito alle modalità di esplicitazione del "progetto" affinché sia soddisfatto il requisito di legge. Sembra trattarsi di un monito alla necessità di rappresentare adeguatamente nel contratto – tramite il requisito del progetto – il legame tra modello organizzativo della prestazione di lavoro e assetto dell'organizzazione committente tale da consentire che l'utilità produttiva la cui realizzazione è affidata al collaboratore sia realizzata secondo un vincolo di coordinamento compatibile con l'autonomia.

Resta così confermata la natura propria del progetto quale "vincolo procedurale", "condizione estrinseca di ricorso all'istituto" che in uno con i requisiti di forma e contenuto di cui all'art. 62 del d.lgs. n. 276/2003 assolve allo scopo di dare concretezza ai caratteri della continuità e del coordinamento già nella fase di redazione del contratto, dalla duplice prospettiva di facilitare l'operazione qualificatoria e di escludere, nella fase esecutiva della prestazione, derive nel senso della subordinazione. Tale impostazione si riscontra anche nelle modifiche apportate all'art. 62 là dove è esplicitato che anche il risultato (l'utilità produttiva) a cui, tramite il progetto, la prestazione è funzionalizzata, deve essere obbligatoriamente esplicitato nel contratto.

Un effettivo irrigidimento della fattispecie, si riscontra invece nella precisazione che chiude il riscritto comma 1 dell'articolo 61 in virtù della quale «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».

Evidentemente non si tratta di ribadire nuovamente che anche le attività di esiguo contenuto professionale, evocate dal riferimento a compiti meramente esecutivi o ripetitivi, possono essere oggetto di un contratto di lavoro autonomo. Il legislatore potrebbe ritenere che in tali circostanze vi sia un maggiore rischio non solo di abuso dello strumento ma anche di utilizzo distorsivo dello stesso. La questione riguarda invece la soluzione di introdurre un limite generalizzato per legge e una non meglio specificata possibilità (in funzione di integrazione del precetto legale?) di declinare tale limite da parte del livello nazionale della contrattazione collettiva. Posto che anche in questo caso il legislatore della

riforma ha comunque scelto di fare riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, altre fonti/sedi, maggiormente vicine ai contesti organizzativi, avrebbero potuto essere deputate a introdurre e calibrare un tale limite.

Una soluzione meno rigida potrebbe essere introdurre un obbligo di certificazione per i contratti in cui la prestazione oggetto del contratto sia connotata anche dalla presenza di compiti meramente esecutivi/ripetitivi. Parimenti potrebbe essere richiamata la contrattazione aziendale al fine di individuare, nello specifico contesto aziendale, le attività che per il loro contenuto professionale (oppure ad esempio per ragioni legate alla sicurezza sul lavoro) non possono essere “esternalizzate” mediante lavoro a progetto. Le due ipotesi peraltro dovrebbero essere concorrenti atteso che la prima potrebbe essere maggiormente percorribile per le PMI poco sindacalizzate e la seconda per le imprese di maggiori dimensioni ove è generalmente presente la rappresentanza sindacale interna.

Ancora più in generale, se l'impostazione rimane quella di indagare sulle modalità esecutive della prestazione, potrebbe essere adottata una soluzione completamente differente che rinvii, come condizione del ricorso al lavoro a progetto, alla individuazione di un regolamento interno di carattere organizzativo-procedurale per il segmento di attività interessato dal ricorso all'esternalizzazione il quale ponga i presupposti per una integrazione genuinamente verticale (senza esercizio della eterodirezione) dell'utilità produttiva esternalizzata. Una soluzione che in qualche modo sarebbe ispirata alle opportunità proprie del regolamento di cooperativa come atto organizzativo secondo il modello – ancora fortemente innovativo e largamente inesplorato – di cui all'articolo 6 della legge 142/2001.

Le limitazioni alla facoltà di recesso

Se quindi, sul versante della fattispecie, l'impianto concettuale alla base del lavoro a progetto pare in definitiva confermato, un ulteriore elemento di regolazione eteronoma, e di irrigidimento, si riscontra nella preclusione per le parti di articolare in relazione alle proprie esigenze la fase di cessazione del rapporto, anche tramite ricorso al preavviso. Tale esclusione non è ricondotta al persistente obbligo di apporre un termine alla collaborazione a progetto, ma riguarda, dal solo lato del committente, una modalità di riequilibrio della posizione contrattuale del collaboratore. La soluzione, tuttavia, nella dinamica della negoziazione del contratto potrebbe determinare effetti distorsivi, posto che il committente, privato di tale possibilità, difficilmente potrà accettare che il lavoratore possa invece, pur con un preavviso, recedere dal contratto prima della scadenza. Per contro, sussistendo la possibilità per entrambe le parti di apporre la clausola, un preavviso unilaterale a favore del committente, ovvero manifestamente iniquo rispetto alla durata e al contenuto professionale della collaborazione avrebbe costituito di per se un indice, non decisivo, ma significativo, di non genuinità della collaborazione.

Una soluzione alternativa, potrebbe dunque essere quella di prevedere solo il preavviso bilaterale, oppure anche l'obbligo di certificare il lavoro a progetto che contenga clausole di preavviso al fine di valutare la tenuta della singola clausola rispetto all'assetto complessivo del contratto.

Sempre in tema di recesso appare di difficile ricostruzione il rapporto tra giusta causa e «profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto». Nel lavoro autonomo intellettuale, oggetto della obbligazione è l'esecuzione dell'attività secondo parametri di diligenza e perizia, mentre non rientra nella sfera di rischio del collaboratore la realizzazione in quanto tale dell'utilità produttiva perseguita dal committente che conforma, piuttosto, l'atteggiarsi dell'interesse creditorio nello specifico rapporto obbligatorio e conforma pertanto, come accade nel lavoro a progetto, gli standard di esecuzione della prestazione dedotta in obbligazione.

La trasformazione ex lege del contratto a progetto (e del contratto di lavoro autonomo) in lavoro subordinato

L'opzione di adottare un modello fortemente eteronomo di regolazione della fattispecie in esame si coglie soprattutto nelle modifiche all'assetto dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003.

Il disegno di legge non interviene direttamente sulla controversa disposizione di cui al comma 1 dell'art. 69, ma precisa, all'interno dell'articolo 8 comma 2 del ddl, che tale disposizione 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.

Sembrirebbe trattarsi di una norma di interpretazione autentica. Ma tale esito non è scontato posto che il comma 3 dello stesso art. 8 chiarisce che la disposizione in esame si applica ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della riforma. Resta quindi aperta la questione sulle sorti dei contratti stipulati prima della riforma, sui quali, al limite, sia già pendente un contenzioso che riguardi l'applicazione della norma in questione.

Quello che maggiormente rileva tuttavia è che nell'operatività dell'art. 69, comma 1, come "interpretato" dalla disposizione di cui al comma 2 in esame dell'art. 8, si supera definitivamente ogni questione in merito al fatto che la norma determini una presunzione relativa ovvero presunzione assoluta di subordinazione, per recepire una soluzione di natura fortemente sanzionatoria consistente in una trasformazione *ex lege* del contratto che modifica l'originario schema causale senza alcuna indagine sulla volontà delle parti secondo lo schema normale di conversione del contratto nullo ex art. 1424 c.c.

L'effetto è tanto più dirompente se si pensa concatenamento delle presunzioni previsto dal nuovo articolo 69 bis in base al quale si considerano, salvo prova contraria, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – con l'applicazione della sanzione di cui all'art. 69 comma 1 come sopra interpretato – i rapporti di lavoro stipulati con titolari di partita iva ove ricorrano almeno due dei seguenti requisiti: che la durata della collaborazione sia superiore a sei mesi nell'arco di un anno solare; che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi la misura del 75 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare; che il prestatore abbia la disponibilità di una postazione di lavoro presso il committente. Formalmente si tratta di una presunzione relativa. Appare, tuttavia, evidente che, in concreto, vincere la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa è ben più difficile che vincere la, già gravosa, presunzione di subordinazione posto che il coordinamento è per definizione compatibile anche con le modalità genuinamente autonome della prestazione ex art. 2222 c.c. Si pensi all'effetto distorsivo che si verificherebbe nel caso del professionista, tipicamente, ma non solo, del settore informatico, non iscritto ad alcun ordine professionale o registro, titolare da anni di partita iva, che ha sempre svolto la propria attività per una pluralità di committenti, per il quale lo status di lavoratore autonomo è perfettamente rispondente alle caratteristiche della professionalità maturata, che assuma l'incarico di realizzare un software, un *opus perfectum* quindi, il quale richiede un anno di lavoro, assorbe la gran parte della capacità professionale del professionista il quale trae da tale attività la gran parte del reddito dell'anno di riferimento, e che necessita di una sede presso il committente (ad esempio un'azienda del credito) per poter avere accesso ai dati, protetti, necessari per l'esecuzione dell'incarico.

Qui, l'effetto distorsivo si coglie nel fatto che l'interesse maggiore a contestare la genuinità del rapporto non sarebbe certo quello del professionista, bensì quello degli enti previdenziali in sede di accesso ispettivo.

La presunzione relativa di subordinazione in caso di ricorso al lavoro a progetto per attività e professionalità già presenti in azienda

Ritornando all'esame delle modifiche all'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003, ulteriori perplessità riguardano la nuova formulazione del comma 2 dell'art. 69 al quale è aggiunto un nuovo periodo. In base alla nuova disposizione «[s]alvo 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».

La norma sembra doversi interpretare nel senso che, anche indipendentemente dalla sussistenza di un progetto conforme ai requisiti di cui all'art. 61 e 62, la collaborazione coordinata e continuativa si presume, salvo prova contraria, rapporto di lavoro subordinato qualora sia svolta con modalità analoghe a quelle proprie dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente. Il riferimento non può tuttavia essere alle "modalità" esecutive della attività poiché, se così fosse, opererebbe direttamente l'art. 2094 c.c., ma si deve ragionevolmente ritenere che esso intenda riguardare il contenuto dell'attività stessa e la tipologia di professionalità interessata. Il senso della norma dovrebbe essere, allora, forzando il dato letterale, che in caso di ricorso al lavoro coordinato e continuativo per professionalità e attività già presenti in azienda e regolate da rapporti di lavoro subordinato, il committente, ove si controverta sulla genuinità della collaborazione nella fase esecutiva, sarà gravato dall'onere della prova in merito all'autonomia del collaboratore.

Pertanto, la presunzione non si applica per le professionalità elevate che possono essere individuate dalla contrattazione collettiva nazionale. Tale esclusione sottolinea che per le prestazioni a contenuto professionale non elevato residua comunque uno spazio per il ricorso alle collaborazioni a progetto, in parziale contraddizione con la rigida limitazione di ricorso all'istituto nel caso in cui dal progetto derivi lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Ne derivano due possibili soluzioni interpretative: la possibilità di ricorrere al lavoro a progetto solo per prestazioni di medio contenuto professionale, con le incertezze che ne derivano, oppure considerare la limitazione di cui all'art. 61, comma 1, ultimo periodo (versione modificata) non attinente alle attività di esiguo contenuto professionale, ma in senso stretto alle mere modalità esecutive della prestazione qualsiasi essa sia. D'altro canto anche in questo caso valgono le osservazioni già formulate con riferimento all'art. 61 comma 1 in base alle quali trattandosi di limiti che afferiscono il modello organizzativo del lavoro nell'impresa e l'assetto organizzativo della prestazione, eventuali limiti dovrebbero più opportunamente essere introdotti e regolati da fonti prossime, come l'autonomia delle parti certificata ovvero il livello aziendale di contrattazione.

Il tramonto delle collaborazioni a programma... ma anche di quelle a progetto?

di Gabriele Bubola, Flavia Pasquini

Gli interventi sulle collaborazioni coordinate e continuative a progetto e a programma proposti dal Governo con il disegno di riforma del mercato del lavoro sembrano aver fatto loro imboccare il viale del tramonto.

Scorrendo l'articolato del ddl n. 3249 non emergono sorprese rispetto alla proposta a suo tempo formulata dal Governo. Abbandonata l'ipotesi di restringerne il campo di applicazione facendo leva sulla dipendenza economica (e senza sondare altre opportunità che probabilmente avrebbero avuto il medesimo effetto, come ad esempio l'aumento del livello della professionalità necessaria per l'utilizzo dell'istituto attraverso l'introduzione di un limite minimo di età o di esperienza lavorativa del collaboratore, posto che troppo spesso il contratto di collaborazione è utilizzato come primo contratto di accesso al mondo del lavoro in luogo dell'apprendistato), il Governo, con una serie di precisazioni che andranno a rimodulare la disciplina degli artt. 61 ss. del decreto legislativo n. 276/2003, di fatto confina l'utilizzo del contratto a progetto ad ipotesi straordinarie.

Il che non significa automaticamente, però, che tutto ciò che ne rimane fuori verrà, specularmente, ricondotto nell'alveo del lavoro subordinato. In altri termini, certamente non può bastare la semplice introduzione di paletti e limitazioni qua e là, senza tenere in debito conto le esigenze e le istanze provenienti dal mercato, per ottenere l'effetto desiderato; infatti, occorre ricordare che se è vero che taluni rapporti subordinati sono mascherati da contratti a progetto, è altresì vero che nel corso dell'ultimo decennio, in particolare, si è assistito all'evoluzione dei modelli organizzativi ed in particolare alla nascita ed al radicamento di nuovi rapporti sorti per favorire non solo una maggiore flessibilità dell'organizzazione, tenuto conto delle peculiarità del mercato specifico, ma anche per orientare la valutazione della prestazione al risultato ed all'obiettivo raggiunto. Secondo tale impostazione, all'imprenditore non interessa controllare se il lavoratore è presente, ma solamente se è in grado di raggiungere gli obiettivi predeterminati nel tempo concordato. Peraltro, tale cambiamento di visione ha comportato, talvolta, indubitabili vantaggi per lo stesso lavoratore, che non risulta più obbligato a rendere la prestazione in orari determinati e/o in un luogo determinato, per tale via potendo effettivamente realizzare quella conciliazione vita/lavoro tanto auspicata ma difficilmente realizzabile (basti pensare a lavoratori genitori che possono organizzarsi la giornata lavorativa anche in funzione delle esigenze dei propri figli). Tali nuovi – e per alcuni spiazzanti – modelli organizzativi hanno infatti caratteristiche proprie e sostanzialmente diverse da quelli basati su rapporti di lavoro subordinato: il collaboratore non pone le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro; non ha alcun dovere di conformazione alle richieste di quest'ultimo, posto che l'attività che deve porre in essere (ed il relativo obiettivo) viene predeterminata *ab origine*, talché il lavoratore non viene utilizzato per una serie di attività eterogenee; ancora, il committente non esercita poteri direttivi, di controllo e disciplinari, posto che al lavoratore viene conferito un determinato incarico e la valutazione dello stesso avviene sulla

base del risultato conseguito, indipendentemente dall'osservanza di ritmi, tempi ed orari di lavoro (che vengono autodeterminati da parte del lavoratore) e, talvolta, del luogo fisico stesso di esecuzione della prestazione; infine, il collaboratore non viene remunerato in maniera fissa e ricollegata alla presenza sul luogo di lavoro quanto, piuttosto, spesso in misura variabile e comunque in funzione del risultato raggiunto.

Ritenere che un siffatto modello organizzativo possa scomparire quale effetto di una norma dimostrerebbe un atteggiamento utopistico e semplicistico, ove non ottuso, addirittura; gli operatori economici tenderanno, piuttosto, a "guardarsi" attorno ed a cercare gli strumenti "alternativi" per realizzare comunque il modello organizzativo prescelto. Tra l'altro, non bisogna sottovalutare il fatto che, a tali restrizioni, talune realtà potrebbero anche "rispondere" attraverso una delocalizzazione all'estero di quelle attività che non devono fisicamente essere svolte in Italia. Il che, ovviamente, si traduce in ulteriore calo occupazionale a carico del nostro Paese.

Entrando nel merito: la riforma in tema di collaborazioni coordinate e continuative trova attuazione all'interno dell'art. 8 del ddl n. 3249, mentre l'art. 9 tratta del tema delle prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo da parte di soggetti in sostanziale monocommitenza.

Il Governo modifica la disciplina in tema di collaborazioni a progetto/programma/fase attraverso la riformulazione della nozione contenuta nell'art. 61.

Anzitutto scompare il riferimento al programma di lavoro o fasi di esso; conseguentemente, il campo di applicazione si restringe notevolmente posto che appare difficile pensare di poter ricondurre nell'alveo del progetto ciò che fino ad oggi è stato considerato facente parte di un programma di lavoro.

Inoltre, viene precisato che il progetto non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. Il Governo sembra così voler affermare che, se nell'oggetto sociale è stata indicata una determinata attività, questa non potrà poi essere concretamente realizzata tramite una o più collaborazioni. Benché si condivida lo spirito dell'intervento, volto a contenere l'abuso delle collaborazioni a progetto, qualche dubbio emerge analizzando il tipo di limitazione imposta. Non tanto per la definizione asciutta conseguente al riferimento puro e semplice all'oggetto sociale, posto che, come ben noto, le imprese hanno oggetti sociali che includono un numero assai rilevante di attività, solamente talune delle quali vengono poi poste concretamente in essere. Sul punto, probabilmente, un riferimento al *core business* aziendale o alle attività prevalenti ed effettivamente svolte sarebbe stato maggiormente opportuno ed adatto a perseguire la *ratio* che le modifiche in esame paiono perseguire, anche se, d'altra parte, avrebbe potuto comportare una ingiustificata disparità di trattamento tra le aziende, da un lato, e incertezze sulle soglie legittimanti l'utilizzo dello strumento, dall'altro. I dubbi si addensano comunque sul principio in sé: la consolidata giurisprudenza di legittimità, infatti, afferma il principio secondo il quale qualsiasi attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato, sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento (si veda anche la recentissima Cassazione n. 3594/2011). Pertanto, anche per attività rientranti nell'oggetto sociale, l'imprenditore dovrebbe poter scegliere il modello organizzativo che ritiene maggiormente confacente al raggiungimento dei propri obiettivi. D'altra parte, tale scelta fa il paio con l'interpretazione autentica che, per il tramite del comma 2 dell'art. 8, si fa dell'art. 69, comma 1: la presunzione di subordinazione in caso di mancanza di progetto è da intendersi assoluta, nonostante i forti dubbi di incostituzionalità (rispetto agli artt. 3, 41, 101 e 104 della Costituzione).

Evidentemente, il Governo, determinato il fine di limitare l'utilizzo del contratto a progetto, ha poi in concreto proceduto lasciando da parte il fioretto ed impugnando la scure, consapevole del fatto che nessun operatore economico avrà il coraggio di operare in aperto contrasto con una normativa tanto chiara.

Altro elemento di novità, finalizzato anch'esso a limitare l'utilizzo improprio delle collaborazioni a progetto, è costituito dalla specifica secondo la quale il progetto non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Interessante è la possibilità per la contrattazione collettiva di contribuire all'individuazione dei suddetti compiti: riflessioni più approfondite potranno essere svolte

quando si avrà notizia di contratti collettivi - che possano essere ritenuti degni di questo nome, quanto a rappresentatività delle parti stipulanti - applicabili ai collaboratori coordinati e continuativi, ma, al momento, basti rilevare che con un più attento approfondimento del tema si sarebbe presto individuata la “diabolicità” di tale previsione, posto che le associazioni sindacali che raggruppano i lavoratori “atipici”, come noto, coprono trasversalmente professionalità tra loro estremamente differenziate, con la conseguenza che difficilmente potranno essere in grado di identificare in maniera esaustiva cosa può essere ritenuto esecutivo o ripetitivo per competenze tanto diversificate. Naturalmente resta comunque aperta la possibilità che il Governo, come era avvenuto per le precedenti disposizioni in materia di corrispettivo del collaboratore a progetto, programma o fase (cfr. art. 63, d.lgs. n. 276/2003, e comma 772, art. 1, l. n. 296/2006), abbia inteso fare riferimento ai contratti collettivi applicabili ai lavoratori subordinati che svolgono attività analoghe.

Coerentemente con l'intenzione di ricollegare il progetto al un risultato ben determinato da conseguire, il disegno di legge prevede una riscrittura anche della lett. *b*, dell'art. 62 nella quale si specifica che deve essere indicato all'interno del contratto il “risultato finale che si intende conseguire”.

Il ddl, come previsto, riforma anche la disciplina in tema di recedibilità in corso di rapporto: la nuova proposta (che sostituisce il comma 2 dell'art. 67) elimina l'ipotesi di c.d. recesso acausale, stabilendo un regime differenziato per committente e collaboratore in ordine all'ipotesi di recesso prima del termine non riconducibile a giusta causa: infatti, il committente può recedere prima della scadenza del termine solo nel caso in cui siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto, mentre il collaboratore in linea generale non potrà recedere, a meno che ciò non sia appositamente previsto nel contratto individuale di lavoro. L'eliminazione della possibilità di recedere senza motivo appare senza dubbio positiva nell'ottica di riduzione delle “zone” di precarietà. Qualche dubbio emerge però ove si cerchi di comprendere il concetto di “inidoneità professionale”. Forse sarebbe stato più opportuno oggettivizzare tale espressione, o rimandare alle commissioni di certificazione per una validazione preventiva degli elementi legittimanti il recesso anticipato da parte del committente. In ogni caso, si ritiene opportuno che la parte committente inserisca all'interno del documento contrattuale gli obiettivi, anche parziali, che il collaboratore è tenuto a raggiungere, in modo da poter legittimare l'eventuale recesso in corso di rapporto. E tali clausole ed il complessivo assetto contrattuale dovrebbero, per i motivi sopra esposti, essere opportunamente sottoposti al vaglio di una commissione di certificazione. Nel caso il contratto non dovesse, infatti, prevedere le suddette ipotesi di inidoneità (ed in particolare la loro oggettivazione) o le stesse determinazioni dovessero risultare generiche o eccessive, si aprirebbe quasi certamente la via di un contenzioso sul punto. Nel caso, inoltre, di illegittimo recesso del committente in corso di rapporto, il collaboratore potrebbe richiedere un risarcimento da parametrare indicativamente al *quantum* che lo stesso avrebbe percepito per l'intero periodo contrattuale (sulla falsariga di quanto di fatto avviene per le ipotesi di illegittimo recesso da parte del datore in un contratto a termine). D'altra parte, molto cambia anche dal lato del collaboratore: infatti, se questi dovesse decidere di recedere in mancanza di apposita pattuizione all'interno del documento contrattuale, la parte committente potrebbe poi agire per ottenere un risarcimento del danno. La quantificazione, verosimilmente, andrebbe poi ad essere commisurata al danno effettivamente cagionato, ma anche alla reperibilità sul mercato da parte del committente di professionalità analoghe in tempi compatibili con la necessaria esecuzione del progetto.

Altra importante modifica è quella relativa all'aggiunta, al comma 2 dell'art. 69, della presunzione relativa di subordinazione per i contratti di collaborazione stipulati relativamente ad una attività che viene poi svolta con modalità analoghe a quella dei dipendenti dell'impresa committente. La presunzione non opererebbe per le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate, nuovamente, all'interno dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (e su cui si rinvia alle considerazioni già svolte).

Il comma 3 dell'art. 8, infine, specifica che le disposizioni in commento troveranno applicazione per i

contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge.

Più di qualche dubbio sorge sul silenzio della legge in merito alle collaborazioni stipulate precedentemente. Teoricamente, infatti, potrebbe assistersi al paradosso in virtù del quale, fino al giorno dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, le parti potrebbero stipulare un contratto secondo la disciplina attualmente vigente, e quindi, ad esempio, una collaborazione a programma o a fase di esso, avente ad oggetto una attività ricollegata all'oggetto sociale, posta in essere con modalità similari a quelle realizzate da personale dipendente, con conseguente applicazione del regime di recedibilità acausale. Se non si stesse parlando di prestazioni di lavoro, che in quanto tali caratterizzano fortemente la vita delle persone e la percezione di sé nella società, verrebbe quasi da sorridere pensando a due collaboratori che, assunti l'uno nel giorno di entrata in vigore della riforma e l'altro nel giorno precedente, alla macchinetta del caffè si trovassero a fare una spicciola comparazione dei rispettivi contratti. Si ritiene, pertanto, assolutamente opportuno stabilire, come già accaduto in occasione della Riforma Biagi, un termine massimo (ad esempio 6, 12 mesi) di validità per le collaborazioni stipulate sotto la previgente disciplina legale.

Per quanto riguarda, invece, le collaborazioni rese in regime di lavoro autonomo, l'art. 9 introduce un art. 69-*bis* al decreto legislativo n. 276/2003; tale novella prevede la presunzione relativa di collaborazione coordinata e continuativa, salva prova contraria fornita da parte del committente, per le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, qualora ricorrano almeno due dei tre requisiti indicati, quali: una collaborazione della durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare, la sostanziale monocommittenza derivante dal fatto che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del settantacinque per cento di quanto complessivamente percepito dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare e, infine, la circostanza che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente. Tale presunzione trova però applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

Peculiarmente e diversamente dalla riforma per le collaborazioni a progetto, per i lavoratori autonomi il Governo prevede, per i rapporti in corso, la possibilità di consentire gli opportuni adeguamenti con la conseguenza che le disposizioni appena sintetizzate si applicheranno decorsi 12 mesi dalla loro entrata in vigore. Pertanto, le parti avranno il tempo di valutare se il rapporto tra loro in essere ricada o meno nella disciplina del summenzionato art. 69-*bis*, nel caso avendo la possibilità di "correre ai ripari", procedendo alla redazione del contratto per iscritto (obbligo scaturente dall'art. 62 del d.lgs. n. 276/2003), individuando e dettagliando il progetto e determinando la durata del contratto (tenuto anche conto che eventuali patti che ammettono il recesso acausale verranno sostituiti dalla disciplina imperativa del novello art. 67, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003). Peraltro, non pochi dubbi emergono anche con riferimento a tale presunzione: si pensi a tipici lavori svolti in via autonoma, sebbene con un committente principale, come, per fare semplici esempi, il piastrellista ed il montatore di parquet, il fontaniere/idraulico. In tali casi, verosimilmente sarà il prestatore d'opera stesso a volersi opporre alla conversione del rapporto in quello subordinato eventualmente disposta dall'INPS benché, come ricordato, in tal caso l'onere di provare la natura autonoma del rapporto incomba – paradossalmente – su parte committente. Relativamente a tali rapporti, viene altresì precisato che gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS saranno a carico per due terzi del committente e, nel caso in cui la legge imponga al collaboratore l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento (come accade nel caso in cui questi sia titolare di posizione Iva), egli avrà diritto di rivalsa nei confronti del committente.

Infine, l'art. 9 si chiude con una seconda norma di interpretazione autentica, questa volta con riferimento all'esclusione dal campo di applicazione della disciplina del contratto a progetto per le collaborazioni coordinate e continuative per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali: l'esclusione dal campo di operatività opererà infatti solo se il contenuto concreto è riconducibile alla

suddetta attività professionale. Questo significa che se l'attività non è riconducibile all'attività professionale, si dovrà applicare l'intero capo relativo alle collaborazioni a progetto, con possibili impatti non solo sull'aspetto normativo, ma anche su quello previdenziale (a titolo esemplificativo, con la conseguente necessaria apertura della posizione previdenziale presso la gestione separata inps).

Sulla questione previdenziale vale la pena, infine, una ultima considerazione: l'art. 36 del ddl in commento prevede un aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS (e quindi anche per i collaboratori a progetto): nel 2013 si passerebbe, per coloro che non sono assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, al 28%, con un aumento successivo di un punto percentuale per anno fino ad arrivare, nel 2018, al 33%. Verosimilmente, l'aumento della pressione contributiva ha una duplice finalità: da un lato finanziare le casse INPS in vista della copertura di indennità varie riconosciute ai suddetti collaboratori e, dall'altro, aumentare il costo di tale tipologia contrattuale al fine di scoraggiarne l'utilizzo. In realtà, l'aumento dei contributi sembrerebbe funzionale solamente alla prima finalità, posto che è ragionevole ritenere che, visti gli ordinari rapporti di forza tra committente e collaboratore, sarà quest'ultimo il soggetto sul quale ricadrà, di fatto, tale aumento, con la conseguenza diretta di una diminuzione dell'emolumento netto riconosciuto.

Pochi progetti per il futuro

di Gabriele Gamberini, Cecilia Porro, Roberta Scolastici

Fin dalle prime righe dell'art. 8, ddl n. 3249, si intravede la volontà del Legislatore di circoscrivere il più possibile i contorni del lavoro a progetto. Nell'articolo in esame viene infatti prevista la eliminazione dal decreto legislativo n. 276/2003 di ogni riferimento al «programma di lavoro o fasi di esso» e, nella nuova formulazione dell'art. 61, decreto legislativo n. 276/2003, si precisa che il progetto a cui deve ricondursi il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa «deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale». Quest'ultimo viene poi ulteriormente valorizzato dal proprio inserimento tra gli elementi che il contratto di lavoro a progetto deve contenere ai fini della prova ex art. 62, decreto legislativo n. 276/2003.

Tale impostazione non lascia quindi più spazio a rapporti di collaborazione aventi ad oggetto attività non direttamente riconducibili ad un risultato finale, caratterizzate – così come previsto dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 1/2004 – «per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali». Il Legislatore, sopprimendo i concetti di “programma” e di “fase di lavoro”, esprime una posizione decisamente rigida, che si pone in contrasto rispetto all'orientamento assunto dal Ministero del lavoro nelle diverse occasioni in cui si era pronunciato a riguardo. Il dicastero di via Veneto infatti ha spesso assimilato il lavoro “a progetto” a quello “a programma” – posto tra l'altro che non vi sono differenze tra le due discipline – dimostrando così un atteggiamento pragmatico, volto a verificare che l'attività posta in essere dal collaboratore sia in entrambi i casi in funzione del risultato, così come previsto dall'art. 61, decreto legislativo n. 276/2003.

L'attuale versione dell'art. 61, decreto legislativo n. 276/2003, pare inoltre semanticamente più convincente rispetto alla versione proposta dal ddl n. 3249. Nella prima emerge in maniera più chiara che l'attività svolta dal collaboratore deve tendere al raggiungimento di un risultato, mentre la seconda risulta appesantita e complicata dall'ennesimo tentativo di circoscrivere la fattispecie del contratto a progetto. La precisazione che «il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale» lascia margini di interpretazione che potrebbero essere utilizzati da coloro che, non potendo più stipulare un contratto “a programma”, tenteranno di dilatare il più possibile i confini del contratto “a progetto”.

Il Legislatore continua stabilendo che il progetto «non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente», andando quindi a prendere posizione su di un tema che, a partire dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 17/2006, aveva creato diffomità di interpretazioni. La «mera riproposizione» dovrebbe quindi sussistere solo nel caso in cui il progetto assorba completamente l'oggetto sociale del committente. Detta previsione tuttavia, per quanto possa essere auspicabile per dirimere le controversie interpretative, non pare di per sé idonea a scongiurare condotte elusive dato che, nelle more di entrata in vigore della norma, le società che volessero porre in essere comportamenti fraudolenti potrebbero ben decidere di allargare ad arte il proprio oggetto sociale.

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2008 pare invece aver ispirato l'ultimo periodo della nuova versione dell'art. 61, decreto legislativo n. 276/2003, che prevede che «il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati[i] dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Viene tuttavia compiuto un passo in avanti rispetto alla circolare del 2008 con la introduzione dell'intervento delle parti sociali nella definizione dei compiti che non potranno essere oggetto di una collaborazione a progetto. Tale previsione ripropone nuovamente l'elemento di presunzione che era stato superato dalla nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 25/1/0017286 del 03 dicembre 2008, la quale basava le proprie argomentazioni sul consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo cui qualsiasi attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento ⁽¹⁾.

Pertanto, da una prima lettura dell'art. 61, decreto legislativo n. 276/2003, così come previsto dal punto a) del comma 1 dell'art. 8, ddl n. 3249, pare che il Legislatore abbia preferito il formalismo al pragmatismo con il conseguente innalzamento del rischio di contenzioso per chi continui ad utilizzare le collaborazioni a progetto.

Anche il tema del recesso viene rivisto nell'ottica di apporre forti restrizioni al ricorso delle collaborazioni a progetto. La nuova formulazione del secondo comma dell'art. 67, decreto legislativo n. 276/2003, proposta dal punto d) del comma 1 dell'art. 8, ddl n. 3249, dispone infatti che «le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi 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 che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro». Si prevede quindi sia la facoltà per entrambe le parti di recedere nella ipotesi in cui si verifichi un avvenimento talmente grave da non consentire, neanche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto, sia due eccezioni di recesso, una in capo al committente ed una in capo al collaboratore. Rispetto alla disciplina attualmente vigente viene eliminata la possibilità per il committente di recedere dal contratto anteriormente alla scadenza del termine e/o al completamento del progetto, anche in mancanza di una giusta causa, fermo restando l'obbligo di darne preavviso al collaboratore. Tale intervento del Legislatore mira evidentemente a prevenire l'utilizzo improprio degli istituti contrattuali effettuato dai committenti che fanno ricorso al contratto a progetto non come strumento di flessibilità, ma come *escamotage* per avviare al contratto di natura subordinata. Viene invece concessa l'apposizione di clausole individuali di recesso a favore del collaboratore che, in quanto contraente debole, ha così la possibilità di recedere anticipatamente dal rapporto dandone preavviso.

Anche le novità introdotte sul recesso paiono coerenti, dunque, con gli obiettivi fissati dalla riforma, ed in particolare con quello di rendere più dinamico il mercato del lavoro intervenendo sul concetto di flessibilità in entrata, spesso abusato. Nella medesima ottica, la nuova normativa interviene inoltre sul regime sanzionatorio, rendendolo più stringente nel caso di collaborazioni coordinate e continuative non genuine.

Viene poi introdotta una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione, superabile dal committente che riesca a fornire prova contraria, quando l'attività del collaboratore a progetto sia esercitata secondo «modalità analoghe» a quella svolta, nell'ambito della impresa committente, da lavoratori dipendenti. Posto che il riferimento alle «modalità analoghe» risulta poco chiaro e potrebbe dare luogo ad interpretazioni divergenti da parte della giurisprudenza, vengono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che potranno essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(1) Cfr., tra le altre, Cass. 11 febbraio 2004, n. 2622.

Il secondo comma dell'art. 8 chiarisce invece il regime delle sanzioni applicabili in caso di mancata individuazione del progetto, ex art. 69, comma 1, decreto legislativo n. 276/2003. In particolare viene proposta una norma interpretativa che, accogliendo un indirizzo giurisprudenziale oramai consolidato⁽²⁾, dispone che l'assenza del progetto, da parificarsi alla sua insufficiente specificità, determini la conversione *ipso facto* in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Secondo la nuova disposizione, infatti, «l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato». Tale previsione va a superare sia l'orientamento espresso nella circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 01/2004, che classifica l'effetto sanzionatorio regolato dal primo comma dall'art. 69 decreto legislativo n. 276/2003 nei termini di una presunzione relativa, con la possibilità, per il committente, di fornire prova della natura autonoma della prestazione del collaboratore, sia i pretesi dubbi di legittimità costituzionale sollevati da altra parte della giurisprudenza, nel timore di una oppressione dell'autonomia privata individuale⁽³⁾.

Oltre ai disincentivi normativi, il Legislatore ha poi introdotto anche un disincentivo contributivo prevedendo un aumento dell'aliquota contributiva per i collaboratori a progetto. L'obiettivo dichiarato è il progressivo avvicinamento alle aliquote previste per il lavoro dipendente: l'aliquota che dovranno pagare gli iscritti alla gestione separata (senza altra copertura previdenziale) sarà del 28% nel 2013 e si innalzerà fino ad arrivare al 33% nel 2018, mentre l'aliquota per i pensionati o gli iscritti ad altra gestione sarà del 19% nel 2013, fino a raggiungere il 24% nel 2018.

Per completezza occorre infine ricordare che il contratto di lavoro a progetto è stato recentemente oggetto di un altro provvedimento legislativo, l'art. 8, decreto legge n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011, che, al secondo comma, abilita la contrattazione collettiva aziendale o territoriale ad intervenire «sulle modalità di assunzione e sulla disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto», derogando sia alle disposizioni di legge che ai contratti collettivi nazionali. Stando al tenore letterale della norma, nell'ambito delle specifiche intese di cui all'art. 8, in linea ipotetica le parti potrebbero anche escludere la necessità di un progetto e la trasformazione automatica del rapporto in lavoro subordinato per mancanza dello stesso, così come derogare quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Da questa breve analisi si comprende quindi come le proposte di riforma del contratto a progetto rendano la disciplina ancora più complessa e disseminata di insidie.

Intervento normativo	Impresa	Collaboratore
<p>Art. 8, comma 1, a), b), c), e)</p> <p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ modifiche all'art. 61, d.lgs. n. 276/2003 ➤ sostituzione lettera b), comma 1, art. 62, d.lgs. n. 276/2003 ➤ modifiche a: comma 1, art. 67; art. 68 e comma 1, art. 69, d.lgs. n. 276/2003 	<p>Disciplina particolarmente complessa.</p> <p>Oggettive difficoltà nello stipulare correttamente un contratto a progetto.</p> <p>Rischio contenzioso.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>Contratti con progetti indicati in maniera maggiormente specifica e funzionalmente collegati ad un determinato risultato finale.</p> <p style="text-align: center;"></p>

(2) Cfr. Trib. Milano, 12 luglio 2007, n. 2428; Trib. Arezzo, 21 aprile 2006; Trib. Voghera, 23 maggio 2006; Trib. Roma, 5 giugno 2007; Trib. Milano, 8 gennaio 2007; Trib. Modena, 29 gennaio 2008.

(3) Trib. Torino, 5 aprile 2005; Trib. Genova, 7 aprile 2006; Trib. Genova, 7 marzo 2007.

<p>Art. 8, comma 1, d)</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>➤ sostituzione art. 67, comma 2, d.lgs. n. 276/2003</p>	<p>Recesso anticipato solo per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ giusta causa; ➤ inidoneità professionale del collaboratore. <p style="text-align: center;"></p>	<p>Recesso anticipato per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ giusta causa; ➤ clausola prevista nel contratto individuale di lavoro. <p style="text-align: center;"></p>
<p>Art. 8, comma 1, f)</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>➤ modifiche al comma 2, art. 69, d.lgs. n. 276/2003</p>	<p>Deve dare prova della autonomia del rapporto. Poca chiarezza sulle «modalità analoghe» di svolgimento della prestazione. Rischio contenzioso.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>Presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione.</p> <p style="text-align: center;"></p>
<p>Art. 8, comma 2</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>➤ interpretazione del comma 1, art. 69</p>	<p>Se manca il progetto costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>Normativa maggiormente chiara e certa.</p> <p style="text-align: center;"></p>
<p>➤ Regime contributivo</p>	<p>Maggiori oneri.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>Maggiori oneri.</p> <p style="text-align: center;"></p>
<p>Art. 8, comma 3</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>➤ entrata in vigore della legge</p>	<p>Le imprese sono preoccupate dall'aumento dei costi e della burocrazia e disorientate dalla mancanza di certezza normativa. Potrebbero non rinnovare i contratti a progetto.</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>Dopo tanti sorrisi, come sarà il volto dei collaboratori a cui non verrà offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non verrà nemmeno rinnovato il contratto a progetto?</p> <p style="text-align: center;"></p>

Il disegno di legge Monti sulla riforma del mercato del lavoro: allarme partite iva? Niente panico, ma forse qualche aggiustamento e qualche chiarimento sono necessari

di Giuseppe Pellacani

Tra le disposizioni volte a contrastare “l’uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell’ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali” un acceso dibattito ha suscitato la previsione (art. 9) rivolta ai titolari di partita iva, dal momento che si rivolge ad una platea che conta quasi 9 milioni di lavoratori (stime del 2010), di cui almeno 6 milioni attivi.

Se questo dato deve costituire un monito a riflettere con attenzione sulle possibili ricadute di un provvedimento quale quello che il Parlamento si accinge a discutere e ad approvare proverò a dimostrare perché qualche modifica sia necessaria ma, in fin dei conti, il grido d’allarme lanciato da più parti sia eccessivo.

Il disegno di legge Monti interviene infatti con un giro di vite che interessa, apriosticamente e in difetto di un chiaro ed esplicito canone selettivo, ogni partita iva sul presupposto, indimostrato ma assunto per vero perché ripetuto come una litania, che una buona parte dei contratti di lavoro autonomo per prestazioni di servizi possa nascondere in realtà delle forme di dipendenza (giuridica in senso tecnico o forse anche solo socio/economica) dissimulata.

L’art. 9 del ddl (che titola *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*) introduce infatti nel decreto Biagi (d.lgs. n. 276 del 2003), alla fine del capo I, titolo VII, sul lavoro a progetto, un nuovo art. 69-*bis* il quale stabilisce che le prestazioni rese da titolari di partita iva si presumono fino a prova contraria rapporti di collaborazione coordinata e continuativa se ricorrono almeno due dei seguenti presupposti: a) se la collaborazione ha una durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell’arco dell’anno solare; b) se il corrispettivo anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d’imputazione di interessi, costituisce più del 75% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco dello stesso anno solare; c) se il collaboratore dispone di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

Dunque, se la norma dovesse essere approvata così com’è, per escludere l’operatività della presunzione, non basta che manchi una delle predette tre condizioni, occorre che almeno due vengano meno.

Laddove il prestatore di lavoro autonomo abbia la propria sede di lavoro altrove (ad esempio presso un proprio studio) o comunque non disponga di una propria postazione fissa presso la sede del committente, la situazione è meno problematica, essendo sufficiente che venga meno una delle altre due condizioni. E’ cioè sufficiente: che il collaboratore abbia altri committenti che gli garantiscano almeno il 25% del reddito complessivo da lavoro (qua la con applicazione maggiore è data dal fatto che il committente deve ricevere la relativa informazione dal prestatore, e che il dato può variare in corso d’anno); oppure che la prestazione abbia una durata inferiore a sei mesi nell’arco dell’anno solare (365

giorni). E a tale ultimo riguardo è opportuno precisare che dovrebbero essere escluse tutte quelle prestazioni in cui sia possibile individuare puntualmente le giornate di lavoro. Si pensi ad esempio ad un corso di formazione della durata di un anno, in cui il docente tenga una lezione al mese.

Anche se si guarda ai criteri selettivi individuati nel decreto, i soggetti interessati saranno comunque un numero ragguardevole, superando certamente le 250.000 unità (probabilmente anche di molto).

Dunque, il problema esiste.

Anche perché il ddl sancisce una presunzione di collaborazione coordinata e continuativa, ma il vero rischio è in realtà quello di un “doppio salto” verso la subordinazione. Mi spiego: leggendo il comma 1 dell’art. 69-*bis* secondo cui le prestazioni lavorative in oggetto «sono considerate [...] rapporti di collaborazione coordinata e continuativa” si potrebbe a prima vista pensare che il disegno di legge legittimi una nuova forma di co.co.co. (le partite iva “convertite”). Ma se così fosse servirebbe a poco (l’aliquota di contribuzione alla gestione separata per i lavoratori autonomi abituali è la medesima dei parasubordinati, e il problema si porrebbe al più per i professionisti con cassa). La previsione deve però coordinarsi con quella contenuta nell’art. 61, comma 1, del decreto Biagi, come modificato dall’art. 8 del ddl in esame, secondo cui tutte le co.co.co. debbono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici, legati ad un risultato finale, gestiti in autonomia dal lavoratore, e non possono riguardare compiti meramente esecutivi o ripetitivi, pena la conversione in rapporti di lavoro subordinato. Va dunque da sé che anche le co.co.co. derivanti da partita iva in forza della nuova presunzione debbono essere riconducibili ad un progetto, a meno che non ricorra un’ipotesi di esclusione, come nel caso di prestazioni rese da professionisti iscritti in albi che svolgono attività pertinenti, ossia attività per cui è necessaria l’iscrizione, oppure da pensionati o (meno probabilmente) da altri soggetti esclusi.

Dunque, se il progetto non è specificato, manca, non è legato ad un risultato finale o non è gestito in autonomia dal lavoratore, oppure se si tratta di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, o ancora (ma in questo caso salvo prova contraria) se “l’attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell’impresa committente” scatta la sanzione della conversione in lavoro subordinato (art. 69, d.lgs. n. 276/2003). Le domande formulate in ricorso dai prestatori riguarderanno allora l’accertamento della natura di collaborazione coordinata e continuativa del rapporto e conseguentemente, accertata altresì l’inconfigurabilità di un progetto, la qualificazione come rapporto di lavoro subordinato con tutte le relative conseguenze (ed analogamente procederanno in sede di verbalizzazione e contestazione gli enti previdenziali, le DTL e l’agenzia delle entrate).

In ogni caso, nel ddl non si prevede un automatismo, essendo ammessa la prova contraria. La previsione di una presunzione di co.co.co. determina cioè in concreto solo un’inversione dell’onere della prova, ponendo a carico del committente l’onere di dimostrare in giudizio che difetta uno dei requisiti della fattispecie della collaborazione oppure che si tratta di un vero e proprio lavoro di natura autonoma, ad esempio perché reso da un soggetto titolare di una propria organizzazione di impresa, o perché si tratta di un’opera o un servizio reso dal prestatore a proprio rischio, con mezzi propri, con compenso legato al risultato e in piena autonomia. In concreto, quando ad agire in giudizio sia il prestatore, non dovrebbe dunque cambiare molto. È vero infatti che l’onere della prova della configurabilità di una collaborazione coordinata e continuativa (così come della subordinazione) spetta oggi a chi contesta la natura autonoma del rapporto (il prestatore) ma, in concreto, il ricorrente si limita di norma a fornire gli elementi indiziari tipici del contratto invocato (continuità del rapporto, rispetto di un orario di lavoro, rispetto dei turni di ferie, obbligo di giustificazione delle assenze, inserimento nella struttura del committente, assenza di rischio, ecc.) ed il committente convenuto in giudizio deduce ed allega gli elementi che ritiene idonei a dimostrare la natura autonoma del rapporto. E sulla base delle risultanze istruttorie il giudice procede alla qualificazione del rapporto. Ciò che quindi dovrebbe cambiare ora, a rigore, è nelle situazioni di perdurante incertezza: in tal caso il giudice non dovrà più rigettare la domanda, ma qualificare il rapporto come collaborazione coordinata e continuativa.

Il maggior rischio, a tal proposito, per le imprese non è però quello di doversi difendere in giudizio da azioni individuali promosse dai collaboratori, ma quello di trovarsi di fronte a contestazioni di “massa” da

parte dei servizi ispettivi delle direzioni territoriali del lavoro o degli enti previdenziali, con conseguente necessità di attivare la via giudiziale (con gli oneri ed i rischi conseguenti) per opporsi alle richieste conseguenti.

A tal riguardo si può solo ricordare, per il momento, che nel nostro ordinamento lavoristico esiste un istituto che potrebbe rivelarsi piuttosto utile sia per regolare a monte in modo chiaro tali situazioni sia per prevenire il rischio di accertamenti a tappeto. Si tratta della "Certificazione dei contratti di lavoro", disciplinata dall'art. 75 e seguenti del decreto Biagi (d.lgs. n. 276/2003) utile soprattutto perché, ai sensi dell'art. 79, gli effetti della certificazione permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80. Dunque, anche le direzioni del lavoro, gli enti previdenziali o l'agenzia delle entrate, per contestare la certificazione e adottare qualsiasi atto o provvedimento (recupero contributivo o applicazione di sanzioni civili, amministrative e tributarie) che presupponga la riqualificazione del rapporto non possono agire in autotutela ma debbono rivolgersi al giudice con inversione dell'onere di azione in giudizio (altrimenti gravante sul datore di lavoro-committente, in opposizione a ordinanza ingiunzione o decreto ingiuntivo o cartella esattoriale) ⁽¹⁾.

Passando ad una considerazione più sul metodo che sul merito, ovvero dalla pratica alla teoria, si può osservare come l'art. 9 del ddl, limitandosi a prevedere una presunzione relativa in presenza di determinati e specifici indizi, e quindi un'inversione degli oneri probatori, non ponga problemi di coerenza ordinamentale. Vi è però da segnalare un mutamento "culturale", ossia che, nel momento in cui riconosce rilievo sul piano sostanziale e a fini qualificatori, ad aspetti quali la mono-committenza o la committenza prevalente, la durata del rapporto e la percentuale di reddito ricavata dal committente esclusivo o principale, il legislatore finisce per dare ingresso nell'ordinamento ad un concetto, quello della dipendenza socio-economica, finora rimasto dietro le quinte e che finisce in qualche modo per affiancarsi quale porta d'accesso alle tutele a quello tradizionale della dipendenza in senso tecnico.

Veniamo ora alle criticità sul piano applicativo e alle correzioni necessarie od opportune.

Innanzitutto, balza agli occhi la mancata espressa esclusione dei professionisti iscritti in albi (avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, architetti, ingegneri, eccetera).

A tal riguardo, bisogna peraltro ricordare che per questi ultimi continua senz'altro a valere l'esclusione dal lavoro a progetto, e dunque è evitato (e non è poco) il sopra evidenziato rischio del "doppio salto", dalla prestazione autonoma alla co.co.co. e quindi alla subordinazione.

Ovviamente, come il ddl Monti si preoccupa di precisare, deve trattarsi di vere attività professionali, e non di attività diverse, nemmeno preparatorie, di supporto o di segreteria, come quelle talvolta richieste, soprattutto ai professionisti più giovani, all'interno degli studi professionali (ma anche delle associazioni di categoria, dei sindacati e delle imprese). L'esclusione (dal capo sul lavoro a progetto) riguarda infatti "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 presente Capo" (art. 9, comma 4 ddl). La zona grigia tra attività rientranti in quelle per cui è richiesta l'iscrizione all'albo e attività escluse è comunque piuttosto ampia e le incertezze non mancheranno.

Proseguendo nell'indagine, ci si accorge poi che l'esclusione dovrebbe valere *tout court*, ossia non solo per quanto concerne la necessità del progetto ma anche relativamente alla presunzione di collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art. 69-bis. Ai sensi dell'art. 61, c. 3, del decreto legislativo n. 276/2003, infatti, le «professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi professionali» «sono escluse dal campo di applicazione del *presente capo*». E del «presente capo» (capo I, titolo VII, del d.lgs. n. 276/2003) farà parte anche il neo inserito art. 69-bis. Il medesimo discorso vale per i pensionati di vecchiaia.

(1) Si veda circ. Inps n. 71/2005.

I professionisti iscritti in albi (nonché, come si accennava, i pensionati), dunque, non dovrebbero a rigore essere interessati dalle modifiche di imminente introduzione. In ogni caso, un chiarimento non guasterebbe. Anche perché l'eventuale riconduzione alla collaborazione coordinata e continuativa potrebbe creare problemi sul piano contributivo, nel riparto tra gestione separata dell'Inps e casse professionali, in considerazione del fatto che la distinzione fra attività rientranti e non rientranti tra quelle per cui è richiesta l'iscrizione all'albo è tutt'altro che agevole e costituisce una frontiera mobile foriera di contenziosi.

Una posizione che in ogni caso dovrà essere assolutamente chiarita è quella dei giornalisti. Si ricorda infatti che dopo l'entrata in vigore del decreto Biagi era fortemente discusso se anche i giornalisti potessero essere annoverati tra i "professionisti intellettuali" esclusi dal lavoro a progetto ai sensi dell'art. 61, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003. La questione, com'è noto, è stata risolta in via interpretativa il Ministero del lavoro, con nota 15 dicembre 2004, che ha confermato l'esclusione per tutti, inclusi i pubblicisti ed i praticanti (nello stesso senso si era espresso anche il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti). Ma si tratta di una interpretazione ministeriale, non decisiva in caso di contenzioso. E ora si presenta l'occasione di fare chiarezza una volta per tutte.

Risolta la questione professionisti iscritti in albi il problema risulta sensibilmente ridimensionato, ma non risolto. Resta infatti da interrogarsi sulla sorte di tutti quei rapporti di "consulenza" di diversa natura, che interessano soprattutto giovani (si pensi ad esempio ai consulenti informatici) titolari di partita iva, soprattutto quando operino presso la sede del committente (in tal modo si realizza infatti già una delle due condizioni necessarie, e basta che il rapporto superi i sei mesi o renda al collaboratore il 75% del suo reddito. Per quelli che operano al di fuori della sede il problema può presentarsi ugualmente, ma occorre che ricorrano entrambe le anzidette due ultime condizioni). Ebbene, questi rapporti rischiano la riconduzione nell'ambito della collaborazione coordinata e continuativa e di conseguenza nel lavoro subordinato dal momento che, in considerazione delle concrete caratteristiche dei prestatori e delle modalità con cui la prestazione viene di norma resa, la prova contraria si presenta piuttosto disagiata. Chiudo questo breve intervento con un "avviso ai naviganti".

Nonostante i possibili "alleggerimenti" in sede interpretativa, credo che il legislatore dovrà comunque prestare una certa attenzione alla previsione in esame apportando alcuni di correttivi al disegno che è stato presentato.

Un primo intervento potrebbe consistere in un alleggerimento della presunzione di collaborazione, escludendo le collaborazioni che si svolgono prevalentemente fuori dalla sede (e quindi fuori dal coordinamento costante del committente) e quelle in cui il corrispettivo supera un certo importo. La presunzione dovrebbe cioè scattare solo se: l'attività svolta presso la sede del committente supera mediamente un certo numero di ore settimanali, ad esempio le 30, il corrispettivo annuo costituisce oltre il 75% dei redditi da lavoro del collaboratore, il rapporto ha natura continuativa e una durata superiore a sei mesi. In secondo luogo si potrebbero chiarire meglio le esclusioni, sia dalla riconduzione alla co.co.co. che dal lavoro a progetto, ribadendo nel primo comma dell'art. 69-bis l'esclusione dei professionisti iscritti in albi (casomai menzionando anche i giornalisti) e dei pensionati, nonché di chi si avvale di una propria struttura di impresa. In considerazione della *ratio* che sottende al disegno riformatore potrebbe anche essere prevista l'esclusione di quei lavoratori che abbiano un fatturato annuo superiore ad un certo livello (ad esempio 40.000 €) e che quindi di certo non versano in situazione di soggezione socio-economica. Infine, in ogni caso si dovrebbe valorizzare ulteriormente l'istituto della certificazione di contratti secondo la logica per cui è meglio prevenire che curare, nonché regolamentare puntualmente le conseguenze previdenziali, per prevenire il rischio di prevedibili contenziosi.

Il popolo delle partite Iva: i rischi della riforma

di Anna Rita Caruso, Gaia Gioli

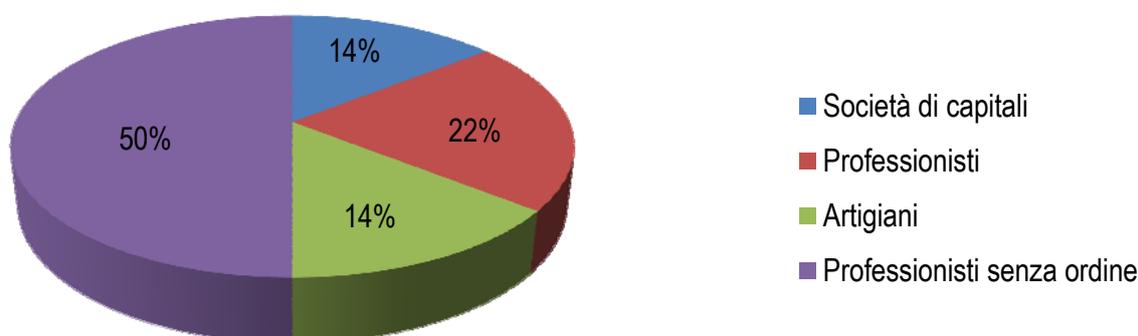
Strano il destino del popolo delle Partite Iva: da sempre considerato “senza voce”, è stato catapultato nel vortice del disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, all'interno del Capo II articolo 9 *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*, senza poter in alcun modo far valere il proprio volere, privo com'è di una propria rappresentanza.

In tale categoria rientrano i lavoratori autonomi di vari settori economici (agricolo, costruzioni, informatica, sanità ...) e chi esercita una professione ordinistica, ovvero i liberi professionisti senza Ordine né albo (a titolo esemplificativo i traduttori, pubblicitari, assistenti sociali...).

Ma non è tutto. Vi rientrano, altresì, le cosiddette “false partite Iva” o lavoratori in mono-committenza: coloro che, tutt'altro che indipendenti, collaborano con un solo committente per più di sei mesi nell'arco di un anno, a fronte di un corrispettivo che supera il 75% del totale percepito annualmente, e che comporta l'utilizzo di una postazione di lavoro fissa presso la sede del committente stesso. Tali caratteristiche coincidono con i tre indici presuntivi che il Ministro Fornero ha individuato per “smascherare” i rapporti di lavoro che, sulla carta, sono assimilabili al lavoro autonomo e occasionale, ma che, nella sostanza, sono riconducibili al lavoro dipendente o coordinato e continuativo, qualora ne ricorrano almeno due.

Quante sono le partite iva involontarie ?

circa 6.5 milioni, così suddivise



Soffermandoci ora sul concetto di “mono-committenza”, appare chiaro che, nonostante l'innovatività

dell'articolo 9 del ddl, quella del lavoratore in mono-committenza è una figura di cui si discute da decenni e che si sta diffondendo sempre più come una nuova forma ibrida di lavoro, caratterizzata dall'esercizio di un'attività di lavoro autonomo con specificità di lavoro dipendente. Esercita l'attività in maniera coordinata, costante, personale, diretta e per un unico o prevalente committente (imprenditore o cliente), da cui dipende finanziariamente. Incapace pertanto di potersi muovere liberamente sul mercato, è appellato anche come «lavoratore autonomo economicamente dipendente» e si posiziona nella cd. *zona grigia* tra il diritto del lavoro ed il diritto commerciale.

Privo di una chiara definizione giuridica, a livello europeo e internazionale si è cercato più volte di compensare tale lacuna attraverso una politica di tutela del lavoro economicamente dipendente.

Il *Libro Verde della Commissione europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro* (2006) – sulla scia di quanto previsto dalla Risoluzione OIL del 19 giugno 2009, dallo *Small Business Act* dell'UE (2008), dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 10 marzo 2009 – è volto a tutelare il vero lavoro autonomo e distinguerlo da quello falso, che deve essere razionalizzato e ricondotto alla fattispecie del lavoro subordinato. Propone quindi che tali forme di lavoro autonomo ricevano una specifica protezione da parte dei legislatori nazionali, diversa da quella destinata al lavoro subordinato. Tuttavia solo una quota minoritaria degli Stati membri si è attivata, riconoscendo la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente nel proprio regolamento.

Il quadro che ne deriva è frammentato e sconta la mancanza di coordinamento tra i legislatori europei. Mentre in Francia manca una specifica regolamentazione del lavoratore autonomo economicamente dipendente, il legislatore tedesco e inglese hanno esteso le tutele del lavoratore dipendente a quello autonomo economicamente dipendente. Solo il legislatore spagnolo ha creato una figura professionale specifica – il *Trade* – che realizza «un'attività economica o professionale a titolo lucrativo ed in forma abituale, diretta e predominante per una persona fisica o giuridica, chiamata cliente, dal quale dipende economicamente per il fatto di percepire dal rendimento del proprio lavoro o attività professionale almeno il 75% del proprio reddito» (art. 11 LETA).

Come è noto, in Italia sono stati ideati numerosi disegni di legge volti a tutelare la figura del lavoratore in regime di mono-committenza sulla base della tipologia contrattuale ed è stata avanzata la proposta di uno Statuto del lavoro autonomo, che non si è di fatto realizzato.

Solo recentemente è stato compiuto un passo avanti ad opera del Ministro Fornero che ha risposto alle richieste della Commissione europea, rettificando la precedente impostazione tramite l'individuazione nel reddito di un criterio qualificatorio del rapporto di lavoro tra lavoratore autonomo e committente. Ha cercato, altresì, di realizzare l'obiettivo dichiarato nel parere *Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente* del C.E.S.E. nel 2011, ovvero quello di contribuire a tutelare meglio alcune categorie di lavoratori senza assimilarle ai lavoratori subordinati, ma attribuendo loro una serie di diritti specifici.

In particolare, il ddl riconosce alle partite Iva obbligate il diritto alla conversione del rapporto in un contratto subordinato a tempo indeterminato (con il riconoscimento dei conseguenti obblighi previdenziali e assicurativi) qualora ve ne siano i presupposti.

Ma andiamo ora a vedere in quali termini si pone la problematica dei falsi imprenditori che la riforma Fornero sta affrontando nel suo disegno di legge e quali le principali questioni ad essa connesse.

Sono almeno 400 mila i falsi imprenditori, ovvero persone che svolgono lavoro identico a quello dei loro colleghi di scrivania assunti a tempo indeterminato, ma che risultano sulla carta liberi professionisti e quindi alle aziende costano la metà di un dipendente e molto meno di un lavoratore a progetto.



Le partite Iva cd. involontarie imposte dal datore di lavoro sono ormai presenti in tutti i settori e in tutte le aree geografiche del paese. In Italia sono infatti circa 6,5 milioni le partite Iva attive, di queste un milione sono di società di capitale, più di un milione di professionisti, oltre un milione di artigiani e tre milioni e mezzo di professionisti non iscritti ad alcun ordine.

Ogni anno si aprono circa 200 mila nuove partite Iva mentre, secondo l'Isfol, le false partite Iva sono attorno alle 400 mila unità. A detta dell'IREs, inoltre, il 20% delle partite Iva è monocommittente e almeno il 55% dei consulenti con partita Iva ha concordato con l'impresa un orario di lavoro assimilabile a quello del dipendente. Ciò significa che un lavoratore italiano su 4 è costretto ad aprire una partita Iva per poter lavorare in modo precario e senza tutele.

Con la riforma Fornero si cerca di valorizzare la componente professionale di uno strumento che ha perso in parte la sua natura originale e nello stesso tempo si tenta di arginare la tendenza a utilizzare la partita Iva non come libera manifestazione di lavoro autonomo, ma come percorso elusivo per ridurre il costo della manodopera ed evadere gli obblighi contributivi.

La riforma si affianca alle recenti disposizioni del decreto Milleproroghe sulla *chiusura d'ufficio delle partite IVA inattive*, che l'Agenzia delle Entrate rivela essere almeno 2 milioni su 5 milioni e mezzo intestate a persone fisiche.

L'obiettivo del Ministro non è quello di colpire i veri lavoratori autonomi, ma quei soggetti che, per svolgere un lavoro precario, devono aprire per obbligo una partita Iva, senza nessuna garanzia, con la paura continua di perdere il lavoro da un momento all'altro.

Quello che distingue una partita Iva vera da una falsa è essenzialmente la natura del committente, il professionista infatti ha un rapporto diretto con il cliente, la falsa partita Iva invece sta dentro la cd. triangolazione, dove il rapporto tra fornitore e cliente passa attraverso il datore di lavoro.

Durante i controlli ispettivi si prende in considerazione l'autonomia imprenditoriale, si cerca di chiarire se il lavoratore sia veramente autonomo nel decidere i tempi di lavoro, oppure se tempi di lavoro e organizzazione dello stesso vengano decisi dal committente.

Nella bozza di riforma presentata al Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012, al tema delle partite IVA è dedicato il paragrafo 2.7 dove, per razionalizzarne l'utilizzo, vengono proposte norme volte ad evitarne «usi impropri in sostituzione di contratti di lavoro subordinato». Lo scopo è evidentemente quello di arginare il fenomeno del ricorso eccessivo a questo tipo di strumento, laddove invece il lavoro svolto è tipicamente di natura subordinata.

Si presume che si tratti di *collaborazione coordinata e continuativa* e non di lavoro autonomo, salva la possibilità del committente di provare che si tratti di lavoro genuinamente autonomo, nel caso in cui la

prestazione si presenti con le seguenti caratteristiche: se dura più di sei mesi nell'arco di un anno; se essa il collaboratore ricava più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale); se comporta la fruizione di una postazione di lavoro presso la sede istituzionale o le sedi operative del committente.

Tali indici presuntivi possono essere utilizzati *disgiuntamente* nel corso delle attività di verifica; ciò significa che ciascuno di essi può assumere un peso diverso nelle dichiarazioni rese agli ispettori durante l'accesso e a seguito dei controlli documentali.

Capo II – Articolo 9	Contenuti	Considerazioni
Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo	<p>In materia di lavoro a progetto e lavoro occasionale, al d.lgs. 276/2003 è aggiunto l'art. 69-bis.</p> <p>Le prestazioni rese da titolari di Partita Iva si ritengono co.co.co., qualora siano verificati contestualmente almeno due dei seguenti indici presuntivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ collaborazione di durata superiore ai sei mesi nell'arco di un anno ▣ corrispettivo versato al collaboratore superiore al 75% dei corrispettivi ▣ utilizzo di una postazione di lavoro fissa presso la sede del committente, sia istituzionale che operativa 	<p>Positivo il tentativo di limitare la proliferazione delle Partite Iva fasulle. Potrebbe non essere totalmente efficace. Sarebbe opportuno fare maggiore attenzione al "come" è svolta la professione.</p>

Qualora l'utilizzo della partita IVA venga giudicato improprio, esso viene considerato una collaborazione coordinata e continuativa che la normativa non ammette più in mancanza di un progetto, con la conseguente applicazione della relativa sanzione di cui all'art. 69 comma 1 del Dlgs 276/03 e quindi la conversione in contratto subordinato a tempo indeterminato.

Nel successivo disegno di legge presentato in data 5 aprile 2012 recante, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, all'art. 9 si specifica che all'art. 69 del decreto legislativo n. 276/2003 è aggiunto l'art. 69-bis, *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*. In detto articolo si precisa che le prestazioni lavorative rese da titolari di partita Iva sono considerate, salvo prova contraria del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano *almeno due dei presupposti delineati nella bozza di riforma*.

La presunzione trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi *dodici mesi* dall'entrata in vigore della legge. Quando la prestazione lavorativa si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps in forza dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono per 2/3 a carico del committente e per 1/3 del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

L'esclusione dal campo di applicazione riguarda le sole collaborazioni il cui contenuto 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 della normativa.

Diverse le criticità da segnalare.

Rispetto alla precedente bozza dove non quantificando il numero dei criteri, una partita Iva poteva essere non genuina anche solo per uno dei criteri menzionati, nel testo successivo si precisa che *i criteri devono essere almeno due fra quelli relativi al tempo, ubicazione e fonte prevalente del reddito*.

Non c'è più quindi una valutazione discrezionale dell'ispettore del lavoro, ma è richiesta necessariamente la compresenza dei due indici presuntivi.

È evidente che la compresenza dei due indici è facilmente intuibile, ma non è facile da provare e quindi non dovrebbe allarmare i committenti, anche se rappresenta sicuramente uno strumento in più per il falso lavoratore autonomo che volesse fare causa. Pertanto, accanto alla ricerca degli indici, l'ispettore dovrà anche tener conto della volontà del lavoratore e di ulteriori caratteristiche tipiche del lavoro subordinato o autonomo. È quindi necessario che venga fotografata e ricostruita l'effettiva condizione del lavoratore, sia attraverso l'incrocio delle dichiarazioni rese in fase ispettiva, sia attraverso l'esame della successiva documentazione. In questo senso gli indici cui fa riferimento la norma sono puramente esemplificativi. Perché la prova possa reggere è necessario che questi siano affiancati e rafforzati da ulteriori condizioni che, verificabili solo in sede di accesso, consentono all'ispettore di comprendere se si è di fronte ad un lavoratore autonomo vero o ad un finto imprenditore.

Nel caso in cui invece il lavoratore autonomo sia genuino e in un anno ottenga più del 75% del suo reddito da un'unica collaborazione perché in monocommittenza, è possibile che la consulenza possa artificiosamente essere spezzata in rapporto di lavoro autonomo con partita Iva e una successiva collaborazione a progetto, in questo modo però i contributi andrebbero sia alla cassa previdenziale dell'ordine di appartenenza che alla gestione separata Inps. A fronte dell'imposizione degli indici, un datore di lavoro potrebbe anche decidere di assumere i lavoratori con partita Iva per 6 mesi e poi rinunciare totalmente alla collaborazione senza alcuna regolarizzazione ed è questa francamente l'ipotesi più drastica.

Su questo punto sarebbe stato auspicabile un intervento legislativo che avesse analizzato le diverse tipologie di professionisti e i settori di attività per individuare di volta in volta le soluzioni più idonee per prevenire gli abusi.

Forse la riforma avrebbe potuto prendere in considerazione altri indici oltre quelli considerati relativi alla percentuale dei proventi, ubicazione e durata, il disegno di legge avrebbe potuto considerare ad esempio il fatturato: se, infatti, un lavoratore con partita Iva fattura 70 mila o 140 mila euro l'anno, è difficile che sia un falso autonomo.

La stessa riforma avrebbe potuto anche prendere in considerazione l'anzianità di iscrizione all'albo, è chiaro infatti che se un autonomo è iscritto all'albo e ha la partita Iva da 20 anni, probabilmente è una situazione frutto della sua libera determinazione.

Per contrastare il fenomeno dei falsi autonomi, laddove si appuri la presenza di almeno due indici presuntivi (stesso luogo di lavoro, più del 75% dei proventi, più di 6 mesi di collaborazione), accanto ad elementi caratteristici del rapporto di lavoro subordinato canonico, l'ispettore può diffidare l'azienda e i lavoratori fuori legge a mettersi in regola, e successivamente ad interrompere la collaborazione o a procedere con la stipula di un contratto da dipendente. In caso si riscontrino irregolarità scattano quindi le sanzioni di cui all'art. 69, comma 1, del decreto legislativo n. 276/03, ossia la trasformazione del rapporto di consulenza in contratto lavoro subordinato.

Altra nota dolente è quella relativa alla contribuzione pensionistica che i lavoratori con partita Iva versano puntualmente, si tratta quindi di lavoratori autonomi occasionali, titolari di contratti a progetto o titolari di partita Iva ma non iscritti ad alcun ordine professionale e che quindi come tali non possono versare direttamente alla Cassa previdenziale afferente l'ordine. Va infatti ricordato che l'aliquota relativa alla contribuzione INPS per tutti coloro che sono titolari di partita Iva e versano alla cd. Gestione separata dell'INPS passerà dal 27% al 33% entro il 2018. Il disegno di legge prevede infatti un incremento annuo di 1 punto percentuale, dall'attuale 27% al 33% nel 2018 per tutti i soggetti che versano nella Gestione Separata dell'INPS. Quindi nel 2013 l'aliquota passerà al 28%, 29% nel 2014, 30% nel 2015, 31% nel 2016, 32% nel 2017, fino a raggiungere il massimo storico nel 2018 con una tassazione pari al 33%, è evidente che con questa contribuzione progressiva, lavorare con partita Iva se non si è iscritti ad alcun ordine, sarà estremamente oneroso e questo determinerà la progressiva chiusura della stessa partita Iva laddove la stessa non versi direttamente ad una cassa previdenziale

legata ad un ordine professionale.

Questi lavoratori indipendenti con partita IVA competono sul mercato con altri professionisti iscritti agli ordini e con casse indipendenti che pagano una contribuzione che si aggira intorno al 14% e quindi risultano in una situazione di netto svantaggio.

In questo quadro è evidente che *i consulenti a partita Iva iscritti alla gestione separata sono i più penalizzati in quanto destinatari di un carico fiscale che servirà a pagare la nuova indennità di disoccupazione Aspi da cui però gli iscritti a gestione separata saranno esclusi*. È una palese discriminazione. L'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) è, infatti, destinata ai lavoratori dipendenti del settore privato e ai precari del pubblico. Questo significa che ne rimangono esclusi i collaboratori a progetto, occasionali, i titolari di voucher o i lavoratori a chiamata, ovvero la maggioranza degli oltre 4 milioni di precari, intermittenti o indipendenti ai quali non verrà riconosciuta alcuna indennità.

Cosa succederà quindi ai titolari di partita Iva usati come subordinati? Se il datore non intende trasformare la collaborazione, sono ipotizzabili possibili scenari patologici per aggirare la normativa: 1) creazione di SRL a un euro e senza spese di notaio istituite per favorire i giovani, nel futuro si assisterà quindi ad un'implosione delle partite IVA ormai troppo onerose e ad un'esplosione di SRL con un socio prestatore d'opera; 2) apertura forzata di una ditta individuale; 3) ricorso a società cooperative registrate nelle statistiche come lavoro a tempo indeterminato, ma fonte di palesi criticità; 4) mantenimento della partita Iva ma con parziale fatturazione tale da aggirare il problema del 75% del fatturato; 5) consulenza a partita Iva per 6 mesi seguita da contratto a progetto per gli altri sei mesi con l'onere per il lavoratore di dover pagare i contributi a due casse, tenendo conto del fatto che la gestione separata è più oneroso della cassa cui fa capo l'ordine.

Accanto alla bozza di riforma e al disegno di legge, la relazione illustrativa precisa meglio i contenuti predisposti dall'art. 9 del disegno di legge riprendendoli in toto, ma è evidente che a seguito delle disposizioni contenute nella bozza, nel ddl e nella relazione illustrativa, il contratto a progetto e l'utilizzo di una partita Iva per le professioni non ordinistiche diventano estremamente onerosi. Questo nella mente del legislatore dovrebbe servire ad indurre il datore a trasformare a tempo indeterminato il falso contratto a progetto del dipendente, mentre nella pratica il vero lavoratore autonomo è solo spinto a utilizzare sistemi di inquadramento meno onerosi della partita Iva, come più sopra ipotizzato.

Questo sistema allora creerà davvero più lavoro o più disoccupazione perché le partite Iva lavoreranno solo sei mesi e i veri lavoratori autonomi non potranno più permettersi di pagare i contributi previsti dalla gestione separata?

Forse il legislatore per raggiungere la flessibilità tanto agognata, avrebbe dovuto orientarsi verso modelli organizzativi più innovativi, poiché quelli proposti dal ddl lavoro sono ancora quelli tradizionali dell'Italia industriale, legati ad un mondo produttivo che non esiste più.

In questo senso, forse i Ccnl avrebbero potuto contribuire a modernizzare lo scenario economico-produttivo. L'art. 9 del ddl si limita, infatti, a fare riferimento alle modalità di esercizio della professione (postazione, durata della prestazione, compensi), ma manca un ragionamento sul "come" è svolta la professione. Si pensi ad esempio ad un'infermiera professionista, non occupata nel SSN, la quale difficilmente potrà svolgere la propria attività professionale svincolata da un medico di base; non per questo però dovrebbe essere assimilata ad una lavoratrice in mono-committenza.

A tal proposito potrebbe essere interessante creare delle linee guida chiare e semplici da inserirsi nel Ccnl degli studi professionali e che presentino dei modelli calzanti per ogni professione al fine di discernere tra lavoratori autonomi veri e falsi. Questa sì, che sarebbe la vera rivoluzione!

LE FAQ		
<p>Chi interessa? Quando una P.Iva è apparente?</p>	<p>lavoratori autonomi di vari settori (agricolo, costruzioni, informatica, sanità ...) e chi esercita una professione ordinistica, ovvero i liberi professionisti senza Ordine (a titolo esemplificativo i traduttori, pubblicitari, assistenti sociali...).</p>	<p>Le partite iva false o apparenti sono costituite da lavoratori in mono-committenza, ovvero coloro che collaborano con un solo committente per più di sei mesi a fronte di un corrispettivo che supera il 75% del totale e che comporta l'utilizzo di una postazione di lavoro fissa presso il committente.</p>
<p>Chi è il monocommittente? Come è regolata la figura negli altri paesi europei?</p>	<p>Esercita l'attività in maniera personale, diretta e per un unico o prevalente committente da cui dipende finanziariamente. Incapace di potersi muovere liberamente sul mercato, è appellato anche come "lavoratore autonomo economicamente dipendente" e si posiziona nella cd. zona grigia tra il diritto del lavoro ed il diritto commerciale.</p>	<p>In Francia manca una regolamentazione del lavoratore autonomo economicamente dipendente, il legislatore tedesco e inglese hanno esteso le tutele del lavoratore dipendente a quello autonomo economicamente dipendente. Solo il legislatore spagnolo ha creato una figura specifica, il Trade, mentre in Italia è stata avanzata la proposta di uno Statuto del lavoro autonomo che non si è realizzato.</p>
<p>Ma quali sono i numeri del fenomeno delle false partite iva? Cosa si verifica durante i controlli ispettivi, qual è la sanzione prevista?</p>	<p>Le partite Iva cd. involontarie sono circa 6,5 milioni, di queste un milione sono di società di capitale, più di un milione di professionisti, oltre un milione di artigiani e tre milioni e mezzo di professionisti non iscritti ad alcun ordine. Ogni anno si aprono circa 200 mila nuove partite mentre le false partite sono attorno alle 400 mila unità. Il 20% delle partite Iva è monocommittente e almeno il 55% dei consulenti con partita ha concordato con l'impresa un orario di lavoro tipo dipendente. Un lavoratore su 4 è costretto ad aprire una partita Iva per poter lavorare in modo precario e senza tutele.</p>	<p>Durante i controlli ispettivi si prende in considerazione l'autonomia imprenditoriale, si cerca di chiarire se il lavoratore sia veramente autonomo nel decidere i tempi e organizzazione di lavoro, oppure se questi vengano decisi dal committente. Si presume che si tratti di collaborazione coordinata e continuativa, salva la possibilità di prova contraria da parte del committente, nel caso in cui la prestazione si presenti con le seguenti caratteristiche: <i>se dura più di sei mesi nell'arco di un anno; se da essa il collaboratore ricava più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale); se comporta la fruizione di una postazione di lavoro presso la sede istituzionale o le sedi operative del committente.</i> Qualora l'utilizzo della partita IVA venga giudicato improprio perché prevede almeno due di questi indici, esso viene considerato una collaborazione coordinata e continuativa che la normativa non ammette più in mancanza di un progetto, con la conseguente applicazione della relativa sanzione di cui all'art. 69 comma 1 del Dlgs 276/03 e quindi la <i>conversione in contratto subordinato a tempo indeterminato.</i></p>
<p>Qual è il regime transitorio? Che tipo di contribuzione è applicata ai regimi con gestione separata?</p>	<p>La presunzione si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge</p>	<p>I lavoratori iscritti a gestione separata ovvero autonomi occasionali, titolari di contratti a progetto o titolari di partita iva ma non iscritti ad alcun ordine professionale versano alla cd Gestione separata dell'INPS il 27% che passerà al 33% entro il 2018.</p>

<p>Quali le possibili distorsioni indotte dalla riforma e quali invece le possibili soluzioni?</p>	<p>Sono ipotizzabili possibili distorsioni 1) creazione di SRL a un euro e senza spese di notaio istituite per favorire i giovani in alternativa alla piva 2) apertura forzata di una ditta individuale; 3) ricorso a società cooperative; 4) mantenimento della partita Iva ma con parziale fatturazione tale da aggirare il problema del 75% del fatturato; 5) consulenza a partita Iva per 6 mesi seguita da contratto a progetto per gli altri sei mesi con l'onere per il lavoratore di dover pagare i contributi a due casse, tenendo conto del fatto che la gestione separata è più oneroso della cassa cui fa capo l'ordine.</p>	<p>I Ccnl possono contribuire a modernizzare lo scenario economico-produttivo. L'art. 9 del ddl si limita, infatti, a fare riferimento alle modalità di esercizio della professione ma manca un ragionamento sul "come" è svolta la professione. Si auspica quindi la creazione di linee guida chiare e semplici da inserirsi nel Ccnl degli studi professionali e che presentino dei modelli calzanti per ogni professione al fine di discernere tra lavoratori autonomi veri e falsi.</p>
---	--	---

Le partite Iva tra presunzioni legali e nuovo regime sanzionatorio

di Davide Venturi *

La presunzione legale

L'art. 9 del disegno di legge introduce nel decreto legislativo n. 276/2003 l'art. 69-bis titolato *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*. Nonostante un certo tono di *understatement* suggerito dalla rubrica, in realtà l'importanza di questo articolo nel sistema dei contratti di lavoro, così come si viene a delineare dal disegno di riforma, è assai ampia, in quanto interessa un numero certamente molto consistente di lavoratori. La norma infatti riguarda la condizione di tutti i lavoratori con partita IVA che prestano la propria attività in una situazione di sostanziale etero-coordinazione, quando non di etero-direzione.

Il primo comma della norma prevede che i rapporti di lavoro autonomi svolti da lavoratori titolari di partita IVA debbano essere considerati come collaborazioni coordinate e continuative in presenza di almeno due dei tre presupposti di fatto, individuati dalla legge, che fanno presumere l'esistenza dei criteri legali della coordinazione e della continuità tipici di questo contratto.

Questo primo comma non va ad incidere direttamente sulla possibilità delle parti di definire liberamente i propri rapporti contrattuali facendo ricorso ad una o ad un'altra tipologia contrattuale rientrante nell'ambito della autonomia (autonomia *ex art.* 2222 c.c., ovvero rapporto di collaborazione coordinata e continuativa), ma piuttosto esprime, attraverso lo strumento della presunzione *juris tantum*, una ipotesi legale di qualificazione del contratto come collaborazione coordinata e continuativa in presenza di determinati presupposti di fatto riguardanti l'esecuzione in concreto del rapporto. I tre criteri in questione sono i seguenti.

Il primo riguarda la durata della prestazione lavorativa, nel caso in cui essa superi i sei mesi nell'arco solare. Il termine "complessivamente" utilizzato dalla norma fa ritenere che il limite dei sei mesi debba essere calcolato anche sommando eventuali periodi di minore durata effettuati nell'arco dell'anno solare. Il riferimento all'anno solare, e non all'anno civile (che invece va dal 1° gennaio al 31 dicembre), fa poi ritenere che si tratti di un criterio mobile, vale a dire che il superamento dei sei mesi di rapporto lavorativo può essere calcolato a partire da qualsiasi giorno dell'anno base fino al giorno corrispondente al decorso di 365 giorni rispetto a quello *a quo*, anche se ricadente nell'anno civile successivo: ad esempio dal 24 aprile dell'anno 2012 al 23 aprile dell'anno 2013. Il criterio temporale dell'anno solare, si rileva, è già utilizzato per la definizione del limite quantitativo per le prestazioni di lavoro occasionale ai sensi dell'art. 61, comma 2, decreto legislativo n. 276/2003. Con riferimento a questo primo criterio, poi,

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

si osserva che l'avverarsi della condizione descritta dalla norma (sei mesi di occupazione del lavoratore autonomo) non significa necessariamente che il lavoratore abbia lavorato in maniera continuativa per lo stesso committente. Infatti, ad esempio, la prestazione di lavoro autonomo oggetto del contratto potrebbe essere di fatto riconducibile allo schema dell'appalto-somministrazione che per sua natura prevede il carattere della periodica ripetitività della prestazione, senza che in questo caso il criterio dell'occupazione mensile necessariamente implichi il fatto che il lavoratore autonomo stia operando in maniera sostanzialmente esclusiva per il medesimo committente (si pensi al caso in cui nello stesso mese il lavoratore autonomo svolga per lo stesso committente poche prestazioni giornaliere di durata oraria giornaliera limitata, e che questa forma di esecuzione contrattuale si protragga per oltre sei mesi). Il secondo criterio è volto a misurare la effettiva dipendenza economica del lavoratore rispetto al proprio committente. Il presupposto si realizza qualora i compensi annuali fatturati dal lavoratore autonomo, ancora una volta riferiti all'anno solare, superino il 75% dei corrispettivi complessivamente da lui percepiti. Questo criterio, però, non sempre evidenzia la presenza di una reale dipendenza economica del lavoratore autonomo, specialmente in un Paese come il nostro, caratterizzato da una certa desuetudine alla regolare fatturazione.

Il terzo presupposto riguarda la presenza presso il committente di una "postazione di lavoro" a disposizione del lavoratore autonomo. La norma non dice che la postazione di lavoro debba necessariamente essere ad esclusiva disposizione del lavoratore autonomo. Ciò farebbe pensare che possa essere sufficiente per la configurabilità del presupposto in questione il semplice fatto che presso il committente esista una postazione di lavoro (anche semplicemente una scrivania, o un tavolo di lavoro) a disposizione di eventuali fornitori esterni di servizi, e dunque utilizzata in piena condivisione tra i diversi fornitori di servizi dell'impresa committente. La qual cosa non appare molto ragionevole.

Come già sottolineato, la norma in esame prevede che la presenza di almeno due dei tre presupposti sopra descritti comporti la presunzione *juris tantum* del fatto che il rapporto di lavoro autonomo sia in realtà da considerare come una collaborazione coordinata e continuativa, qualsiasi fosse effettivamente la volontà già espressa dalle parti. A prima vista questa previsione pare rispondere ad un principio di equità e di tutela per il lavoratore autonomo, laddove egli versi in una situazione di sostanziale dipendenza economica da un unico committente. Tuttavia, la scelta dei presupposti sopra succintamente decritti appare piuttosto opinabile, e probabilmente foriera, se non emendata, di nuove ipotesi di contenzioso giudiziario.

Infatti, qualora ad esempio in una situazione concreta coesistessero il secondo e il terzo criterio, ciò sarebbe sufficiente per far sorgere la presunzione legale di cui al primo comma della norma in esame. Tuttavia, che cosa nei fatti si potrebbe pensare se la situazione reale riguardasse un lavoratore autonomo, dotato di partita IVA ed iscrizione alla Camera di Commercio, che ha fatturato soltanto una cifra non elevata in termini di reddito annuale, oggettivamente quindi riferibile e configurabile come genuinamente autonoma nella sua saltuarietà (poniamo ad esempio una cifra di 30.000 euro lordi nell'anno solare), ma poi non abbia fatturato ad altri clienti una cifra complessiva superiore a 10.000 euro, per motivi di mancanza di ordini ovvero anche per irregolarità fiscali da parte dello stesso lavoratore autonomo? In questo caso, poi, se il committente avesse fornito al lavoratore autonomo un tavolo da lavoro per i pochi giorni in cui egli si fosse recato presso i locali dell'azienda, ciò sarebbe probabilmente sufficiente per ravvisare un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Insomma, si intende qui mettere in luce il fatto che a fronte di intenzioni astrattamente condivisibili, la formulazione della norma, rispetto ai casi di concreta operatività delle imprese, può prestare il fianco ad abusi e ad inutile contenzioso, a cui il committente dovrebbe poi porre rimedio costituendosi in giudizio per dare la prova contraria, con aggravio economico e comunque versando in una sostanziale incertezza dei rapporti giuridici posti in essere per il funzionamento dell'impresa.

Tempi di applicazione della norma e mancanza del progetto

Il comma 2 prevede che l'ipotesi di presunzione legale di cui al primo comma trovi applicazione per i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore della legge. Diversamente, per quelli già in essere, l'applicazione avverrà solo trascorsi dodici mesi dall'entrata in vigore. Il fine, certamente condivisibile ed opportuno, di questo significativo spostamento temporale nell'applicazione della norma per i rapporti in essere, è quello espresso di consentire "gli opportuni adeguamenti" alle parti del contratto.

Il comma 2, però, prevede anche un inciso assai significativo che vale certamente la pena sottolineare: trova comunque applicazione, anche nel caso di operatività della presunzione legale in esame, la disposizione di cui all'art. 69, comma 1, vale a dire – nella versione novellata dal disegno di legge – la previsione per cui la mancanza di uno specifico progetto determina di per sé la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In sostanza, con questa semplice previsione, in caso di eventuale riqualificazione giudiziale, il contratto di lavoro autonomo, partendo da una definizione contrattuale riferibile al tipo di cui all'art. 2222 c.c., finirebbe di fatto per diventare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e non una collaborazione coordinata e continuativa, in tutti i casi in cui, per la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fosse necessaria l'identificazione contrattuale di un progetto. Tuttavia non sfugge il fatto che, poiché in questo caso le parti *ab origine* qualificano il rapporto come di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c., certamente esse non possono avere previsto contrattualmente l'esecuzione di un progetto. Di conseguenza, quindi, il vero rischio per l'impresa in questo caso non è quello di vedersi attribuire giudizialmente i propri fornitori autonomi come collaboratori coordinati e continuativi, coi conseguenti obblighi contributivi, ma piuttosto di trovarseli come altrettanti lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Questo effetto di doppio passaggio qualificatorio: da lavoro autonomo a lavoro dipendente, passando attraverso la collaborazione coordinata e continuativa, sarebbe certamente scongiurato nelle ipotesi in cui non è necessario il progetto, vale a dire nei casi residuali di cui all'art. 61, comma 3, decreto legislativo n. 276/2003.

Ancora una volta, dunque, pur comprendendosi la finalità di evitare abusi da parte dei committenti che troppo spesso finora hanno utilizzato forme improprie di flessibilità in entrata nel mercato del lavoro per risparmiare su retribuzioni e contributi dei lavoratori, la formulazione attuale della norma appare però potenzialmente iniqua e generativa di nuovo contenzioso.

Una specifica esenzione è invece prevista al quarto comma per le professioni intellettuali per le quali è obbligatoria l'iscrizione ad un albo professionale, sempre che le attività oggetto della prestazione autonoma ricadano concretamente tra quelle per le quali è richiesta l'iscrizione ad un albo.

Qualificazione previdenziale e regime prevenzionistico

Il terzo comma definisce la posizione previdenziale dei lavoratori per cui opera la presunzione legale di cui al primo comma, prevedendo che ad essi si applichi l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps, ed il relativo obbligo contributivo, con oneri a proprio carico per un terzo dell'ammontare e per i restanti due terzi a carico del committente. Su questo specifico punto, si osserva che, con l'attuale formulazione della norma, potrebbero avvalersi della presunzione legale di cui al primo comma non soltanto i lavoratori autonomi direttamente interessati, ma anche l'Inps attraverso l'ordinaria attività di verifica d'ufficio (vale a dire non necessariamente a richiesta di parte) esercitabile dai propri organi ispettivi. Al riguardo, però, si rileva che, dati i poteri autoritativi ed impositivi dell'Istituto rispetto a soggetti privati quali sono le imprese, la previsione di una specifica presunzione legale a sfavore dell'impresa committente, ma di converso favorevole all'Inps, non appare altrettanto giustificata rispetto all'esigenza di tutela del lavoratore autonomo la cui posizione di "sostanziale debolezza" la norma avrebbe potuto/dovuto limitarsi a garantire.

In ultimo, si formula una osservazione in rapporto all'interpretazione di questa norma, nel suo complesso, in chiave sistematica rispetto alle tutele prevenzionistiche di cui al decreto legislativo n. 81/2008, il cd. Testo Unico Sicurezza (TUSIC). Infatti, mentre le tutele prevenzionistiche per i lavoratori autonomi sono riconducibili alle poche e semplici previsioni di cui agli artt. 21 e 26 del TUSIC, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa rientra direttamente nella nozione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lett. a, TUSIC (si veda sul punto anche l'art. 3, comma 7). È da ritenere quindi che il criterio presuntivo della norma in esame, oltre a determinare la qualificazione del contratto sulla base della presunzione stessa, in qualche maniera faccia anche insorgere in capo al committente i relativi obblighi in materia prevenzionistica.

La riforma del mercato del lavoro crea difficoltà al lavoro autonomo

di Marco Carrescia

Nella realtà italiana vi sono numerosi casi di lavoratori autonomi che ricevono la grande maggioranza degli incarichi, genuinamente autonomi, da un unico committente (con il quale si è consolidato un rapporto di stima e fiducia reciproca, traguardo che spesso il lavoratore autonomo si è conquistato nel tempo e con grande fatica).

L'inversione dell'onere probatorio prevista dall'articolo 9 indurrà un gran numero di committenti a ridurre gli incarichi commissionati al di sotto dei limiti previsti dal suddetto articolo (75% di fatturato e sei mesi annui di attività), con la conseguenza che il lavoratore autonomo perderà gran parte degli incarichi che il committente sarebbe stato lieto di affidargli (con le conseguenti difficoltà a livello economico) e con l'effetto paradossale di penalizzare proprio quei lavoratori autonomi che, ben operando, si sono conquistati la fiducia del cliente (il risultato è dunque esattamente contrario al principio meritocratico).

Per i lavoratori autonomi che sono "quasi monoclienti" (legittimamente, se gli incarichi sono genuinamente autonomi), la riduzione degli incarichi da parte del loro cliente principale (che intenda evitare di ricadere nella previsione dell'art. 9) sarà pesantissima.

Ad esempio nell'ipotesi in cui il fatturato annuo del lavoratore autonomo sia di 100.000 €, dei quali 90.000 € per incarichi commissionati da un cliente principale e 10.000 € per incarichi di altri clienti, per evitare di rientrare nelle condizioni di cui all'art. 9 il cliente principale potrà continuare ad assegnare ogni anno al lavoratore autonomo (che non trovi immediatamente nuovi clienti) incarichi per soli 30.000 € annui (con una perdita secca, per il lavoratore autonomo, di 60.000 € annui di fatturato) (1).

Inoltre al lavoratore autonomo "monocliente", che non trovi subito nuovi committenti, l'unico cliente che ha, per non ricadere nella previsione dell'art. 9, non potrà più affidare neppure un incarico.

Quanto sopra, tra l'altro, rende ancora più difficile l'inizio dell'attività per i giovani lavoratori autonomi (qualunque giovane, quando intraprende un'attività autonoma, inizia con un cliente; l'effetto della norma è quello di disincentivare tale cliente ad affidare qualunque incarico al giovane autonomo, finché questi non abbia trovato almeno un altro cliente; dunque il giovane autonomo, o inizia l'attività con almeno due clienti, o di fatto non riesce ad intraprenderla).

Considerato il numero assai elevato di lavoratori autonomi che si trovano nelle suddette condizioni, la norma avrà ripercussioni negative sulle condizioni di vita di molte famiglie italiane (2).

Nella pratica la norma ha inoltre l'effetto di rendere il ricorso al lavoro "nero", che già è più conveniente

(1) Il fatturato annuo del lavoratore autonomo diverrà così di complessivi 40.000 €, dei quali 30.000 € (75% del totale) provenienti dal cliente principale e 10.000 € (25% del totale) da altri clienti.

(2) In molti casi, peraltro, le imprese, non potendo più affidarsi al lavoratore autonomo di fiducia, cesseranno di far svolgere attività ritenute non fondamentali e l'effetto pratico sarà dunque quello di perdere incarichi di lavoro. Danneggiati saranno peraltro anche i committenti che, di fatto, potranno avvalersi di lavoratori autonomi di propria fiducia solo entro "certi limiti".

sotto il profilo economico (seppure soggetto a sanzioni pesanti), più vantaggioso anche in termini di onere probatorio, con il risultato paradossale di rendere più facile contestare gli incarichi conferiti a lavoratori autonomi dotati di partita iva rispetto a quelli affidati a lavoratori in “nero”.

Nel primo caso l'ispettorato del lavoro può infatti limitarsi a rilevare la sussistenza delle due note condizioni (75% di fatturato e sei mesi annui di attività), la prova delle quali è documentale, mentre nel caso di lavoratori in “nero”, non operando alcuna inversione dell'onere probatorio, l'Ente accertatore deve dimostrare la sussistenza del rapporto di lavoro e le sue caratteristiche, per poi desumerne l'illiceità del comportamento del committente ⁽³⁾.

Considerata l'importanza che l'inversione dell'onere probatorio assume nella pratica (le contestazioni degli Enti accertatori possono raggiungere importi assai elevati), se lo scopo della norma è effettivamente quello dichiarato (combattere le “false partite iva”) e non altro (“creare difficoltà al lavoro autonomo”, visto con sfavore rispetto a quello subordinato), tale inversione (che di fatto presuppone l'irregolarità del rapporto di lavoro instaurato) dovrebbe essere prevista solo in presenza di elementi che effettivamente inducano a ritenere il lavoro non genuinamente autonomo (e che dunque siano indicativi dell'assenza di rischio di impresa e di mezzi organizzati di impresa).

La natura subordinata del rapporto di lavoro (collaborazione coordinata e continuativa in assenza di un progetto) potrebbe ad esempio essere presunta quando siano presenti contemporaneamente tutti e cinque gli elementi sotto indicati:

- assenza di un risultato (obbligazione non di risultato, bensì di mezzi);
- pagamento del corrispettivo a prescindere dal raggiungimento del risultato;
- assenza di organizzazione di mezzi;
- durata della collaborazione superiore a sei mesi o fatturato superiore al 75% proveniente dalla medesima attività imprenditoriale ⁽⁴⁾;
- postazione di lavoro presso la sede del committente.

Le norme non dovrebbero applicarsi agli iscritti agli albi professionali (per tutte le attività contemplate dall'albo e non solo per quelle per le quali l'iscrizione all'albo è obbligatoria) ed a tutti i pensionati (e non solo a quelli di vecchiaia) ⁽⁵⁾.

⁽³⁾ La norma comporta nei fatti anche un danno per i conti pubblici, visto che i committenti che ricorrono ai lavoratori in nero molto spesso si pongono artatamente nella condizione (formale) di non poter far fronte agli oneri economici conseguenti ad eventuali contestazioni (in tali casi lo Stato, anche qualora accerti l'irregolarità commessa, non riesce dunque a recuperare quanto dovuto).

⁽⁴⁾ Il fatto che la collaborazione duri più di sei mesi e il fatturato sia superiore al 75% sono condizioni che, nella grande maggioranza dei casi, si sovrappongono (formalmente sono due condizioni, ma in realtà si tratta sostanzialmente di una condizione sola). Tra l'altro, il fatto che l'incarico conferito al lavoratore autonomo ecceda (o possa eccedere) il 75% del suo fatturato, è un dato che non rientra nella disponibilità del committente ed in molti casi non è neppure prevedibile al momento dell'affidamento dell'incarico.

⁽⁵⁾ Obbligare un pensionato, che magari ha 62 anni, e desidera svolgere un'attività (anche solo per passione), ad effettuarla per più committenti, pena nella pratica l'impossibilità di svolgerla, appare francamente inaccettabile e significa di fatto obbligarlo a svolgerla in nero.

L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro: come è e come potrà cambiare

di Cristina Galbiati

Stato dell'arte	Proposta di riforma (art. 10)
Normativa principale di riferimento	Obiettivo: limitare l'utilizzo irregolare dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro
Artt. 2549-2554 c.c.;	Modifica all'art. 2549 c.c.: limitazione del numero di associati (max. 3) con l'eccezione del rapporto di coniugio, parentela entro il 3° e affinità entro il 2°;
Art. 86, comma 2, d.lgs. n. 276/2003;	
Art. 43, l. n. 326/2003.	La mancanza di effettiva partecipazione dell'associato agli utili o la mancata consegna del rendiconto presume, salvo prova contraria, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
Criteri giurisprudenziali	
Cosa distingue l'associazione in partecipazione dal lavoro subordinato	
1) Rischio di impresa;	Abrogazione dell'art. 86, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.
2) Diritto al rendiconto;	
riconosciuti in capo all'associato.	

Il testo di riforma del mercato del lavoro, presentato dal Governo il 4 aprile scorso, intende realizzare, come si legge in apertura, un mercato del lavoro inclusivo e dinamico che favorisca, tra gli altri, l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e riconosca la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sulle tipologie contrattuali che si andrebbero a modificare rientra anche il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ad oggi diffuso soprattutto nel settore del commercio. Appare pertanto utile presentare accanto alla proposta di riforma, l'attuale contesto normativo di riferimento e, seppur molto brevemente, l'apporto della giurisprudenza al riguardo.

Stato dell'arte

Il contratto di associazione in partecipazione è una tipologia contrattuale che l'art. 2549 c.c. definisce, allo stato attuale, come quel contratto in base al quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto; apporto che può essere di vario genere potendo consistere anche nello svolgimento di una prestazione lavorativa autonoma.

In generale, secondo quanto stabilisce la normativa civilistica, se da un lato spetta al solo associante la gestione dell'impresa o dell'affare (art. 2552 c.c.) – ed infatti i terzi acquistano diritti e assumono obbligazioni soltanto verso di lui (art. 2551 c.c.) – dall'altro viene riconosciuto all'associato il potere di controllo sulla gestione economica ed il diritto al rendiconto periodico in merito all'affare compiuto. L'art. 2553 c.c. statuisce poi che, salvo diversa pattuizione contrattuale, l'associato partecipi alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite non possono superare il valore del suo apporto: in altri termini l'associato partecipa al rischio di impresa ed in ragione di questo, proprio per non limitare il godimento degli utili, l'associante, fatto salvo un patto contrario, non può attribuire partecipazioni per la stessa impresa o per lo stesso affare ad altre persone senza il consenso dei precedenti associati (art. 2550 c.c.).

Nello specifico, poi, per evitare potenziali elusioni il Legislatore è intervenuto prevedendo – ai sensi dell'ar. 86, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 – che 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 Ccnl per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di Ccnl, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non provi, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel 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.

Ma non solo. A tutela della genuinità della qualificazione contrattuale, così da evitare il contenzioso giudiziario, le parti hanno facoltà di chiedere alle apposite commissioni di certificazione di certificare il relativo contratto; infine dal 1° gennaio 2004 per gli associati che conferiscono prestazioni lavorative i cui compensi si vanno a qualificare come redditi da lavoro autonomo, è prevista l'iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps con il 55% del contributo previdenziale a carico dell'associante e il 45% dell'associato stesso.

Associazione in partecipazione o lavoro subordinato? I criteri di valutazione della giurisprudenza

L'associazione in partecipazione è un contratto che assai spesso, anche e soprattutto in virtù dell'apporto lavorativo nel concreto reso, è stato utilizzato in modo anomalo o fraudolento a dissimulazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Proprio per questo, la giurisprudenza ha cercato di individuare alcuni elementi che consentano di distinguere le due tipologie – la subordinazione esclude l'associazione in partecipazione e viceversa - e che si possono brevemente riassumere nella partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite (C. Cass. Sentenza n. 2496/2012) e nel suo diritto al rendiconto. Ed è proprio dal rischio economico che, secondo un'autorevole dottrina, si ricava il carattere aleatorio del contratto di associazione in partecipazione (C. Cass. Sentenza n. 11222/1998): il diritto al rendiconto e la sensibilità al rischio di impresa, infatti, sono le due caratteristiche proprie dell'associazione, estranee al modulo del lavoro subordinato (C. Cass. Sentenza n. 12261/2005).

Quale proposta di riforma

Alla luce della difficoltà di definire la figura dell'associazione in partecipazione e limitarne conseguentemente l'abuso che si è avuto modo di registrare, il Governo nella prima bozza di riforma presentata il 23 marzo scorso aveva inteso circoscrivere i soggetti legittimati a stipulare tale contratto riconoscendone l'applicazione solo all'interno di stretti rapporti di parentela: al punto 2.8., rubricato nello specifico *Associazione in partecipazione con apporto di lavoro*, si leggeva infatti «di preservare l'istituto solo in caso di associazioni tra familiari entro il 1° grado o coniugi». In altre parole, solo tra marito e moglie, genitori e figli. Quasi che lo stretto vincolo affettivo fosse in grado di scongiurare un utilizzo irregolare della fattispecie in esame.

Con il successivo Disegno di Legge del 4 aprile, invece, l'Esecutivo è intervenuto nuovamente sull'istituto (art. 10) attraverso la decisione di inserire un nuovo comma a conclusione dell'art. 2549 c.c. così da esplicitare il numero massimo di associati che sarà possibile impegnare nella medesima attività e la cui violazione comporterà la conversione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il limite numerico non opererà però nel caso in cui il contratto di associazione sarà stipulato tra soggetti legati tra loro da un rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2° grado: a ben vedere vengono richiamati espressamente gli stessi criteri previsti dall'art. 230-bis c.c. per delineare l'esistenza di un'impresa familiare.

Ma non solo. Recependo gli orientamenti giurisprudenziali, si introdurrebbe altresì la previsione secondo cui i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata una effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 c.c. si presumeranno, fatta salva la prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con conseguente abrogazione dell'art. 86, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003.

Per quanto concerne, infine, l'aspetto più strettamente previdenziale, pare da segnalare – data l'applicazione agli associati in partecipazione delle stesse regole previste per i collaboratori coordinati e continuativi in materia di iscrizione, contribuzione, versamento, aliquote, massimale ed accredito contributivo (www.inps.it) – l'aumento, graduato annualmente, dell'aliquota contributiva per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata (art. 36).

L'associazione in partecipazione con apporto lavorativo: un'altra occasione perduta

di Gabriele Bubola, Flavia Pasquini

La lotta senza quartiere nei confronti delle forme di utilizzo improprio di tipologie contrattuali “non standard” trova, probabilmente, il proprio culmine nella riforma in tema di associazione in partecipazione con apporto lavorativo (e *anche* lavorativo).

Come noto, l'apporto lavorativo in contratti di associazione in partecipazione, benché non codificato all'interno degli artt. 2549 ss. c.c., è stato ritenuto pacificamente ammissibile in conseguenza dell'ormai consolidato indirizzo assunto dalla Corte di Cassazione.

In effetti, l'associazione in partecipazione con apporto lavorativo trova la propria *ratio* nel connubio tra un soggetto economico che possiede, essenzialmente, capitale e capacità imprenditoriali e, dall'altro, una persona fisica con specifiche competenze tecniche; per tale via, infatti, l'associante continua a gestire l'attività e le relazioni di carattere commerciale “macro”, mentre, dal canto suo, l'associato collabora al buon esito dell'attività stessa o dell'affare. Il rapporto che si realizza è di carattere essenzialmente partecipativo, talché all'associato non spetta solamente un riconoscimento economico ricollegato agli utili, ma anche un potere di controllo sulla gestione dell'associante attraverso l'obbligo, a carico di quest'ultimo, di consegnare il rendiconto di gestione.

Se non v'è dubbio che negli ultimi anni si sia assistito ad una diffusione di tale tipologia contrattuale con conseguenti naturali deviazioni dovute alla dissimulazione di rapporti di lavoro subordinato, d'altra parte, la giurisprudenza che, in questi anni, copiosa, si è occupata del tema, lo ha fatto concentrando la propria attenzione, anzitutto, sulla presenza degli elementi indispensabili dell'associazione in partecipazione (quali, per l'appunto, la partecipazione agli utili ed al rischio di impresa e l'effettività del rendiconto), utilizzando in seconda battuta anche gli elementi sintomatici/indicativi di un rapporto di lavoro subordinato. L'unico aspetto oggettivamente dubbio, analizzando l'altalenante giurisprudenza della Cassazione, è costituito dall'esplicitazione del concetto di rischio a carico dell'associato, posto che parte della giurisprudenza ritiene necessaria la partecipazione agli utili (interpretando letteralmente il dato codicistico), mentre altra parte ritiene bastevole la partecipazione ai ricavi (con conseguente implicita esclusione della partecipazione dalle perdite). La seconda interpretazione allarga sicuramente le maglie dell'associazione in partecipazione ed appare maggiormente confacente all'art. 86, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003, nel quale si è precisato proprio che all'associato in partecipazione devono essere riconosciute “adeguate erogazioni”.

Fatta questa debita – e necessariamente sintetica – premessa sullo stato dell'arte, è possibile procedere ad analizzare l'ipotesi di riforma dell'istituto presentata dal Governo, all'interno dell'art. 10 del ddl n. 3249.

A prima vista, il Governo, sebbene intenda perseguire l'apprezzabile finalità di evitare abusi, sembra intervenire in modo totalmente atecnico, attraverso una formulazione della disciplina fondata su elementi meramente oggettivi e del tutto parziali, che ben poco hanno a che vedere con il legittimo

utilizzo dell'associazione in partecipazione.

Infatti, la proposta in esame appare finalizzata a legittimare, di fatto, esclusivamente l'associazione in partecipazione ove ricollegata all'impresa familiare. In questo senso, il comma 1 dell'art. 10, con il quale si propone di aggiungere un comma all'art. 2549 c.c., al fine di specificare che, salvo l'ipotesi in cui gli associati in partecipazione siano legati da uno stretto rapporto parentale con l'associante (coniugio, parentela entro il terzo grado, affinità entro il secondo), il numero massimo di associazioni in partecipazione ammesse relativamente alla "medesima attività" non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti. La conseguenza per il superamento di tale limite è a dir poco drastica: tutti i rapporti con gli associati si considerano di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I dubbi su tale modifica sono tanti e tali che devono essere qui di seguito sinteticamente evidenziati. Anzitutto, come accennato, sfugge totalmente la logica a mente della quale viene posto un limite numerico a dir poco arbitrario: con tre associati in partecipazione non imparentati non si applica la conversione, con quattro, invece, sì, prescindendo totalmente dal merito circa la genuinità della singola associazione in partecipazione. Inoltre, non appare chiaro il concetto di "medesima attività". Come noto, le associazioni in partecipazione possono concernere l'impresa nel suo complesso, una parte di essa o un singolo affare. Si pensi alle ipotesi, presenti soprattutto nel settore dell'arredamento, nel quale una impresa ha una pluralità di punti vendita sparsi sul territorio, all'interno dei quali operano diversi associati in partecipazione con riferimento allo specifico punto vendita. In questo caso, il numero massimo di tre associati come deve essere inteso? Per singolo punto vendita oppure per la complessiva attività? Ancora, sfugge il motivo per cui la presunzione si applicherebbe nel caso di quattro associati non imparentati ma non, invece, nel caso di due associazioni in partecipazione con soggetti estranei unitamente ad altri legati da vincolo di parentela. Inoltre: nel caso di superamento della previsione numerica legale, viene specificato che il "rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato". Qui sembrano porsi due questioni: anzitutto, il riferimento a tutti gli associati deve intendersi esteso anche agli associati familiari? E se la risposta dovesse essere negativa, come sembra doversi desumere dalla *ratio* dell'intervento governativo, quale è il motivo per il quale, a parità di condizioni contrattuali, la presunzione di subordinazione trova applicazione solamente nei confronti di taluni associati e non di quelli legati da vincolo di parentela, per tale via trattando differentemente situazioni oggettivamente identiche? Peraltro, non sembrano esservi dubbi, tenuto conto della formulazione del summenzionato comma 1, dell'interpretazione autentica fornita in tema di contratto a progetto e del comma 2 nel quale si prefigura esplicitamente una presunzione di carattere relativo, che nel caso di specie si verta in ipotesi di presunzione assoluta di subordinazione, ossia senza possibilità per le parti di poter provare la natura genuina dell'associazione in partecipazione (si pensi all'ipotesi di partecipazione degli associati agli utili ed all'effettivo esercizio del potere di controllo tramite la trasmissione periodica del rendiconto di gestione), né, tantomeno, la riconducibilità del rapporto ad una tipologia contrattuale rientrante nell'ambito del lavoro autonomo. Il che appare non solo in contrasto con la consolidata giurisprudenza di Cassazione (la quale, anche in tema di associazione in partecipazione, ritiene necessario procedere, in concreto, ad una verifica circa l'effettiva applicazione degli elementi essenziali dell'associazione in partecipazione, utilizzando, in caso di dubbio, i criteri sussidiari per la riconduzione di un rapporto nell'alveo di quello subordinato), ma anche in odore di incostituzionalità (rispetto agli artt. 3, 41, 101 e 104 della Costituzione).

Il comma 2 dell'art. 10 chiarisce poi che nel caso di mancata effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero in mancanza della consegna del rendiconto, il rapporto si presume, salva prova contraria, come di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sfugge, anche qui, il motivo per il quale il Governo, a fronte di una violazione sostanziale quale quella della mancanza del rischio economico a carico dell'associato nonché della mancata messa a disposizione del rendiconto, prefiguri una presunzione solamente relativa a fronte, come già ricordato, di una presunzione assoluta ricollegata al semplice superamento del numero massimo di associazioni in partecipazione stabilito *ex lege*. Tra

l'altro, è stata persa una buona occasione per chiarire, una volta per tutte, cosa debba intendersi, tenuto conto dell'oscillante indirizzo giurisprudenziale, per "partecipazione agli utili".

Infine, al comma 3, si manifesta l'intenzione di abrogare l'art. 86, comma 2, decreto legislativo n. 276/2003. Tale abrogazione viene giustificata, all'interno della relazione illustrativa alla riforma, sulla base delle restrizioni operate dai commi 1 e 2 dell'art. 10. A ben vedere, però, la disciplina dettata all'interno dei suddetti commi non appare sovrapponibile alla disciplina di cui al decreto legislativo n. 276/2003, che, in finalità antielusiva, prevede, tra l'altro, una presunzione di subordinazione relativa nel caso di partecipazione resa senza "adeguate erogazioni". In effetti, in entrambi i summenzionati commi manca qualsivoglia riferimento ad un emolumento adeguato in favore dell'associato. Pertanto, sebbene il parametro normativo indicato nell'art. 86, comma 2, decreto legislativo n. 276/2003, appaia sfuggente quanto alla sua definizione e di difficile collocazione sistematica nell'ambito dell'associazione in partecipazione (posto che elemento indefettibile di questa è dato dalla sussistenza del rischio economico a carico dell'associato), ove la proposta di riforma fosse approvata certamente opererebbe a detrimento della posizione degli associati in partecipazione, venendo a mancare totalmente il suddetto parametro.

Infine, una ultima considerazione deve essere riservata agli aspetti di carattere previdenziale: l'art. 36 del ddl n. 3249 prevede un aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS (e quindi anche per gli associati in partecipazione): nel 2013 si passerebbe, per coloro che non sono assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, al 28%, con il successivo aumento della pressione di un punto percentuale per anno fino ad arrivare, nel 2018, al 33%. Verosimilmente, l'aumento della pressione contributiva vorrebbe avere come conseguenza un aumento del costo complessivo di tale tipologia contrattuale, scoraggiandone così l'utilizzo. In realtà, appare ragionevole ritenere che, visti gli ordinari rapporti di forza sussistenti tra associante ed associato, sarà quest'ultimo il soggetto sul quale ricadrà, di fatto, tale aumento, con la conseguenza diretta di una diminuzione dell'emolumento netto riconosciutogli.

SEZIONE E

IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

La riforma del lavoro occasionale di tipo accessorio

di Concepita Chionna, Alessandra Innesti, Rosita Zucaro

Le prestazioni occasionali di tipo accessorio sono state introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento dall'art. 4, comma 1, lett. d) della legge n. 30/2003 (c.d. legge Biagi), poi disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003, artt. 70 e ss. Per prestazioni di lavoro di tipo accessorio s'intendono quelle attività non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, che sono rese nell'ambito delle attività tassativamente indicate dall'art.70 del d.lgs. n. 276/2003 (come modificato dalle leggi n. 133/2008, n. 33/2009 e n. 191/2009), o dai soggetti che sono in possesso di determinati requisiti soggettivi, svolte in maniera discontinua e saltuaria ed aventi natura meramente occasionale.

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è una modalità particolare di prestazione lavorativa, caratterizzata da un ambito applicativo residuale, da un sistema di pagamento della retribuzione attraverso i cosiddetti *voucher* (buoni lavoro) e da adempimenti amministrativi semplificati.

La finalità dell'istituto è da un lato far emergere dall'economia sommersa una serie di attività che alimentano il fenomeno del lavoro "in nero", mentre dall'altro mantenere nel mercato del lavoro soggetti che sono in procinto di uscirne oppure che non riescono ad inserirsi o a rientrarvi. L'obiettivo di facilitare l'ingresso o di mantenere nel mercato del lavoro è strettamente connesso a quello della regolarizzazione della prestazione occasionale sotto il profilo fiscale, contributivo e assicurativo. Le predette finalità si realizzano non per caratteristiche intrinseche al lavoro accessorio ma in ragione delle semplificazioni degli adempimenti amministrativi che consentono un accesso più rapido ed economico a questo strumento normativo.

Gli interventi legislativi menzionati sopra, unitamente a uno specifico sistema di norme transitorie, hanno determinato un sensibile ampliamento del campo d'applicazione del lavoro accessorio sia sotto il profilo oggettivo – ampliando il ventaglio di attività nelle quali è possibile farvi ricorso –, sia riguardo al profilo soggettivo – estendendo la possibilità di impiego in quest'ambito praticamente a tutti i lavoratori e non più solo ad alcune fasce marginali, come previsto dalla versione originaria dell'art. 70.

Il lavoro occasionale di tipo accessorio presenta notevoli aspetti positivi, sia per il committente che per il lavoratore. Primo fra tutti, e comune ad entrambi, la possibilità di beneficiare e di prestare attività lavorativa occasionale di tipo accessorio in maniera del tutto legale.

Il committente ricorrendo a tale istituto beneficia di una considerevole riduzione dei costi, degli oneri economici e gestionali rispetto all'utilizzo di manodopera subordinata o autonoma. Infatti, dal punto di vista retributivo la determinazione del compenso è lasciata alla libera autonomia delle parti, non esistendo alcun vincolo normativo che prescriva un certo rapporto tra valore del *voucher* e orario di lavoro. Quanto agli oneri contributivi il committente usufruisce di un'aliquota ridotta rispetto alle altre tipologie contrattuali, ad oggi solo il 13% del compenso lordo corrisposto. Infine, con riferimento alle incombenze gestionali, il committente, al fine di instaurare tale tipo di rapporto lavorativo, deve solo provvedere alla comunicazione preventiva al *Contact center* Inps/Inail e all'acquisto dei buoni per la retribuzione del lavoratore. Non è tenuto, pertanto, agli adempimenti fondamentali connessi

all'instaurazione e allo svolgimento della generalità dei rapporti di lavoro: stipula del contratto in forma scritta, comunicazioni al Centro per l'Impiego, iscrizioni nel Libro unico del lavoro.

Dal lato del lavoratore, va rilevato che il lavoro accessorio, pur non dando titolo a prestazioni previdenziali come la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare, prevede comunque una copertura previdenziale ed assicurativa ad attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste. Inoltre, la percezione dei compensi per questo tipo di attività consente la conservazione dello *status* di disoccupato o di inoccupato e la totale cumulabilità con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare. Da ciò discende, ad oggi, la conseguenza che le prestazioni occasionali in oggetto non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro a favore dei cittadini extracomunitari.

Infine, un importante incentivo per qualsiasi prestatore di lavoro accessorio è la totale esenzione fiscale dei compensi percepiti. Quale conseguenza, della non imponibilità ai fini Irpef del reddito in parola, discende l'ulteriore vantaggio che consiste nella non cumulabilità del medesimo reddito ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità.

Guardando ora l'altra faccia della medaglia, nella disciplina dell'istituto in esame, si possono evidenziare una serie di criticità sotto il triplice profilo sostanziale, funzionale e fiscale.

La prima problematica ad emergere, sotto il profilo sostanziale della disciplina del lavoro accessorio, consiste nell'assenza di regolamentazione del rapporto contrattuale il cui contenuto pertanto è rimesso interamente all'autonomia delle parti. Il Legislatore non si è speso nel disciplinare il rapporto civilistico intercorrente tra committente e prestatore, lasciando a questi ultimi un notevole potere discrezionale nella regolamentazione degli aspetti patrimoniali ed esecutivi. Anche se viene stabilito il valore nominale dei buoni lavoro, che è pari a 10 euro, non vi è alcuna previsione normativa che lo leghi ad un parametro temporale o fattuale. Pertanto, le parti potranno stabilire liberamente il compenso a *forfait* oppure parametrarlo all'orario di lavoro o ad un risultato produttivo. Stessa autonomia hanno le parti nello stabilire luogo e tempo di lavoro.

L'evidente rischio che si corre, nel silenzio legislativo, è che le parti concordino una prestazione lavorativa che preveda dei tempi di esecuzione e delle retribuzioni del tutto inadeguati: pochi *voucher* per un numero considerevole di ore lavorative o, addirittura, tempi di lavoro così irragionevoli da inficiare in maniera significativa la salute e il benessere dei prestatori in spregio ai fondamentali principi costituzionali.

La seconda criticità che emerge dall'attuale disciplina del lavoro accessorio è da riscontrarsi nel fatto che la sua funzione principe, ossia far emergere dall'economia sommersa una serie di prestazioni residuali e marginali, risulta essere stata snaturata da quella serie di interventi legislativi che, preso atto della crisi del mercato e seppur in via sperimentale, nel tempo hanno ampliato sensibilmente la platea dei soggetti che possono accedere al lavoro accessorio al di fuori del suo ambito naturale, ovvero, in ogni settore/attività.

Pertanto, il fine di facilitare l'ingresso o il mantenimento nel mercato del lavoro di soggetti che sono in procinto di uscirne o che hanno difficoltà ad entrarvi, ovvero sia lavoratori a "rischio di esclusione sociale" ha finito per trasformare l'istituto in un vero e proprio ammortizzatore sociale, perfettamente cumulabile con quelli tradizionalmente previsti dal nostro ordinamento, sviandone così la sua originaria funzione economico-sociale.

Infine, con riguardo alla disciplina fiscale, l'esenzione totale ai fini Irpef dei compensi da lavoro accessorio, di cui si è precedentemente detto, da grande novità del nostro sistema fiscale e da importante incentivo economico per qualsiasi prestatore è divenuto motivo di disparità di trattamento tra i lavoratori, al limite dell'incostituzionalità.

Originariamente, infatti, il Legislatore aveva previsto l'esenzione del reddito da lavoro occasionale di tipo accessorio da qualsiasi imposizione fiscale in ragione, presumibilmente, del fatto che era stato definito un limite soggettivo annuo pari a 3.000,00 euro che il lavoratore occasionale non poteva assolutamente

superare. Le modifiche successivamente apportate alla norma di riferimento hanno sostanzialmente mutato questo limite: oggi un lavoratore può legittimamente intraprendere più di un rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, con il limite annuo di 5.000,00 euro, non più complessivo, ma per ciascuno dei suoi committenti. Egli potrebbe, pertanto, guadagnare svariate migliaia di euro all'anno senza essere, legittimamente, tenuto a versare nulla all'erario. Da ciò discende un evidente problema di "equità orizzontale" tra i lavoratori considerati occasionali che svolgono attività di tipo accessorio e tutti gli altri lavoratori che, differentemente dai primi, sono invece inesorabilmente chiamati a versare quanto dovuto all'erario. Al riguardo, quindi, sembra emergere una disparità di trattamento alla luce dei due principi di "uguaglianza sostanziale" e di "solidarietà sociale" sanciti dall'art. 53 della Costituzione, in base al quale tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche secondo la propria capacità contributiva e secondo criteri di progressività per cui le aliquote delle imposte devono essere tanto più alte quanto più alto è il reddito imponibile.

Premessa l'analisi del quadro normativo vigente e delle problematiche inerenti il lavoro occasionale di tipo accessorio, si vogliono ora illustrare le novità che dovrebbero essere introdotte con il recente ddl del 5 aprile 2012. L'obiettivo è cercare di verificare se la disciplina presentata, qualora dovesse essere confermata nel testo di legge definitivo, sarà o meno in grado di superare tutte le criticità dell'istituto. L'ambito di applicazione dell'art. 70, sotto il profilo oggettivo, sembrerebbe destinato a mutare con il ddl del 5 aprile 2012, poiché il Legislatore, ha inteso espressamente limitarlo escludendo le prestazioni rese nei confronti di committenti, imprenditori commerciali o professionali, per ricomprendervi invece, quelle rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale, anche se svolte in forma imprenditoriale. La *ratio* di fondo che sembra emergere è quella di circoscrivere la sua adozione, secondo l'impostazione e la sua funzione economico-sociale originaria, solo a quelle aree che sono fortemente caratterizzate dal lavoro sommerso.

Il Legislatore sembrerebbe, dall'altra parte, voler mantenere la previsione, introdotta nel 2009, che dispone la possibilità di avvalersi del lavoro occasionale di tipo accessorio nel settore pubblico, ribadendo – al fine di evitarne un uso irregolare ed improprio da parte delle pubbliche amministrazioni, essenzialmente per ragioni finanziarie – che in tal caso il committente (non cita più gli enti locali) può ricorrere a tali prestazioni nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, qualora sia previsto, dal patto di stabilità interno.

Il ddl del 5 aprile 2012 prevede, poi, che la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali venga rideterminata in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.

La riforma "Fornero" ha, inoltre, previsto espressamente che i compensi percepiti per il lavoro accessorio saranno computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno, misura anch'essa volta in un'ottica di forte evidenziazione dell'obiettivo ad esso sotteso di emersione del lavoro nero. È evidente, infatti, che una disposizione di siffatto tipo sarà destinata ad agevolare la regolarizzazione di un numero cospicuo di rapporti di lavoro irregolare che riguardano spesso una categoria di lavoratori particolarmente vulnerabile quali gli immigrati.

Il Legislatore infine, ha espressamente stabilito di ricondurre il limite annuo dei 5.000,00 euro all'originaria previsione, ossia, con riferimento alla totalità dei committenti, eliminando così una delle criticità descritte.

In conclusione, si deve prendere atto che il ddl del 5 aprile 2012 non sembrerebbe porsi l'obiettivo di un superamento integrale delle criticità relative alla disciplina del lavoro di tipo accessorio ma sarà importante monitorare con attenzione le fasi di approvazione del testo definitivo per rispondere definitivamente a tale interrogativo.

LAVORO ACCESSORIO	PREVISIONI DEL DDL 5 APRILE 2012
<i>Ambito di applicazione oggettivo</i>	Limitazioni: - le prestazioni accessorie non potranno più essere rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti (ad eccezione che nelle attività agricole di carattere stagionale); - il committente pubblico (non sono più citati gli enti locali) può ricorrere a prestazioni accessorie nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità interno, se previsto.
<i>Natura giuridica e disciplina sostanziale</i>	Il legislatore non affronta il problema, neppure quello del regime orario dei <i>voucher</i> come preannunciato nel documento del 23 marzo 2012.
<i>Funzione</i>	L'istituto continua ad avere la funzione impropria di "ammortizzatore sociale", accanto alla sua funzione principe.
<i>Dal lato dei committenti</i>	Aumento della percentuale dei contributi previdenziali: sarà rideterminata in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.
<i>Dal lato dei prestatori di lavoro accessorio</i>	- Ripristino del limite massimo annuo dei compensi (euro 5.000,00) per la totalità dei committenti. - I compensi saranno computati ai fini del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno.

Anche il lavoro (accessorio) senza contratto finisce sotto la scure della riforma

di Pierluigi Rausei *

L'art. 11, comma 1, lett. a, del DDL AS n. 3249 del 5 aprile 2012 sulla riforma del lavoro, recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, sostituisce integralmente l'art. 70 del decreto legislativo n. 276/2003 per restringere il campo di operatività del lavoro occasionale accessorio, mediante *voucher* o "buoni lavoro", felice intuizione di Marco Biagi del quale, forse mai come in queste ore, si avverte enormemente il peso dell'assenza.

La norma vorrebbe rappresentare uno dei punti di intervento più qualificanti della riforma, a contrasto della ritenuta "flessibilità cattiva", ma per tentare di comprendere le prospettive concrete di riforma occorre ripercorrere, pur sinteticamente, la disciplina attuale.

Il lavoro accessorio deve essere, in ogni caso, affrontato in una dimensione dinamico-evolutiva, nella consapevolezza che si tratta dell'istituto della precedente riforma del mercato del lavoro introdotta dal decreto legislativo n. 276/2003 che ha trovato attuazione per ultimo, a partire dall'estate 2008, per effetto della profonda rimodulazione dell'assetto normativo operata dal decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, ma che ha dato ottima prova di sé a contrasto del lavoro sommerso, in particolare con riguardo al lavoro domestico, al lavoro in agricoltura e ai piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione.

Non poche sono le voci che si possono annoverare nel tentativo di inquadramento della fattispecie lavorativa in argomento: vi è chi si è speso per la natura della prestazione come autonoma, chi invece ha parlato di contratto di lavoro autonomo speciale e non è mancato neppure chi ha parlato di contratto di lavoro a disciplina speciale; d'altra parte, il lavoro accessorio non presenta astrattamente caratteristiche definitorie e classificatorie universalmente valide, essendo possibile qualificare le prestazioni soltanto in base alle concrete modalità di svolgimento di esse. Si tratta, piuttosto, di un "lavoro senza contratto", il quale si caratterizza a tratti come puramente autonomo e a tratti come chiaramente subordinato, ma per il quale il Legislatore sceglie un trattamento normativo di tipo speciale e innovativo, una sorta di "*all inclusive*" di prestazioni retributive, previdenziali e assicurative, senza alcun obbligo di tipo documentale o adempimenti di altra natura.

Nel testo originario del decreto legislativo n. 276/2003, l'art. 70 introduceva, in sede sperimentale, il "lavoro accessorio", rivolto a soggetti a rischio di esclusione sociale o non entrati nel mondo del lavoro o in procinto di uscirne, la cui caratteristica essenziale era data dalla occasionalità, che scaturiva dalla brevità della prestazione e dal compenso complessivamente percepito, con riferimento a lavori meramente occasionali e accessori tassativamente elencati: piccoli lavori domestici a carattere

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

straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini ed alle persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato complementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con Enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Nell'attuale e vigente disciplina normativa, invece, l'uso corretto e la diffusione del lavoro accessorio sono previsti, quale utile strumento di contrasto al lavoro "in nero", per quelle particolari categorie di lavoratori e per le attività lavorative che tradizionalmente sfuggono ad una ordinaria riconduzione a forme di lavoro regolari, fermo restando il limite economico (5.000,00 euro netti) per ciascun committente in ragione di anno solare.

Sul punto la circolare Inps 9 luglio 2009, n. 88, ha sancito che per prestazioni di lavoro occasionale accessorio devono intendersi le «attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo», definite dalla norma «con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare».

Per effetto dell'art. 22 del decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, e, più di recente, dell'art. 7-ter del decreto legge n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e da ultimo della legge n. 191/2009, la disciplina del lavoro occasionale accessorio, contenuta negli articoli 70 e 72 del decreto legislativo n. 276/2003, già più volte oggetto di modifica negli ultimi anni, si completa.

Più specificamente, con riferimento al campo di applicazione un primo gruppo di attività che possono essere svolte nelle forme del lavoro occasionale accessorio sono identificate, dunque, in ragione delle loro caratteristiche oggettive: 1) *Lavori domestici*; 2) *Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti*; 3) *Insegnamento privato supplementare*; 4) *Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà*; 5) *Attività agricole*; 6) *Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa periodica e quotidiana*; 7) *Nell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.*; 8) *Lavoro nei maneggi e nelle scuderie*.

Un secondo gruppo di attività che si possono svolgere in lavoro accessorio sono identificate, invece, in base alle specifiche categorie di lavoratori che possono essere chiamate ad eseguire prestazioni lavorative con *voucher* in qualsiasi settore produttivo: 1) *Giovani al di sotto dei 25 anni, regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici*; 2) *Pensionati*; 3) *Perceptor di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito per qualsiasi settore di attività*; 4) *Lavoratori in regime di part-time (tranne che presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale)*.

Sul piano degli effetti economici, la caratteristica essenziale della tipologia lavorativa che raccoglie le prestazioni occasionali accessorie è data dal sistema dei buoni lavoro (c.d. *voucher*) con i quali i committenti corrispondono ai lavoratori accessori la retribuzione, contestualmente versando la contribuzione a fini previdenziali.

Il valore nominale di ciascun buono, pari a 10 euro, infatti, comprende, oltre alla retribuzione, anche la contribuzione previdenziale in favore della Gestione separata dell'Inps (per una quota del 13%) e l'assicurazione all'Inail (per una quota del 7%), oltre ad un ulteriore compenso all'Inps per la gestione del servizio (pari al 5%), per un valore netto, a favore del prestatore di lavoro accessorio, pari a 7,50 euro. Se poi i buoni non vengono corrisposti in ragione di una parametrizzazione diretta con le ore di lavoro prestate, va ricordato anche che le somme percepite dal lavoratore mediante l'incasso dei *voucher* è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato.

L'annunciato intervento normativo, dunque, nel voler modificare tale istituto contrattuale per limitarne «l'uso improprio e distorsivo» e combattere «la precarietà che ne deriva» (così nel documento approvato dal Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012), riscrive l'art. 70 del decreto legislativo n. 276/2003 sancendo, al nuovo comma 1, che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio

soltanto le «attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare».

La prima novità consiste nel limite economico che è inteso come cumulativo rispetto alla totalità dei committenti, anziché al singolo committente, inoltre l'importo viene annualmente rivalutato sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Una seconda novità attiene all'eliminazione delle singole fattispecie tassativamente elencate dalla norma oggi vigente che seppure potrebbe apprezzarsi in senso generale ed astratto in realtà appare senz'altro rischiosa di derive ove solo si pensi alla platea vasta dei datori di lavoro non imprenditori.

Giacché se è vero che la novità più importante e clamorosa, invece, consiste nella esplicita esclusione dal ricorso al lavoro accessorio per qualsiasi prestazione resa «nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti», tuttavia fra i datori di lavoro non imprenditori e non professionisti rientrano tutti coloro che operano in:

- attività prive del requisito dell'economicità;
- organizzazioni di tendenza, comprese le attività collegate, quando non caratterizzate da scopo di lucro;
- lavoro domestico;
- affari isolati che non presentino complessità tale da esigere l'impiego di adeguata organizzazione per un tempo considerevolmente lungo.

Ne consegue che a seguito dell'intervento di riforma sarà vietato l'utilizzo dei buoni lavoro da parte dei datori di lavoro imprenditori o professionisti, con l'unica eccezione espressa (per il sistema imprenditoriale) delle imprese agricole per le sole attività agricole di carattere stagionale.

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

Del tutto incomprensibile in quanto foriera di un utilizzo irregolare del sistema di tutela del lavoro degli extracomunitari (in senso diametralmente opposto a quanto dichiarato nella relazione illustrativa secondo cui l'operazione intende «favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri») il nuovo comma 4 del riscritto art. 70 prevedrebbe che i compensi percepiti dal lavoratore per le prestazioni di lavoro accessorio devono essere computati «ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno».

La previsione parifica senza ragione alcuna un reddito del tutto occasionale e accessorio al reddito che deve essere valutato dallo Sportello Unico per l'immigrazione ai fini della capacità economica del lavoratore per il proprio sostentamento o per quello della sua famiglia.

D'altro canto se il reddito da *voucher* ha tale valore come si concilia ciò con la definizione più restrittiva data ora all'istituto? Inoltre, ove restasse nel testo definitivo, onde evitare profili di grave incostituzionalità della norma, la previsione dovrà inevitabilmente estendersi alla generalità dei prestatori di lavoro a prescindere, evidentemente, dalla loro nazionalità.

L'art. 11, comma 1, lett. b, del DDL aggiunge un periodo al quarto comma del vigente art. 72 del decreto legislativo n. 276/2003 per stabilire che la percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali deve essere rideterminata con decreto ministeriale «in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps», peraltro senza alcun intervento di rivalutazione del valore assoluto di ciascun buono tale previsione comporterà una obiettiva diminuzione dei corrispettivi riconosciuti ai lavoratori accessori.

Un apposito regime transitorio viene dettato dall'art. 11, comma 2, del DDL, in base al quale resta fermo l'utilizzo, «secondo la previgente disciplina», dei buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della riforma fino al 31 maggio 2013.

Potrebbe essere dunque questa, se la norma dovesse traguardare nell'attuale versione la sua stesura

definitiva, l'ultima occasione per i lavoratori percettori di strumenti di sostegno al reddito o titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale di svolgere attività lavorativa occasionale accessoria integrando il proprio reddito individuale e familiare come la legislazione vigente consente di fare.

In conclusione, peraltro, soltanto la definitiva traduzione legislativa della prospettata riforma con riguardo al lavoro occasionale accessorio potrà determinare le residue possibilità di effettivo utilizzo dei *voucher*, le caratteristiche delle prestazioni lavorative per le quali possono essere corrisposti i buoni lavoro ed anche secondo quali parametri obiettivi, di tipo giuridico ed economico, tale corresponsione debba avvenire.

Fin d'ora, tuttavia, è piuttosto agevole prevedere che lo straordinario successo di tale istituto, nel contrasto al lavoro sommerso, non potrà essere facilmente eguagliabile, basti pensare che, per effetto delle riforme del 2008 e del 2009, a fine ottobre 2011 i *voucher* venduti facevano registrare quasi quota 25 milioni, dei quali oltre 11 milioni e mezzo soltanto nel 2011, con un incremento dell'87,4% rispetto al 2010 (fonte: www.cliclavoro.gov.it).

Ma vi sarà anche da domandarsi, purtroppo, quanti rapporti di lavoro occasionale accessorio torneranno, malauguratamente e drammaticamente, nel sommerso e con quali strumenti sarà possibile eventualmente recuperarli alla legalità, davvero «in una prospettiva di crescita».

PARTE III
FLESSIBILITÀ IN USCITA
E TUTELE DEL LAVORATORE

SEZIONE A

LA NUOVA DISCIPLINA (SOSTANZIALE E PROCESSUALE) DEI LICENZIAMENTI

La riforma dei licenziamenti: opportunità perse e risultati ottenibili... la parola al Giudice

di Gaetano Zilio Grandi

Come si dice, quando la montagna partorisce il topolino!

L'ennesima riforma, "epocale", "storica", la "svolta" nel diritto del lavoro italiano, in verità molto più annunciata che realizzata come invece avvenuto in Spagna e, se ve fosse stato bisogno, in Gran Bretagna ⁽¹⁾, è finalmente approdata tra i documenti ufficiali del nostro Parlamento, distratto da mille altre cose ma probabilmente pronto – con la sua inedita maggioranza – a validare l'operazione del Governo c.d. tecnico.

Come ricordava Franco Carinci i tecnici furono forse più lungimiranti nel 1993, quando diedero spazio a quella che veramente può essere considerata la vera svolta nel sistema di regolazione, per via collettiva, dei rapporti di lavoro nel nostro paese ⁽²⁾. Oggi, invece, pare a noi che, appunto, dopo tanto discutere su "contratto unico", tutele per tutti "nel mercato" e dualismi da superare, ci si sia arrestati alla porta di ingresso: vero è che il Governo ha immaginato, nel d.d.l. depositato in Parlamento, una parziale riscrittura delle regole del mercato e dei contratti o rapporti, più controversi, di lavoro, e tuttavia sulla materia principale e più discussa, l'art. 18 St. lav. appunto, dopo molto parlare, e talora non con piena conoscenza delle difficoltà tecniche di affrontare una materia così complessa, è poi giunto ad una soluzione che sconta almeno due compromessi: quello sul piano sindacale, tra le diverse istanze delle confederazioni, da una parte e dall'altra; e quello avvenuto, e ben più stringente, sul piano politico, perché alla fine il d.d.l. ha bisogno di voti e non di chiacchiere.

I primi commenti, come ovvio, sono caratterizzati da un approccio generale e prevalentemente di natura politico-sindacale al d.d.l., nel quale sono evidentemente distinguibili più parti (diversa flessibilità nell'accesso al lavoro, sostegno al reddito in caso di perdita o assenza di lavoro, flessibilità in uscita, politiche attive del lavoro) e si muovono da appunti metodologici e informativi ⁽³⁾ e rilievi entusiastici o comunque moderati ⁽⁴⁾, a critiche severe ⁽⁵⁾; mentre pochi ⁽⁶⁾ hanno cominciato a soffermarsi

(1) Si veda P. De Gioia Carabellese, *Analisi del quadro normativo dell'economic dismissal nel Regno Unito. Un possibile modello di riferimento per l'Italia*, in *Bollettino Adapt*, 15 marzo 2012.

(2) F. Carinci, *Il grande assente: l'art. 19 dello Statuto*, 2012.

(3) E. Ales, *Modello tedesco: di cosa stiamo parlando?*, in *RS*, 11/2012

(4) Pochi a dire il vero, in parte T. Treu, *Bravo Monti, reintegrato il buon senso*, in *Europa*, 5 aprile 2012, e diversamente L. Mariucci, *E' stato riparato l'errore più grave*, ne *l'Unità*, 5 aprile 2012.

(5) M. Tiraboschi, *Riforma del lavoro: troppi passi indietro. E troppo spazio ai giudici*, in *www.adapt.it*, e T. Boeri, P. Garibaldi, *La riforma è fatta. Lunga vita alla prossima riforma*, in *www.lavoce.it*.

(6) Ad es. P.G. Alleva, cit. *infra*.

sull'articolato normativo, immaginiamo nel dubbio che il testo sia, com'è, meramente un punto di partenza.

Comunque sia è nostra intenzione provare a sottoporre il testo medesimo ad alcune osservazioni prettamente giuridiche, salvo concludere con qualche chiosa relativa, in genere, all'attività del Governo espresso da una inedita maggioranza in materia di lavoro, e non solo.

Dalla "reintegrazione" alle "tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo"

La modificata rubrica dell'art. 18 St. lav. induce subito in errore l'interprete, facendo intendere che si sia effettivamente passati dalla tutela reale, reintegratoria, ad una diversa. Così, in effetti non è: basta scivolare di soli tre commi per rendersene conto, laddove si distingue confusamente tra accertamento della non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per specifiche e (pare) tassative ipotesi (il fatto non sussiste, il lavoratore non lo ha commesso, il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di cui ai contratti collettivi), e accertamento della non ricorrenza "nelle altre ipotesi", giacché solo in questo secondo caso risulta percorribile la via alternativa del *firing cost*, ovvero del versamento, in luogo della reintegrazione, di una indennità risarcitoria determinata tra un minimo e un massimo, sempre appannaggio del giudice.

Ora, una prima questione che gli interpreti dovranno porsi è proprio questa: nella realtà delle dinamiche gestionali dei rapporti di lavoro appare arduo distinguere tra le ipotesi di cui al nuovo comma 4 dell'art. 18 e quelle non altrimenti indicate con la formula, che dire ambigua è dir poco, «nelle altre ipotesi». D'istinto viene da pensare che difficilmente potranno darsi «altre ipotesi», e dunque raramente la reintegrazione potrà essere sostituita dalla dichiarazione di risoluzione del rapporto e dall'indennità risarcitoria onnicomprensiva. E dunque difficilmente per il licenziamento definito dai media "disciplinare" (*rectius* per giusta causa e giustificato motivo soggettivo) cambieranno le tradizionali – e quarantennali – conseguenze in caso di licenziamento ingiustificato.

In ogni caso, la disposizione in oggetto, ovvero il nuovo comma 4 dell'art. 18 St. lav., riguarderebbe quello che la stampa e lo stesso Ministro del lavoro hanno ricondotto all'ipotesi generale del licenziamento "disciplinare": ciò per cui i lavoristi intendono con riguardo a mancanze del lavoratore, siano esse gravissime o addirittura "esterne ed esogene" rispetto allo svolgimento del rapporto di lavoro (giusta causa), o semplicemente notevoli, tali tuttavia da rendere percorribile la sanzione massima, il licenziamento (giustificato motivo soggettivo).

La prima conclusione, certo parziale, è dunque quella per la quale, fermo restando il testo analizzato, la reintegrazione si applicherebbe ancora per tutte le ipotesi più social-tipiche di licenziamento per motivi inerenti alla condotta del lavoratore, salvo, come detto, il caso si tratti di altre ipotesi nelle quali il giudice, e solo lui, non riterrà sussistenti giusta causa e giustificato motivo soggettivo e *potrà* (non dovrà) dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento condannando il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità. Esiste, va detto, una diversa ed anzi simmetricamente opposta opinione ⁽⁷⁾, secondo la quale la difficoltà, in verità, starebbe proprio nel fatto che i tre casi che sopra abbiamo definiti social-tipici sarebbero nella realtà delle controversie solo un decimo dei casi affrontati. Cioè a dire, secondo l'autorevole dottrina citata, che normalmente, nel 90% dei casi, si discute «della mancanza di proporzione tra infrazione e sanzione», e ancora «si discute di un fatto che astrattamente potrebbe dar luogo al licenziamento, ma che viene parzialmente giustificato da ragioni di contesto...». Pur non avendo una anche solo comparabile "esperienza giudiziaria", ed anzi non avendone quasi

(7) P.G. Alleva, *Punti critici della riforma del mercato del lavoro in tema di flessibilità in entrata e in uscita: interventi indispensabili*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org/Documenti/Punti%20critici%20della%20riforma%20del%20mercato%20del%20lavoro%20in%20tema%20di%20flessibilit%C3%A0%20in%20entrata%20e%20in%20uscita.%20Interventi.pdf.

alcuna, mi domando tuttavia in che cosa tale ipotesi si differenzi da quella di cui all'ipotizzato nuovo comma 4 dell'art. 18, cioè, si è detto, il caso per cui «il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa»: se cioè non sia proprio questa l'ipotesi tipica alla quale la dottrina richiamata fa riferimento.

Altra questione che il legislatore affronta, a nostro avviso opportunamente pur se con qualche ambiguità, è quella della quantificazione dell'indennità che viene, come noto, affiancata alla tutela reale, dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione. Nel caso del licenziamento discriminatorio, invero, si prevede ancora, come prima, che tale da tale indennità venga «dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative», ma che ovviamente spetterà al datore di lavoro dimostrare sia per quel che riguarda l'esistenza che il reddito conseguente. Nel diverso caso di cui al “nuovo” comma 4 dell'art. 18, cioè quello relativo al licenziamento che sopra abbiamo chiamato “disciplinare”, si prevede invece che venga dedotto anche quanto il lavoratore «avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione». Ora è chiaro che, sposando interpretazioni oramai assodate, è oltremodo opportuno che si sia “legificato” il principio giurisprudenziale c.d. dell'*aliunde perceptum* ⁽⁸⁾; risulta tuttavia incoerente, e ovviamente anche suscettibile di una valutazione di costituzionalità ex art. 3 Cost., la previsione di cui al comma considerato laddove per il licenziamento privo di giusta causa e giustificato motivo soggettivo dispone invece una diversa e più ampia deduzione dei redditi *aliunde percipiendi*. Tale disposizione sembra in realtà anticipare un *leit-motif* dell'attuale compagine governativa, per il quale i lavoratori dovrebbero muoversi più coraggiosamente nel mercato del lavoro e attivarsi realmente e “con diligenza” per una propria riallocazione nel mercato stesso.

Si tratta del tema di cui il d.d.l. si occupa in articoli successivi, dedicati a forme di ammortizzatori per così dire maggiormente proattive e meno difensive, sulle quali tuttavia altri scriveranno nel presente fascicolo.

La questione del licenziamento “economico” ovvero sul giustificato motivo oggettivo

Veniamo ora a quella che poteva essere tranquillamente considerata, come accennato all'inizio di queste note, la madre di tutte le questioni: si trattava infatti, per favorire gli investimenti stranieri nel nostro paese ma anche, e direi soprattutto, per consentire un maggiore dinamismo anche alle nostre imprese, anche se medio-piccole come normalmente è, di ridurre il proprio organico, o comunque di poter decidere senza eccessive incertezze sulla propria corretta ed economicamente coerente “dimensione” occupazionale.

D'altro canto, laddove il legislatore ha ritenuto di intervenire con riguardo a situazioni che in precedenza si prestavano a veri e propri equivoci giudiziari e sventure economico-imprenditoriali (*id est* inidoneità psico-fisica del lavoratore, violazione dell'art. 2110 c.c.) lo ha fatto senza indugio. Viceversa la discussione si è accesa quando si è preso a riferimento quello che i nostri cugini d'oltralpe chiamano licenziamento economico, ma non, questa volta, collettivo, bensì, appunto individuale.

Come a tutti noto si tratta di una *vexata quaestio*, sulla quale alcuni dei giuslavoristi, tra cui il sottoscritto, non hanno esitato a parlare, mutuando una nota espressione di Luigi Mariucci ⁽⁹⁾ di licenziamenti altrettanto “impossibili”: perché, effettivamente, tra l'incudine della prova del nesso di causalità tra modifiche organizzative e il martello della nota prassi giurisprudenziale in tema di *extrema ratio* del licenziamento, il datore di lavoro risultava di fatto impossibilitato ad utilizzare uno strumento che, peraltro, nella legge n. 604/1966 veniva chiaramente legittimato.

Quale è stato dunque l'esito della discussione, quasi incistatasi, sul giustificato motivo oggettivo?

⁽⁸⁾ Su cui si rinvia alle pagine di M. D'Antona, *La reintegrazione e il risarcimento del danno*, in *FI*, 1990, V, 360-361.

⁽⁹⁾ *I licenziamenti «impossibili»: crisi aziendali e mobilità del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1979, 1360 ss.

Quanto disposto, infine, da quello che dovrebbe divenire il nuovo, in tutti i sensi, comma 7 dell'art. 18: il giudice «può altresì applicare (la disciplina di cui al comma 4, come modificato dalla riforma, ossia annullamento del licenziamento e condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro) nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo». Anche qui bisogna intendersi: può sostenersi, come la dottrina precedentemente citata, che si tratti di una mera ipotesi di scuola; ma può altresì dirsi esattamente il contrario, e forse più fondatamente, sul presupposto che sarà poi il giudice a ritenere manifesta o meno la insussistenza del giustificato motivo oggettivo. E ancora sarà sempre il giudice – di qui i plurimi richiami, anche da parte di alcuni giudici, ad un eccesso di discrezionalità a loro concessa dal provvedimento in esame – a valutare se sussistano invece «le altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo» per applicare, ma solo in quel caso, il nuovo comma 5, ovvero la dichiarazione della risoluzione del rapporto e il pagamento della oramai nota indennità tra 12 e 24 mensilità.

Da ultimo, nella evidente logica di un provvedimento di “compromesso” politico e sindacale, nel nuovo comma 7 improvvisamente appare un capoverso (che potremmo denominare Pd-Cgil) secondo il quale qualora «nel corso del giudizio il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari» si applicherà la tutela di cui sopra si è detto. Una norma evidentemente rafforzativa politicamente del “senso” preso infine dal provvedimento ma del tutto ultronea e inutile giuridicamente, posto che comunque il giudice sarebbe stato in grado ed avrebbe avuto la possibilità di riscontrare le reali motivazioni del licenziamento. Il punto è un altro, e non può sfuggire: siccome ci si riferisce alla “domanda formulata del lavoratore”, il legislatore e i suoi suggeritori hanno sostanzialmente voluto “rovesciare” l'onere della prova. Non in senso tecnico, ovviamente, posto che la prova della sussistenza della giusta causa, del giustificato motivo, nonché del motivo illecito o discriminatorio, spetta comunque al lavoratore ai sensi dell'art. 5, legge n. 604/1966, salvo l'intervento di presunzioni giurisprudenziali, ma spostando *sostanzialmente* sul datore di lavoro, una volta presentata la domanda (*rectius* il ricorso) al giudice dal lavoratore, l'onere di allegare e dunque “provare” che quel dato licenziamento consegue proprio a «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». E la novità, in quanto non maturata in via interpretativa ma accolta in un testo legislativo, non sarebbe irrilevante ⁽¹⁰⁾.

La legge n. 604/1966 rivisitata: soluzioni, ambiti e problemi

A proposito di aspetti pre e para-processuali, il precedente art. 13 del d.d.l., che viene rubricato *Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604*, interviene, sempre secondo una logica compromissoria, su specifici ma non meno importanti aspetti. Da un lato (comma 1) obbliga il datore di lavoro a comunicare sin dall'inizio al lavoratore, e dunque non dopo che quest'ultimo ne faccia richiesta, «i motivi che lo hanno determinato» al licenziamento. Tale previsione appare coerente con una maggiore attenzione dell'ordinamento – e quindi dei giudici – alle originarie e reali motivazioni che sospingono il datore di lavoro a licenziare, posto che, almeno in teoria, il provvedimento sarebbe teso ad una maggiore flessibilità, appunto, in uscita e che proprio sulle causali di licenziamento e sulla loro affermazione in giudizio la nostra giurisprudenza si è trovata in *impasse*, talora a detrimento di effettive ragioni imprenditoriali con pesantissimi provvedimenti di reintegrazione.

Per altro verso, nel comma 3 del medesimo articolo, ci si sofferma nuovamente (dopo il c.d. *Collegato lavoro*, legge n. 183/2010) sul termine entro il quale far valere in giudizio l'illegittimità del licenziamento: non più 270 (duecentosettanta) giorni a questo punto dalla comunicazione del licenziamento e dei motivi (che coincideranno), ma 180 (centottanta), nella illusione che ciò possa favorire una riduzione del contenzioso, ma a nostro avviso consapevoli che ciò porterà semplicemente lavoratori a presentare

⁽¹⁰⁾ Su tali aspetti, ampiamente, già A. Vallebona, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1998.

quasi simultaneamente l'impugnativa del licenziamento ed il ricorso in giudizio. In linea teorica, tuttavia, potrebbe intendersi – e già è stato sostenuto – che tale disposizione costituisce la prosecuzione di una politica di *favor* in materia verso le imprese anticipato con il citato provvedimento del precedente Governo.

Un'ulteriore novità, relativa solo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e probabilmente sulla falsariga del c.d. modello tedesco, riguarda la procedura, *sub specie* di una comunicazione preventiva ed un eventuale incontro presso la Direzione territoriale del lavoro, imposta dal testo della riforma. Non è in dubbio che si tratti di una disposizione positiva, soprattutto laddove tende a favorire una conciliazione preventiva e, solo eventualmente, una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, una volta escluse, insieme, soluzioni alternative al recesso, ma il richiamo espresso all'art. 23, comma 2, della stessa normativa in via di applicazione (la c.d. Aspl), sembrerebbe spostare l'asse del licenziamento per giustificato motivo oggettivo verso l'ambito dei licenziamenti collettivi, a loro volta, si vedrà tra un attimo, toccati dal provvedimento: insomma significativamente le due fattispecie si assomiglierebbero sempre più, sin quasi a confondersi se non fosse per il requisito dimensionale, di cui peraltro si occupa il comma 10 del nuovo art. 18.

Appare invece utile, e come sopra detto, orientata agli interessi delle imprese, la norma relativa alla (possibile) revoca del licenziamento: se effettuata entro 15 gg. dalla data dello stesso, infatti, essa impedisce l'applicabilità del regime sanzionatorio previsto.

Alcune brevi considerazioni più generali

Non è certo possibile in questa sede soffermarsi sull'intero assetto delle riforma in via di affinamento legislativo. Sicuramente, tuttavia, trova conferma quell'idea di normativa di compromesso, concordata e negoziata, in verità più che con le parti sociali con le forze politiche, che traspare altresì nelle anticipate modifiche al sistema degli stessi licenziamenti collettivi, proprio al fine di evitare che banali errori procedurali (l'ormai mitico art. 4, comma 12, legge n. 223/1991) travolgano un assetto magari concordato in sede collettiva e solo per l'azione isolata e sindacalmente irrilevante di un *free rider*: il riferimento è all'art. 15, comma 2, del d.d.l. in esame, ma anche al successivo comma 3, sul quale non a caso si sono indirizzati intensi interventi di parte della dottrina.

Vi sarebbe poi da considerare il nuovo assetto processuale, tutto incentrato sulla specialità delle controversie in tema di licenziamento (dopo anni il legislatore sembra accorgersi che i tempi del giudizio, su questo e su altro, sono un po' lunghi), su una possibile tutela urgente (ma i termini non appaiono ancora perentori), e su un provvedimento anticipatorio, immediatamente esecutivo (artt. 16, 17, 18 e 20).

Mentre, e chiudiamo, l'art. 19, sulla possibilità di reclamo e ricorso in appello e per cassazione, evidentemente teso a velocizzare e "rassicurare" per questo le imprese, trova un perfetto *pendant* nel precedente art. 14, comma 2, ove la l'inosservanza alla già confusa, ed inutile, previsione nel Collegato lavoro di limiti al sindacato di merito del giudice sulle valutazioni tecniche organizzative e produttive del datore di lavoro viene individuata quale motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto: ai processualisti la corretta interrogazione di questo combinato disposto.

Peraltro, e dovrebbe essere motivo di soddisfazione, le controversie aventi ad oggetto licenziamenti individuali saranno riservati particolari giorni nel calendario delle udienze. Sul punto hanno già colto nel segno del ridotto e talora mal distribuito numero dei giudici i primi osservatori critici: rimane da aggiungere che forse sarà la volta che vedremo svolgersi processi del lavoro nelle "sacre" ore pomeridiane.

Due righe di conclusione: e la spesa pubblica?

Tale ultima considerazione porta ad una domanda, forse banale e giornalistica ma necessaria: dove sono finiti i tagli alla spesa pubblica improduttiva?

Una corsa contro il tempo per decidere in tre gradi (più uno) i ricorsi contro il licenziamento

di Pierluigi Rausei *

La Sezione III del Capo III del DDL, contenente gli artt. da 16 a 21 del DDL, è interamente dedicata alla introduzione nell'ordinamento di un «rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti», volto, nelle intenzioni del Legislatore ad accelerare con corsia preferenziale i processi che hanno ad oggetto invocazione di tutela nei confronti di licenziamenti ritenuti illegittimi.

Il rito si presenta sicuramente snello, prevedendo, come rilevato nella relazione illustrativa, citando implicitamente l'art. 17, comma 2, del DDL, «l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio», al fine di raggiungere l'obiettivo ambizioso di una maggiore e più rapida certezza del diritto, consentendo al lavoratore di ottenere celermente una tutela efficace (se il licenziamento è illegittimo) e, corrispondentemente, al datore di lavoro di non permanere *sub iudice* per lungo tempo (quando il licenziamento è giustificato e legittimo).

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

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

Anzitutto l'art. 16 del DDL individua l'ambito di applicazione sancendo espressamente che le disposizioni sul "processo breve" si applicano alle controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nei casi in cui le stesse presuppongono che vengano risolte questioni afferenti alla qualificazione del rapporto di lavoro (come ad esempio nel caso di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto o una associazione in partecipazione o una collaborazione in regime di partita IVA di cui si voglia riconoscere la natura di lavoro subordinato).

Inoltre la riforma prevede, all'art. 20 del DDL, sancisce una specifica priorità nella trattazione delle controversie, stabilendo espressamente che alla trattazione delle domande giustiziali disciplinate dagli

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

artt. 16-19 del medesimo DDL «devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze». La norma rappresenta una sfida di assoluto rilievo per la maggior parte dei Tribunali italiani data la gravosità dei ruoli relativi alle controversie di lavoro e previdenza.

D'altro canto, l'art. 21 del DDL nel dettare una specifica disciplina transitoria stabilisce che le disposizioni contenute negli artt. 16-20 devono trovare applicazione per la generalità delle controversie comunque instaurate dopo l'entrata in vigore della riforma, estendendo, quindi, la sua portata normativa anche ai licenziamenti intimati in precedenza.

Una tutela urgente dal giudice del lavoro

Lo svolgimento del "processo breve" per i licenziamenti si caratterizza per una inconsueta e apprezzabile urgenza. L'art. 17, infatti, introduce una forma di tutela urgente, in ragione del quale la domanda che ha per oggetto l'impugnativa del licenziamento va proposta con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, senza alcuna necessità di dare dimostrazione della sussistenza degli elementi e dei presupposti che nel contesto processuale ordinamentale requisiti consentono l'intervento di urgenza (il riferimento è al *fumus boni juris* e al *periculum in mora* di cui all'art. 700 c.p.c.).

Il ricorso, in effetti, ai sensi del primo comma dell'art. 17 del DDL, per essere legittimamente e regolarmente proposto, deve possedere i requisiti di cui all'art. 125 c.p.c., ovvero contenere: l'indicazione dell'ufficio giudiziario, le parti, l'oggetto (*petitum*), le ragioni della domanda (*causa petendi*), l'istanza conclusiva. Il ricorso deve, quindi, essere sottoscritti dalla parte o dal difensore, con indicazione di codice fiscale, posta elettronica certificata e numero di fax.

Con il ricorso, peraltro, non possono essere proposte domande diverse da quelle proprie individuate dall'art. 16 del DDL, ad eccezione di quelle che risultano fondate «sugli identici fatti costitutivi».

In ragione della presentazione del ricorso, il giudice provvede a fissare l'udienza di comparizione delle parti, con decreto che deve essere notificato a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata, ovviamente in uno con il ricorso (anche se il testo normativo dell'ultimo periodo dell'art. 17, comma 1, del DDL non lo dica espressamente).

Il secondo comma dell'art. 17 del DDL prevede poi che l'udienza di comparizione debba essere fissata non oltre 30 giorni dall'avvenuto deposito del ricorso. Su questo punto si giocherà tutta intera l'effettività del nuovo processo breve, giacché una tempistica così stretta appare attualmente neppure immaginabile, stante il carico di lavoro dei magistrati incaricati del ruolo lavoristico e previdenziale. Proprio per tale ragione, lo strumento di prima tutela, che precede lo stesso giudizio di primo grado, bene avrebbe potuto essere sostituito con l'affidamento del potere di decidere l'accoglimento o il rigetto della domanda in preliminare istanza ad una procedura di mediazione obbligatoria (sulla falsariga di quanto accade per talune materie del diritto civile e commerciale ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2010, n. 28) ovvero alla Commissione provinciale di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (alla quale viene invece affidato dall'art. 13, comma 4, del DDL un tentativo obbligatorio di conciliazione sull'intenzione di licenziamento per motivo oggettivo manifestata dal datore di lavoro prima dell'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro).

All'udienza di comparizione, il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità che non risulti strettamente essenziale al contraddittorio, può procedere «nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio». Terminata la fase istruttoria motivatamente ritenuta indispensabile, il giudice provvede ad accogliere o a rigettare il ricorso con propria ordinanza immediatamente esecutiva.

D'altronde, per espressa previsione dell'art. 17, comma 3, del DDL, l'efficacia esecutiva dell'ordinanza «non può essere sospesa o revocata» almeno fino a quando non sia stata pronunciata la sentenza con la quale il Tribunale definisce il giudizio di opposizione disciplinato dall'art. 18 del DDL.

Il ricorso in opposizione davanti al Tribunale contro l'ordinanza d'urgenza

Il giudizio di primo grado, infatti, si instaura come ricorso in opposizione avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto adottata dal giudice ai sensi dell'art. 17, comma 2, del DDL. L'art. 18, comma 1, del DDL medesimo, infatti, sancisce che contro detta ordinanza può essere proposta opposizione con apposito ricorso, che deve contenere i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c., vale a dire: 1) l'indicazione del giudice; 2) il nome, il cognome, nonché la residenza o il domicilio eletto dal ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto è una persona giuridica, una associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta nonché la sede del ricorrente o del convenuto; 3) la determinazione dell'oggetto della domanda (*petitum*); 4) l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda (*causa petendi*) con le relative conclusioni; 5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione.

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

Anche il ricorso in opposizione non può riguardare domande diverse da quelle di cui all'art. 16 del DDL, ad eccezione di quelle che sono fondate «sugli identici fatti costitutivi» ovvero che si rivolgono a soggetti «rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti».

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

Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del DDL il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato a cura dell'opponente all'opposto almeno 30 giorni prima della data fissata per la sua costituzione (anche a mezzo PEC).

L'opposto, in base alle previsioni dell'art. 18, comma 3, del DDL deve provvedere a costituirsi, almeno 10 giorni prima dell'udienza (dichiarando la residenza o eleggendo domicilio nel comune in cui ha sede il giudice adito), mediante il deposito in cancelleria di una apposita memoria difensiva, secondo le disposizioni e con le decadenze sancite dall'art. 416 c.p.c., per cui l'opposto deve prendere specifica posizione, «in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione», riguardo ai fatti posti dall'opponente a fondamento del ricorso in opposizione, nonché proporre nella memoria difensiva tutte le sue difese «in fatto e in diritto», indicando specificamente (a pena di decadenza) i mezzi di prova di cui intende avvalersi, con particolare riferimento ai documenti che è tenuto a depositare contestualmente alla memoria stessa. La memoria difensiva di costituzione dell'opposto deve contenere necessariamente (sempre a pena di decadenza) le eventuali domande in via riconvenzionale e le eccezioni processuali e di merito che non possono essere rilevabili d'ufficio. Nel caso in cui la memoria difensiva dell'opposto contenga una domanda riconvenzionale se questa non risulta fondata «su fatti costitutivi identici» a quelli che sono posti a fondamento del ricorso in opposizione il giudice deve disporre la separazione dei giudizi (art. 18, comma 6, del DDL).

Qualora, inoltre, l'opposto intenda chiamare in causa un terzo deve, ancora a pena di decadenza, farne espressa ed esplicita dichiarazione nella memoria difensiva. E in caso di chiamata in causa (ai sensi dell'art. 18, comma 4, del DDL, con riferimento agli artt. 102, comma 2, 106 e 107 c.p.c.) il giudice deve provvedere a fissare una nuova udienza entro i successivi 60 giorni, disponendo che siano notificati al terzo, a cura delle parti, il decreto di fissazione dell'udienza, unitamente al ricorso introduttivo e alla memoria difensiva dell'opposto, con gli stessi termini previsti dall'art. 18, comma 2, del DDL. Il terzo che è stato chiamato in causa deve costituirsi almeno 10 giorni prima dell'udienza (art. 18, comma 6, del DDL), depositando la propria memoria difensiva alle condizioni di cui all'art. 18, comma 3, del DDL.

L'art. 18, comma 7, del DDL stabilisce che all'udienza, il giudice, dopo aver sentito le parti, omesse tutte

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

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

Il giudice deve, quindi, depositare in cancelleria, entro i 10 giorni successivi all'udienza di discussione, completa di motivazione, la sentenza che, per espressa previsione di legge (art. 18, comma 7, ultimo periodo, del DDL), è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo idoneo per iscrivere ipoteca giudiziale.

In secondo grado il reclamo alla Corte d'appello

Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del DDL contro la sentenza che decide l'accoglimento o il rigetto del ricorso in opposizione è ammesso, quale secondo grado di giudizio, reclamo davanti alla Corte d'appello da presentarsi entro 30 giorni dalla comunicazione o dalla notificazione della decisione, qualora avvenuta anteriormente.

Il secondo comma dell'art. 19 del DDL mantiene fermo il divieto di ammettere nuovi mezzi di prova o documenti, con la sola eccezione di quelli che, anche d'ufficio, il collegio giudicante ritenga indispensabili ai fini della decisione, nonché per quelli che la parte possa dimostrare di non aver potuto proporre nel giudizio di opposizione per causa ad essa non imputabile.

In base all'art. 19, comma 3, del DDL la Corte d'appello fissa, con decreto, l'udienza di discussione nei 60 giorni successivi alla presentazione del ricorso.

Per la costituzione del convenuto (10 giorni prima dell'udienza), per la notifica del reclamo e del decreto di fissazione dell'udienza (30 giorni prima della costituzione) e per la memoria difensiva del convenuto l'art. 19, comma 3, primo periodo, del DDL richiama l'applicazione dei termini sanciti dall'art. 18, commi 1, 2 e 3, del medesimo DDL.

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

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

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

Entro i 10 giorni successivi all'udienza di discussione, la Corte d'appello deve depositare in cancelleria, completa di motivazione, la sentenza che decide il reclamo (art. 19, comma 3, ultimo periodo, del DDL).

Da ultimo, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 4, del DDL, qualora manchi la comunicazione o la notificazione della sentenza che decide l'accoglimento o il rigetto del ricorso in opposizione (art. 18 del DDL) trova applicazione l'art. 327 c.p.c., per cui non potrà proporsi reclamo dinanzi alla Corte d'appello decorsi 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza (tranne che la parte rimasta contumace dia prova di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa).

Per la Suprema Corte di Cassazione sei mesi di tempo

L'art. 19, comma 5, del DDL stabilisce che il ricorso per Cassazione contro la sentenza della Corte d'appello che decide sul reclamo deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se avvenuta anteriormente.

Tuttavia, la sospensione dell'efficacia della sentenza di secondo grado deve essere richiesta direttamente alla Corte d'appello, che provvede a sospendere l'efficacia della sentenza se ricorrono «gravi motivi» (art. 19, comma 3).

Senza disciplinare in modo peculiare il giudizio di legittimità, l'art. 19, comma 6, del DDL stabilisce che la Corte di Cassazione deve fissare l'udienza di discussione non oltre il termine massimo di 6 mesi dalla proposizione del ricorso (scadenza temporale ad oggi neppure immaginabile, giungendo di norma a conclusione il terzo grado di giudizio non meno di tre anni dopo la presentazione del ricorso).

Infine, in base alle previsioni dell'art. 19, comma 7, del DDL, qualora manchi la comunicazione o la notificazione della sentenza della Corte d'appello che decide l'accoglimento o il rigetto del reclamo trova applicazione l'art. 327 c.p.c., per cui non potrà proporsi ricorso per cassazione decorsi 6 mesi dalla pubblicazione della sentenza (tranne che la parte rimasta contumace dia prova di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa).

Per i licenziamenti collettivi: semplificazione delle procedure, variabilità del regime sanzionatorio e termini più stretti per le impugnazioni

di Pierluigi Rausei *

La Sezione II, del Capo III (*Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore*) del DDL viene dedicata alle *Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi*, con puntuali e limitati interventi che perseguono l'auspicio del Governo di semplificare le procedure e rendere più certi alcuni passaggi della normativa vigente.

La semplificazione delle procedure

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

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

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

La comunicazione, che deve essere contestualmente inviata al competente Ufficio dell'Amministrazione

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

provinciale o della Regione qualora siano interessate più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, ovvero al Ministro del lavoro se la procedura interessa unità produttive ubicate in più regioni, deve contenere le seguenti indicazioni: motivi che determinano la situazione di eccedenza; motivi tecnici organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, i licenziamenti; numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente; eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti programmati.

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

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

L'art. 15, comma 2, del DDL giunge per modificare la previsione contenuta nell'art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991, aggiungendovi un periodo che, in ottica di reale semplificazione dei regimi di contenzioso, prevede testualmente che «gli eventuali vizi della comunicazione (...) possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

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

La previsione del DDL 5 aprile 2012, che fa riferimento espresso «ad ogni effetto di legge», consente di ritenere che i vizi della comunicazione non potranno essere più ragione di impugnazione e di declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati al termine della procedura, come invece accade non proprio di rado nel sistema normativo vigente.

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

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

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

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

Il primo comma dell'art. 15 del DDL interviene per modificare proprio la previsione contenuta nell'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991, sostituendo la dimensione temporale della comunicazione dei licenziamenti intimati all'Ufficio regionale competente.

Nel quadro normativo vigente, infatti, il datore di lavoro che intima i licenziamenti ai lavoratori coinvolti nella procedura ha l'obbligo di comunicare «contestualmente» all'Amministrazione regionale e alle associazioni di categoria l'elenco dei lavoratori licenziati collettivamente e collocati in mobilità, con

espressa indicazione dei dati identificativi anagrafici e quelli relativi all'inquadramento professionale di ciascun lavoratore licenziato, accanto alla esplicazione puntuale delle modalità con le quali sono stati operativamente applicati i criteri di scelta dei lavoratori.

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

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

La complessità del regime sanzionatorio tra reintegrazione e risarcimento

Nel testo oggi in vigore l'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 prevede che il licenziamento è inefficace se intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure previste ed è annullabile in caso di violazione delle norme riguardanti i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. A parte il caso di mancata comunicazione del licenziamento per iscritto (in questo caso il provvedimento è nullo), il recesso può essere impugnato anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al licenziamento del quale è stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità «si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300», con riguardo al principio della cd. "stabilità reale" con reintegro del lavoratore nel posto di lavoro; tuttavia, la tutela reale di cui al vigente art. 18 dello Statuto dei lavoratori, non trova applicazione nel caso di recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, nel caso di inefficacia o di annullabilità dei licenziamenti disposti da tali soggetti si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 604/1966.

Proprio sul regime di inefficacia ed impugnazione del recesso in caso di licenziamenti collettivi si attaglia l'ultimo intervento di riforma delineato dal DDL 5 aprile 2012.

Il comma 3 dell'art. 15 del DDL interviene, infatti, a sostituire e riscrivere integralmente l'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 con specifiche previsioni sanzionatorie per le differenti tipologie di vizi ed anche con riguardo al regime di impugnazione.

Il nuovo primo periodo del comma 3 dell'art. 5 della legge n. 223/1991, come verrebbe novellato dall'art. 15, comma 3, del DDL, stabilisce che se il licenziamento è stato intimato senza l'osservanza della forma scritta trova applicazione il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970, come novellato dall'art. 14, comma 1, lett. b, del medesimo DDL.

Vale a dire che il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento intimato senza forma scritta, come accade anche nel quadro normativo vigente, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. In base all'art. 18, comma 2, della legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 14, comma 1, lett. b, del medesimo DDL, inoltre, il giudice, con la sentenza anzidetta, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui è stata accertata la nullità, stabilendo una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto (dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione dal posto di lavoro, per lo svolgimento di altre attività lavorative), nonché al versamento integrale dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per lo stesso arco temporale.

Peraltro, dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che richieda l'indennità

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

Il secondo periodo del comma 3 dell'art. 5 della legge n. 223/1991, nel testo risultante dalla novella dell'art. 15, comma 3, del DDL, in caso di violazione delle procedure previste dall'art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991, si applica il regime di cui all'art. 18, comma 7 – nel testo presentato al Senato il riferimento si limita al «terzo periodo» –, della legge n. 300/1970, come novellato dal DDL. Ne consegue che il giudice applica la disciplina di cui all'art. 18, comma 5, per cui dichiara risolto il rapporto di lavoro (con effetto dalla data del licenziamento), ma condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo).

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

Permane il regime di tutela più forte, in base al terzo periodo del novellato art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991, se vi è stata violazione dei criteri di scelta, dovendosi applicare il regime di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970, come novellato dall'art. 14, comma 1, lett. b, del medesimo DDL. Per cui il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione – dedotto *l'aliunde perceptum* ed anche quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi «con diligenza» alla ricerca di una nuova occupazione –, nella misura massima di 12 mensilità.

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

Il datore di lavoro è comunque condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo, «maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione», seppure con riguardo ad un importo inferiore a quanto sarebbe stato dovuto in costanza di rapporto di lavoro, facendo riferimento il DDL alla differenza contributiva derivante dal rapporto fra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione (se questi ultimi contributi sono stati versati in una altra gestione previdenziale, vengono imputati d'ufficio alla gestione previdenziale di provenienza del lavoratore licenziato, con addebito dei costi procedurali al datore di lavoro). Dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende comunque risolto se il lavoratore non ha ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito ovvero non abbia formulato richiesta della indennità sostitutiva della reintegrazione di cui si è detto (art. 18, comma 3, legge n. 300/1970).

Più stretti i termini per impugnare i licenziamenti

Da ultimo, con riguardo ai regimi di impugnazione l'ultimo periodo dell'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991, come sostituito dall'art. 15, comma 3, del DDL, prevede che per l'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come dapprima modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, e da ultimo dall'art. 13, comma 2, del DDL. Ne consegue che il licenziamento dovrà essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso (art. 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183/2010), ma l'impugnazione risulterà inefficace se non sarà seguita dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, entro il successivo termine di 180 giorni (art. 6, comma 2, della legge n. 604/1966, nel testo modificato dall'art. 32, comma 1, della legge n. 183/2010, il termine è di 270 giorni, come modificato dall'art. 13, comma 2, del DDL diviene, appunto, di 180 giorni ma trova applicazione per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma).

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

SEZIONE B

AMMORTIZZATORI SOCIALI E PROTEZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI

Il sistema degli ammortizzatori sociali: tra novità e conferme

di Silvia Spattini

Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali delineato nel disegno di legge di riforma del mercato del lavoro si basa su due pilastri: uno volto alla tutela contro la disoccupazione parziale ovvero la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e l'altro a tutela della disoccupazione totale.

Nel primo caso permane il sistema della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, con alcuni aggiustamenti volti all'ampliamento del campo di applicazione, oltre alla previsione della istituzione di fondi bilaterali di solidarietà, diretti a costituire una tutela simile a quella delle casse integrazione per i settori non rientranti in tale ambito.

Profondamente rinnovato e razionalizzato, invece, dovrebbe essere il sistema di tutela contro la disoccupazione totale. Il DDL individua, infatti, nella assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) uno strumento unico in sostituzione della indennità di disoccupazione e dell'indennità di mobilità, che viene ora eliminata, mentre è ampliato il campo di applicazione rispetto ai trattamenti di sostegno al reddito ora in vigore.

Assicurazione sociale per l'Impiego (ASpl)

Il nuovo sostegno al reddito in caso di disoccupazione totale è destinato a sostituire l'indennità di mobilità; l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali e ridotti; l'indennità di disoccupazione speciale edile. Rimane, invece, inalterata il sistema dell'indennità di disoccupazione agricola.

Di fatto l'impianto della indennità di disoccupazione è del tutto simile a quello vigente, mentre le modifiche principali riguardano il campo di applicazione, la durata e gli importi. Se paragonati a quelli della vigente indennità di disoccupazione, durata e importi subiscono un incremento, mentre rispetto ai corrispondenti parametri della indennità di mobilità, essi subiscono una riduzione.

La nuova indennità di disoccupazione sarà a regime a partire dal 2016, nel periodo transitorio è previsto un graduale incremento della durata della indennità di disoccupazione a partire dal 2013 e una riduzione della durata della indennità di mobilità, a partire dal 2014 fino al suo esaurimento entro il 2016.

	Assicurazione sociale per l'Impiego	Indennità di disoccupazione
<i>Campo di applicazione</i>	- Tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato e i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo determinato	- Tutti i lavoratori dipendenti, esclusi apprendisti
<i>Requisiti contributivi</i>	- 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio	- 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio
<i>Altri requisiti</i>	- disoccupazione involontaria - stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 181/2000	- disoccupazione involontaria - stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 181/2000
<i>Durata</i>	A regime (dal 2016): - 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età - 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età	- 8 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni di età - 12 mesi per i lavoratori con più di 50 anni di età
<i>Reddito di riferimento</i>	- 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	- retribuzione "teorica" media dei 3 mesi precedenti la disoccupazione, aumentata dell'importo dei ratei delle mensilità aggiuntive (cioè moltiplicata per il numero delle mensilità annue divisa per 12)
<i>Ammontare</i>	- 75% della retribuzione di riferimento, fino a 1.180 euro + 25% per la parte eccedente i 1.180 euro, per i primi 6 mesi - 60% della retribuzione di riferimento da 7 a 12 mesi - 45% della retribuzione di riferimento oltre i 12 mesi - si applica il massimale	- 60% della retribuzione media dei tre mesi precedenti il licenziamento, per i primi 6 mesi; - 50% per i successivi 2 mesi; - 40% per il periodo restante, lavoratori che over 50 anni di età - retribuzione di riferimento: media delle retribuzione dei tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro - massimale: o 931,28 euro per retribuzione inferiore ai 2.014,77 o 1.119,32 euro per retribuzione superiore ai 2.014,77
<i>Prelievo contributivo</i>	- no	- no
<i>Compatibilità con il lavoro</i>	- sospensione in caso di contratto fino a 6 mesi	- sospensione in caso di contratto fino a 8 mesi (nei limiti di reddito escluso da imposizione)
<i>Periodo di carenza</i>	- 7 giorni	- 7 giorni

In realtà, il trattamento di sostegno al reddito non è unico, infatti è stato previsto anche un trattamento breve, denominato "mini-ASpl" che corrisponde sostanzialmente all'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. Tuttavia, esiste una differenza rilevante. Mentre l'indennità a requisiti ridotti è erogata l'anno successivo al verificarsi della disoccupazione, nel caso della "mini-ASpl" viene riconosciuta quando si verifica il periodo di disoccupazione.

Come l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, anche la "mini-ASpl" è destinata ai lavoratori che pur soddisfacendo gli altri requisiti non possono far valere 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni. Per accedere a tale strumento di sostegno al reddito sono sufficienti 13 settimane (78 giornate) di contribuzione negli ultimi 12 mesi, requisito che corrisponde alle 78 giornate di lavoro richieste per l'indennità a requisiti ridotti.

L'importo della indennità corrisponde alla indennità a requisiti interi per un numero di settimane pari alla

metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno. Nel caso di nuovo contratto di lavoro subordinato entro il limite di 5 giorni, l'indennità è sospesa d'ufficio.

Il disegno di legge chiarisce, poi, le condizioni di cessazione e decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione: perdita dello stato di disoccupazione; avvio di un'attività di lavoro autonomo senza effettuare la prevista comunicazione all'INPS; raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; acquisizione del diritto a pensione o assegno ordinario di invalidità.

Finanziamento dell'ASpl

L'assicurazione sociale per l'impiego sarà finanziata attraverso i contributi sociali versati dai datori di lavoro con riferimento a tutti i lavoratori destinatari del sostegno al reddito. All'attuale aliquota del 1,31% della retribuzione imponibile (rispetto alla quale continuano a trovare applicazione eventuali riduzioni), per i contratti di lavoro a tempo determinato si prevede una aliquota aggiuntiva del 1,4%. Tale contribuzione aggiuntiva, tuttavia, è esclusa per i lavoratori assunti a tempo determinato in sostituzione di altri lavoratori, per i lavoratori stagionali, per gli apprendisti e per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'aliquota aggiuntiva ha una duplice funzione, da un lato incrementa il finanziamento dell'assicurazione contro la disoccupazione poiché i lavoratori a tempo determinato hanno tendenzialmente una probabilità maggiore di accedere, a scadenza del contratto, ai trattamenti di sostegno al reddito. A questo si aggiunge poi l'intento disincentivante nei confronti di tale tipologia contrattuale, poiché l'obiettivo è favorire l'incremento dei contratti a tempo indeterminato. In questa prospettiva, la riforma propone, infatti, la restituzione di un importo corrispondente a un massimo 6 mensilità di contribuzione aggiuntiva al datore di lavoro che trasformi il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. La restituzione è prevista anche in caso di assunzione a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, il numero di mensilità restituite è ridotto del numero di mensilità trascorse tra la cessazione del rapporto di lavoro a termine e l'assunzione a tempo indeterminato.

Per il finanziamento del sistema di tutela contro la disoccupazione totale, la riforma prevede anche un contributo di licenziamento che deve essere versato dal datore di lavoro in caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato. Tale contributo è stabilito nella misura di metà dell'importo mensile dell'indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni (compresi eventuali periodi di lavoro a termine). Il contributo è dovuto anche con riferimento agli apprendisti, in caso di licenziamento o del recesso al termine del periodo di formazione. Fino al 31 dicembre 2016, il contributo di licenziamento non è dovuto in caso di messa in mobilità e di versamento del c.d. contributo di ingresso nella mobilità. Dal 1° gennaio 2017, a seguito della eliminazione dell'indennità di mobilità, il contributo di licenziamento sarà dovuto anche con riferimento alle procedure di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 e sarà moltiplicato per 3 volte se la dichiarazione di eccedenza di personale non sarà oggetto di accordo sindacale (trovando così un parallelo rispetto all'attuale incremento del contributo di ingresso in caso di mandato accordo sindacale di mobilità).

L'aliquota aggiuntiva del 1,4% sarà dovuta anche con riferimento ai contratti a tempo determinato nell'ambito della somministrazione. Tuttavia si è giustamente optato per non aggravare di ulteriori costi tale tipologia contrattuale, riducendo di pari misura l'aliquota relativa al calcolo del versamento destinato al finanziamento dei fondi bilaterali di settore, per cui essa passerà dall'attuale 4% al 2,6%. La soluzione adottata appare però troppo sbrigativa e sorprendente nella misura in cui privilegia le politiche passive sulle politiche attive. Infatti, le risorse raccolte attraverso tale aliquota sono destinate principalmente alla formazione dei lavoratori in somministrazione. Poiché la formazione viene considerata una importante forma di tutela nell'ottica dell'incremento della loro occupabilità e dell'accesso a un lavoro permanente, la riduzione delle risorse destinate a tal fine non può che rappresentare una diminuzione delle tutele

specifiche previste per questi lavoratori.

Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati

L'assicurazione sociale per l'impiego, come l'attuale indennità di disoccupazione, è riservata per sua natura ai lavoratori dipendenti. Volendo prevedere un sostegno al reddito anche per i collaboratori coordinati e continuativi, la proposta di legge del Governo conferma e mette a regime il meccanismo della *una tantum* previsto dal decreto legge n. 185 del 2008 (art. 19, comma 2). Per poter accedere a tale misura di sostegno al reddito, i collaboratori coordinati e continuativi devono essere iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Inps e soddisfare contemporaneamente i seguenti requisiti: aver operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza; aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro; avere accreditate presso la Gestione separata dell'Inps almeno una mensilità nell'anno di riferimento e almeno quattro mensilità nell'anno precedente; aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi. La prestazione riconosciuta corrisponde al 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 3 agosto 1990, n. 233, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

Cassa integrazione

Sostanzialmente invariata l'impostazione delle casse integrazione ordinaria e straordinaria, benché importanti siano gli interventi di ampliamento del campo di applicazione e il superamento della concessione in deroga. Proprio in questa ottica, è prevista la messa a regime della cassa integrazione straordinaria per categorie di imprese, per le quali annualmente si disponeva la possibilità di ricorso in deroga a tale cassa, nelle specifico: le imprese del commercio oltre 50 dipendenti; le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, sopra i 50 dipendenti; le imprese di vigilanza sopra i 15 dipendenti; imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. L'inclusione di queste categorie di imprese nell'ambito di applicazione della CIGS determina conseguentemente l'estensione dei relativi obblighi contributivi, consistenti nel versamento a carico del datore di lavoro del 0,90% delle retribuzioni. In osservanza del principio per cui la cassa integrazione è destinata alla tutela del reddito dei lavoratori in costanza del rapporto di lavoro in situazioni di difficoltà aziendale più o meno duratura (ma con un termine), la riforma prevede l'eliminazione della cassa integrazione straordinaria in caso di procedura concorsuale con cessazione di attività, poiché in questa circostanza i lavoratori sono destinati al licenziamento e la conservazione del posto di lavoro è soltanto momentanea e, in un certo senso, strumentale soltanto alla posticipazione del momento del licenziamento.

Con riferimento ai settori non coperti dalla cassa integrazione guadagni, per ampliare la tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro, non si è proceduto nell'ampliamento del campo di applicazione della cassa. Al contrario, si è preferita l'opzione della costituzione di fondi bilaterali di solidarietà. Tuttavia, quello che appare contrastare con la loro natura bilaterale è il fatto che l'istituzione degli stessi sia obbligatoria e non lasciata alla autonomia collettiva.

Ammortizzatori in deroga

Con riferimento alla tutela contro la disoccupazione parziale, l'obiettivo della riforma, accanto all'ampliamento del campo di applicazione, è quello dell'eliminazione della concessione in deroga degli ammortizzatori sociali. Tuttavia, in considerazione della permanenza della situazione di crisi economica,

l'articolo 37 proroga sostanzialmente quanto previsto negli ultimi anni con riferimento alla concessione in deroga degli ammortizzatori sociali. Ancora 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 12 mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione. Ancora in analogia a quanto disciplinato in materia negli ultimi anni, è prevista la possibilità di proroga per 12 mesi dei trattamenti in deroga concessi sulla base della legge di stabilità per il 2012. Come di consueto, la misura dei trattamenti prorogati 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, organizzati dalla regione. Confermata è anche la previsione relativa ai requisiti di accesso agli ammortizzatori in deroga, che devono essere gli stessi previsti per l'accesso ai trattamenti a regime.

Interventi in favore dei lavoratori anziani

L'art. 52 del disegno di legge definisce un sistema di incentivazione all'esodo, a carico dei datori di lavoro, per lavoratori che raggiungono nei successivi 4 anni i requisiti per il pensionamento. Il meccanismo si può attivare in caso di eccedenza di personale e sulla base di accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale. Il datore di lavoro si fa carico di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione, oltre al versamento dei contributi sociali corrispondenti fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi. L'erogazione della prestazione avviene da parte dell'Inps, analogamente al pagamento della pensione, mentre il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps l'imposto della prestazione dovuta e della contribuzione figurativa.

I fondi di solidarietà bilaterali

di Enrica Carminati, Serena Facello, Michele Tiraboschi

Coltivando una ipotesi già anticipata nel documento diffuso dal Ministero del lavoro lo scorso 23 marzo 2012 ⁽¹⁾, l'art. 42 del disegno di legge n. 3249 prevede, nell'ambito delle tutele accordate in costanza di rapporto di lavoro, l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali. Non si tratta di strumenti del tutto sconosciuti nel nostro ordinamento. Accanto ai fondi interprofessionali per la formazione continua che, nella legislazione anticrisi, hanno svolto anche un ruolo di sostegno al reddito, pare utile ricordare il fondo bilaterale per la formazione e il sostegno del reddito del settore della somministrazione (art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003 come modificato dall'art. 48, comma 4, l. n. 183/2010), nonché i fondi istituiti presso l'Inps, ai sensi dell'art. 2, comma 28, della l. n. 662/1996, come nel caso del settore assicurativo. La disciplina dei fondi di solidarietà ad oggi già istituiti, viene conseguentemente adeguata alle norme in commento secondo quanto previsto da un apposito decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.

Siffatti fondi di solidarietà bilaterali rispondono al preciso scopo, espresso nello stesso articolo 42 e largamente sentito dagli attori sociali, di garantire, ai lavoratori che operano in settori produttivi che ne risultano sprovvisti, una integrazione salariale in caso di riduzione o sospensione della attività lavorativa, riconducibile comunque alle cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

L'istituzione dei fondi viene prevista come obbligatoria per tutti i settori non coperti da tale normativa (integrazione salariale) e in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, con la precisazione che le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente, se non espressamente previsto.

Considerato il bacino di utenza individuato dal legislatore di questa riforma, i fondi ereditano pertanto il ruolo svolto fino a ora dallo strumento emergenziale della cassa integrazione in deroga, fortemente utilizzato negli ultimi anni. Positiva appare conseguentemente la risoluzione di un problema che non poteva più essere affrontato di anno in anno in termini meramente emergenziali, chiedendo per contro risposte organiche e strutturali. Ciò che invece, a una prima lettura, suscita qualche perplessità è, da un lato, la compatibilità tra la natura bilaterale dei fondi e la previsione che ne impone, obbligatoriamente, la costituzione presso l'Inps dando con ciò presumibilmente luogo alle stesse problematiche sorte per i fondi interprofessionali per la formazione continua, e, dall'altro lato, il fatto che sia previsto il limite dimensionale di 15 dipendenti, che certamente esclude dalla tutela una ampia fascia di lavoratori occupati presso piccole o piccolissime imprese.

Oltre alla funzione descritta, primaria e preminente, il disegno di legge ne ammette espressamente

(1) In Bollettino Adapt n. 11/2012.

ulteriori: assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto alla assicurazione sociale per l'impiego (ASpl); prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, 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; contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari. In simili ipotesi l'istituzione del fondo può avvenire anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali, stante la diversa finalità e natura delle prestazioni riconosciute ai lavoratori.

Proprio in questi casi potrebbe determinarsi, allora, una sovrapposizione rispetto ai già esistenti fondi paritetici interprofessionali; rischio che il progetto di legge cerca di scongiurare là dove prevede, sempre nell'ambito dell'articolo 42, che confluisca nel fondo di solidarietà anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388/2000 ⁽²⁾. Una siffatta scelta pare tuttavia discutibile in quanto, invece di valorizzare i fondi interprofessionali, che operano in modo specifico per la formazione continua dei lavoratori, il progetto riformatore ne sminuisce e snatura il ruolo, ipotizzando una loro convergenza nei fondi di solidarietà, che diversamente nascono per il sostegno al reddito. Sarebbe stato allora più opportuno, forse, alla luce anche degli indirizzi europei che richiedono da parte degli Stati membri interventi volti a favorire la formazione lungo tutto l'arco della vita quale strumento di tutela attiva dei lavoratori, attribuire nuovi ruoli proprio ai fondi interprofessionali, affiancando alla loro originaria funzione, anche quella di sostegno al reddito, come del resto avvenuto nella legislazione anticrisi e, segnatamente, per il già citato fondo interprofessionale per la formazione e la tutela del reddito dei lavoratori in somministrazione.

Il quinto comma dell'art. 42 precisa testualmente che i fondi di solidarietà bilaterale «non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps». Inciso questo che può assumere centrale rilevanza ai fini della qualificazione della natura pubblicistica o privatistica delle relative risorse, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano della compatibilità con la normativa europea in materia di concorrenza e aiuti di stato.

L'Inps, ulteriormente, si occuperà anche di determinare i criteri per definire gli oneri di amministrazione dei fondi. Tale incisivo ruolo dell'ente previdenziale svislisce in parte la natura bilaterale dei fondi, che emerge, tuttavia, oltre che in fase di amministrazione, innanzitutto avendo riguardo alla genesi degli stessi. Il disegno di legge prevede, infatti, che siano le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a stipulare gli accordi necessari alla costituzione dei fondi medesimi; accordi che dovranno intervenire entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di riforma del mercato. Il passaggio successivo, da compiersi entro 90 giorni, sarà poi quello di istituire presso l'Inps il fondo così costituito, con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che determinerà anche l'ambito di applicazione del fondo, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza degli stessi ⁽³⁾.

La medesima procedura opera anche nel caso in cui sorga la necessità di modificare o integrare gli atti istitutivi di ciascun fondo; mentre le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore, organo di gestione del fondo.

Il disegno di legge contempla anche una apposita procedura, residuale, per l'ipotesi in cui non vengano stipulati, entro il 31 marzo 2013, i necessari accordi istitutivi. In simili circostanze, interviene, in via

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

suppletiva e con decreto non regolamentare, il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, istituendo un fondo di solidarietà denominato "residuale", cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati. Tuttavia, in questo caso, l'unica prestazione che potrà essere erogata ai lavoratori è l'assegno ordinario di importo pari alla integrazione salariale 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 ordinaria e straordinaria (4).

Che si tratti di fondo di solidarietà "ordinario" o "residuale", l'amministrazione è affidata, ai sensi dell'art. 47, a un comitato 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.

Il funzionamento dei fondi è invece disciplinato dall'articolo 45 del disegno di legge, che prevede l'obbligo di bilancio in pareggio; la impossibilità di erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziarie; nonché l'obbligo di presentare bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico definito dal Ministero dell'economia e delle finanze.

Stando poi alle previsioni dell'articolo 44, i fondi sono alimentati con un contributo a carico del datore di lavoro, per i 2/3, e del lavoratore, per 1/3, le cui aliquote saranno definite dai decreti Ministeriali istitutivi dei fondi medesimi presso l'Inps. Per alcune prestazioni, è previsto che il datore versi un contributo addizionale ovvero un contributo straordinario. È inoltre declinata la possibilità di apportare modifiche al regolamento del fondo in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore; in caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, i Ministeri vigilanti adeguano l'aliquota contributiva anche in mancanza della suddetta proposta.

Le tipologie di prestazioni erogate dai fondi di solidarietà sono espressamente individuate dall'articolo 46 del disegno di legge. In ossequio al suo scopo primario, consistono innanzitutto in un assegno ordinario di importo pari alla integrazione salariale, di durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nell'ambito di un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria. Rispetto, poi, alle ulteriori funzioni che i fondi hanno libertà di perseguire, tali prestazioni possono concretizzarsi anche in trattamenti integrative dell'ASpl; assegni straordinari di sostegno al reddito in favore di lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento nei successivi cinque anni, interessati da processi di agevolazione all'esodo; contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

L'articolo 47 infine, sotto la rubrica, *Gestione dei fondi*, oltre a regolare il comitato amministratore, di cui già si è detto, ne definisce la durata in carica – quattro anni ovvero per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo – e i relativi compiti: predisporre i bilanci annuali della gestione (preventivo e consuntivo) sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps; deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa; deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti nonché in ordine ad ogni altro atto connesso alla gestione; formulare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti; vigilare sulla 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 ad ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Il progetto così sintetizzato vuole realizzare l'ambizioso obiettivo di universalizzare la tutela del sostegno al reddito in ipotesi di sospensione della attività lavorativa tramite un attivo coinvolgimento delle parti

(4) La disciplina si rinvia nell'art. 43 del ddl intitolato *Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale*.

sociali, obiettivo tuttavia in parte frustrato dalla previsione del citato limite dimensionale che esclude la maggioranza delle imprese italiane che, come noto, si collocano sotto la soglia dei 15 dipendenti. Restano infine da sciogliere alcuni nodi critici, riconducibili tanto alla natura bilaterale dei fondi di solidarietà, che pare essere messa in discussione in alcuni passaggi del ddl, quanto alla sovrapposizione tra due tutele, primarie ed egualmente fondamentali, come il sostegno al reddito e la formazione.

Fine di una tutela "eccezionale"? La riduzione del contributo per la formazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato

di Lilli Casano

Nell'ambito degli interventi volti a riordinare il sistema degli ammortizzatori sociali, il *Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* prevede per il finanziamento delle misure un'aliquota aggiuntiva dell' 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato. Con riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, il disegno di legge prevede che l'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4% sia compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota del 4% di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003.

All'art. 29, comma 14, del disegno di legge si afferma, sebbene già le prime interpretazioni del progetto di riforma non riportassero dubbi sul punto, che la riduzione riguarda esclusivamente l'aliquota contributiva di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003 (che a partire dal primo gennaio 2013 sarà ridotta al 2,6%) e dunque solo i lavoratori somministrati a tempo determinato.

Prima di introdurre qualche riflessione sull'importanza e sulle possibili motivazioni di questa scelta, sembra opportuno ricordare le origini ed il significato del contributo del 4% per la formazione imposto dal Legislatore alle agenzie di somministrazione. In primo luogo, occorre specificare che il Legislatore impone alle agenzie (d'ora in avanti Apl) il versamento di un contributo pari al 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, tanto in riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, quanto in riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, da destinare al fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori somministrati, FormaTemp.

In realtà, fino al gennaio 2011, i fondi per la formazione dei lavoratori somministrati erano due, FormaTemp (per i somministrati a tempo determinato) ed Ebiref (per i somministrati a tempo indeterminato): l'esigua entità delle risorse e del volume di attività di quest'ultimo, unite alla considerazione dell'opportunità di riunire in un unico sistema di tutele le due forme di somministrazione, hanno condotto alla fusione di Ebiref in FormaTemp. L'impiego delle risorse rimane, tuttavia, differenziato nei due diversi casi di somministrazione: le risorse versate dalle Apl confluiscono, cioè, in "conti" separati e sono utilizzate per interventi in parte differenti. Nel caso dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato, tolte le spese di gestione del Fondo, le risorse sono utilizzate quasi esclusivamente per interventi formativi gestiti direttamente dalle agenzie, con una precisa redistribuzione delle risorse disponibili per la formazione tra differenti tipologie: formazione di base 10%; formazione professionale 84%; formazione *on the job* 6%.

Nel caso dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato, invece, le risorse derivanti dal contributo del 4%, tolte le spese di gestione, sono così suddivise: il 2,5% è destinato al *fondo di solidarietà per il sostegno al reddito*; il 7,5% alle politiche attive; il 2,5% ad iniziative volte verificare l'utilizzo della

somministrazione anche come strumento di emersione del lavoro nero; il 2,5% ad iniziative per l'inserimento di soggetti svantaggiati; il restante 85% è destinato a formazione ed integrazione del reddito. È evidente la differenza nell'impianto e nelle finalità dei due canali di finanziamento: il primo esclusivamente finalizzato alla formazione, il secondo ad un modello diverso di tutela, che integra formazione e sostegno al reddito, destinando una quota, seppur esigua, delle risorse ad interventi di interesse generale.

Il Legislatore ha, quindi, immaginato differenti modelli di sostegno per i somministrati a tempo indeterminato e per i somministrati a tempo determinato: per questi ultimi la formazione è definita come forma di tutela particolarmente efficace, poiché funzionale all'adeguamento delle loro competenze alle richieste delle agenzie e delle imprese utilizzatrici e dunque a promuovere la continuità delle occasioni di impiego, da un lato; dall'altro, perché potenzialmente in grado di favorire la costruzione di percorsi lavorativi coerenti, attraverso la ricomposizione del *puzzle* delle esperienze lavorative, dunque anche di proteggere dal disordine lavorativo. La formazione dunque, non isolata, ma inserita in un sistema più ampio di tutele come il sostegno al reddito (fino ad ora nella forma dell'*una tantum*) ed il *mini welfare* offerto dall'ente bilaterale Ebitemp, viene definita, in sintonia con gli sviluppi della letteratura sui nuovi modelli di regolazione dei mercati del lavoro e con le indicazioni delle istituzioni europee, come un elemento cruciale di un nuovo sistema di protezione, che alla sicurezza del posto di lavoro e della continuità del reddito sostituisce la garanzia dell'*occupabilità*.

Proprio questa grande fiducia nel ruolo centrale che la formazione può giocare nel tutelare i lavoratori in somministrazione a tempo determinato è alla base dall'ingente quantità di risorse ad essa destinate dal Legislatore: l'obbligo contributivo del 4% per la formazione imposto alle Apl dal Legislatore è di molto superiore al contributo richiesto alle imprese di altri settori che aderiscono ai Fondi Interprofessionali per la formazione continua (lo 0,3% della retribuzione), ma è di gran lunga superiore anche rispetto a quello imposto o richiesto alle Apl negli altri paesi europei in cui sono stati creati sistemi di finanziamento della formazione simili.

L'intervento della Riforma, riducendo questo contributo al 2,6% per destinare l'1,4% della retribuzione imponibile al finanziamento del sistema di ammortizzatori sociali, porterebbe dunque alla "normalizzazione" di una tutela che potremmo definire eccezionale, senza dubbio unica nel panorama europeo. Dai primi commenti finora emersi, emerge una contrarietà diffusa rispetto ad un intervento che sembra regredire rispetto ai livelli di tutela finora raggiunti, della cui eccezionalità in effetti si è parlato in termini estremamente positivi negli anni passati, sottolineando il livello di avanzamento della disciplina italiana rispetto a quella di altri paesi.

La scelta può, tuttavia, essere interpretata in due modi: si può ipotizzare che la Riforma abbia semplicemente sottovalutato l'importanza della formazione per questi lavoratori, ritenendo non grave o legittimo deviare buona parte delle risorse per la formazione sul finanziamento degli ammortizzatori sociali; oppure si può pensare che la Riforma abbia volutamente ridimensionato le risorse per la formazione considerando non adeguato, o non sufficiente, il modello di protezione prima descritto, basato sulla garanzia dell'*occupabilità*.

Nel primo caso, come suggerito da alcuni interpreti, si dovrebbe ipotizzare una sottovalutazione dell'importanza della formazione da parte del Legislatore della Riforma, che avrebbe considerato questo spostamento di risorse "a costo zero": questa interpretazione sarebbe del resto sostenuta da alcuni precedenti, se si considera che il nostro Paese è tra i pochi, in Europa, che ha affrontato la crisi occupazionale degli ultimi anni trasferendo risorse dalla formazione agli ammortizzatori sociali.

Nel secondo caso, si dovrebbe pensare ad un intenzionale mutamento di paradigma, con cui il Legislatore della Riforma intende prendere le distanze dai nuovi modelli di regolazione cui abbiamo accennato, che tanta fiducia avevano riposto nella possibilità di creare nuove tutele per i lavoratori flessibili, incentrate soprattutto sull'incremento delle dotazioni individuali di capitale umano. Questo tipo di considerazione, tuttavia, avrebbe dovuto probabilmente riposare su una verifica del funzionamento del sistema di protezione creato per i lavoratori in somministrazione fin dalla legge n. 196/1997 e

dunque su una verifica dei risultati della formazione finanziata attraverso il canale FormaTemp, che come ampiamente argomentato in altre sedi, non è allo stato attuale possibile, considerata l'assenza di dati di monitoraggio e valutazione degli interventi formativi.

Sarà proprio questa scarsa attenzione ai risultati della formazione ad aver convinto il Legislatore ad attingere dalle casse del Fondo senza troppe esitazioni?

I “lavoratori anziani” nel progetto di riforma del lavoro

di Enrica Carminati, Pierluigi Rausei *

Il disegno di legge 5 aprile 2012, n. 3249, tra le sei macro aree di intervento volte a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, contempla espressamente la promozione di «nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro» (1). In un’ottica di sistema, il progetto di riforma indirizza simili sforzi di promozione dell’occupazione anche verso altre categorie di soggetti che, ancor più in questi anni di crisi economica, rischiano, al pari degli over 50, di restare ai margini del mercato del lavoro, quali i giovani alle prime esperienze, le donne e i disabili.

Le misure studiate per i “lavoratori anziani” sono finalizzate a tutelare espressamente quella fascia di soggetti adulti, tendenzialmente ultracinquantenni, che hanno perso il proprio posto di lavoro, che non soddisfano ancora i requisiti necessari per accedere ai trattamenti pensionistici e che, proprio a causa dell’età, faticano ad essere riassorbiti dal mercato. La necessità e l’urgenza di un simile intervento si colgono chiaramente avendo riguardo alle rilevazioni Istat, relative al 2010, che attestano per la fascia età dei 55-64enni un tasso di occupazione pari, nel nostro Paese, al 36,6% (47,6% per gli uomini e 26,2% per le donne), ben lontano dal *benchmark* del 50% fissato dalla strategia europea per l’occupazione – in particolare dal progetto Europa 2020 – ai fini della sostenibilità dei sistemi pensionistici, e altrettanto distante dai valori di Paesi *competitors* quali Germania (57,7%), Regno Unito (57,1%) Austria (42,4%) e Francia (39,7%) (2).

Ad occuparsi in modo diretto ed espresso dei “lavoratori anziani” è la Sezione III del Capo IV del disegno di riforma, titolata appunto Interventi in favore dei lavoratori anziani e incentivi all’occupazione. Due le norme di particolare interesse: da un lato l’art. 52, che struttura un sistema per l’accompagnamento di tali lavoratori verso la pensione, dall’altro, il successivo art. 53, che, con la medesima finalità di tutela, ma in una logica opposta, introduce incentivi economici per l’assunzione e, quindi, il reinserimento lavorativo degli over 50.

Più nel dettaglio, l’art. 52 del DDL, sotto la rubrica Interventi a favore dei lavoratori anziani, ammette «nei casi di eccedenza di personale» la stipula di accordi tra il datore di lavoro e le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello aziendale «per incentivare l’esodo dei lavoratori più anziani».

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

(1) Così recita l’art. 1, comma 1, lett. f, del Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro, sotto la voce *Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione.*

(2) Dati a cura di Istat tratti dal portale *Noi Italia. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, sezione Mercato del lavoro, voce *Tasso di occupazione dei 55-64enni.*

La norma declina i presupposti che necessariamente devono essere soddisfatti rispettivamente dalle due parti del rapporto contrattuale. Sul versante dei lavoratori non prevede una soglia di età, ma unicamente che i soggetti coinvolti siano i dipendenti «più anziani» e, ulteriormente, che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento – di vecchiaia o anticipato – nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, sulla base della normativa vigente al momento della sottoscrizione dell'accordo; rispetto al datore la norma precisa che deve trattarsi di soggetto che impiega mediamente più di 15 dipendenti (art. 52, commi 1-2, DDL).

Tramite l'avvio di questa nuova procedura di esodo il datore si impegna ad assicurare al lavoratore in uscita la corresponsione di una prestazione economica pari al trattamento di pensione, oltre che, contestualmente, il pagamento della contribuzione previdenziale necessaria per il raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. L'intero carico economico della procedura ricade dunque sul datore di lavoro, tenuto a corrispondere mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa, ma l'erogazione al lavoratore della prestazione economica avviene a cura dell'Istituto previdenziale.

Per tale ragione, cautelativamente, il comma 3 dell'art. 52 del DDL richiede al datore di lavoro una specifica garanzia di solvibilità, nella forma della fidejussione bancaria, in relazione all'obbligo assunto mediante l'accordo, al fine di dare efficacia allo stesso. Ne consegue che l'accordo stesso risulterà inefficace se non accompagnato da tale garanzia.

Garante dell'intera procedura è, pertanto, l'Inps, che cura la relativa istruttoria, verifica la sussistenza dei necessari requisiti e, in caso di esito positivo, rende definitivamente efficace l'accordo mediante una apposita validazione (art. 52, comma 4, DDL).

A seguito della validazione dell'accordo si avvia il processo di "uscita", conseguentemente l'Inps provvede, come segnalato, a liquidare la prestazione ai lavoratori coinvolti nella procedura, con le medesime modalità previste per il pagamento delle pensioni, nonché ad accreditare la relativa contribuzione figurativa (art. 52, comma 7, DDL).

A tutela dei lavoratori coinvolti nella procedura, l'art. 52, comma 6, disciplina anche l'ipotesi in cui il datore interrompa il versamento mensile all'Inps. In tal caso l'Istituto previdenziale, infatti, blocca l'erogazione della prestazione al lavoratore e, parallelamente, si attiva per notificare al datore di lavoro inadempiente un avviso di pagamento. Trascorsi 180 giorni dalla notifica dell'avviso senza che sia seguito il pagamento, l'Inps procede all'escussione della fidejussione al fine di ripristinare il trattamento.

La norma non dice, tuttavia, e gravemente, come possa essere garantita una continuità di reddito al lavoratore esodato nei 6 mesi di attesa dalla notifica dell'avviso di pagamento all'escussione della fidejussione da parte dell'Inps. Sul punto, di sicuro rilievo critico, occorrerà un preciso intervento durante il dibattito parlamentare, volto a non abbandonare a loro stessi i lavoratori che si affidino all'accordo garantito introdotto dal DDL.

Retta da una identica *ratio* è la previsione di cui all'art. 53 del disegno di legge di riforma, che titola Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate, volta tuttavia non a favorire "l'uscita" dei lavoratori anziani dal mercato, ma, all'opposto, un loro reinserimento attivo nel contesto produttivo, tramite la concessione di incentivi economici al datore che proceda ad assumerli.

Il primo comma della norma prevede, infatti, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per un periodo di dodici mesi, in relazioni alle assunzioni di lavoratori «di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi» effettuate dal 1° gennaio 2013 «con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione». Due sono, dunque, i requisiti soggettivi che deve possedere il lavoratore perché venga incentivato il suo reinserimento lavorativo: essere un over 50 e risultare disoccupato da oltre un anno.

Sul fronte datoriale, invece, non sono richiesti requisiti particolari, se non il riferimento temporale alle assunzioni, che devono essere effettuate dopo il 31 dicembre 2012 e con riguardo alla tipologia contrattuale destinataria dell'incentivo.

Sul punto, peraltro, la norma presta il fianco ad una duplice lettura, giacché la previsione letterale secondo cui l'assunzione incentivata deve essere avvenuta con «contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione», potrebbe spingere – a causa dell'utilizzo delle sole virgole – a ritenere che solo il lavoratore anziano assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato da una agenzia di somministrazione possa essere destinatario dell'intervento di sostegno all'occupazione. Invero tale lettura appare del tutto incoerente e illogica rispetto alle finalità dichiarate della proposta normativa, dovendosi invece considerare l'operatività dell'incentivo alla generalità delle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche se avviate da parte di una agenzia di somministrazione. In tal modo la decontribuzione incentivante opererebbe, di fatto, in relazione a tutte le nuove assunzioni a termine di lavoratori dipendenti over 50, dirette o in somministrazione.

Il comma 2 e 3 dell'art. 53 del DDL stabiliscono poi, rispettivamente, che l'incentivo economico avrà una durata di diciotto mesi (anziché dodici) se il contratto, stipulato ai sensi del comma 1, è poi trasformato in un rapporto a tempo indeterminato, o se l'assunzione è *ab origine* a tempo indeterminato, riconoscendo così un vantaggio maggiore al datore che non solo ricolloca il lavoratore ultracinquantenne, ma che gli offre concrete prospettive di stabilità.

Segue poi, in chiusura del Capo IV del disegno di legge, l'art. 54, *Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni*, volto, in particolare, a garantire una corretta e omogenea applicazione di tali misure. Tra le altre previsioni, la norma esclude l'operatività degli incentivi nelle ipotesi in cui:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione);
- il datore di lavoro (o l'utilizzatore con contratto di somministrazione) ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, ad eccezione dei casi in cui l'assunzione o la trasformazione (ovvero la somministrazione) sono finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure vengono effettuate presso una diversa unità produttiva;
- l'assunzione riguarda lavoratori che sono stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con questi in rapporto di collegamento o controllo (in caso di somministrazione di lavoro l'assetto proprietario, il collegamento e il controllo rilevano anche con riguardo all'utilizzatore).

Nel complesso, il disegno di legge per la riforma del mercato del lavoro, stanti anche le prospettate novità in materia di servizi per l'impiego, formazione permanente e ammortizzatori sociali, pare offrire ai lavoratori over 50 una serie di tutele incisive, tanto di politica attiva, quanto passiva, anche se alcuni passaggi del dettato normativo, come rilevato, necessitano di interventi che ne rendano più agile e certa l'applicazione.

PARTE IV
TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ
E LAVORO DEI DISABILI

Dimissioni in bianco: tutela rafforzata ma forse al costo di più burocrazia?

di Roberta Caragnano, Germana Caruso

L'art. 55 della bozza di disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro ridisegna in parte, rafforzandola, la disciplina delle dimissioni in bianco e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La materia è delicata per le implicazioni economico-sociali che genera e già negli anni passati non sono mancate critiche, anche serrate, alle modifiche normative introdotte come è avvenuto nel caso della legge 17 ottobre 2007, n. 188 che, per la prima volta, aveva introdotto nel nostro ordinamento procedure di contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco disponendo come nuovo requisito formale in materia di recesso volontario dal contratto di lavoro l'utilizzo di uno specifico modulo codificato, in difetto del quale l'atto di recesso si considerava nullo.

Il quadro italiano di riferimento, infatti, non è privo di criticità. Il Rapporto annuale dell'Istat sulla situazione del Paese, diffuso nel maggio 2011 (1) e che analizza i dati del biennio 2008-2009 comparandoli con gli anni precedenti (cfr. la Tavola 3.20, che segue), dedica un apposito paragrafo al fenomeno delle dimissioni in bianco mettendo in luce un percorso ad ostacoli e le difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con i tempi di vita. Secondo l'indagine multiscopo *Famiglie e soggetti sociali* nel 2009 più di un quinto delle donne con meno di 65 anni che lavorano o che hanno lavorato ha dichiarato di aver interrotto (temporaneamente e/o definitivamente) l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per motivi familiari di altra natura (il 22,4 per cento, contro il 2,9 per cento degli uomini).

Tavola 3.20 - Madri tra 16 e 64 anni che lavorano o hanno lavorato e hanno interrotto l'attività lavorativa per tipo di motivo, generazione di nascita, ripartizione geografica e titolo di studio - Anno 2009 (a) (per 100 madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato con le stesse caratteristiche)

CARATTERISTICHE	Motivi familiari di interruzione dell'attività lavorativa (b)			Almeno un motivo familiare
	Matrimonio	Nascita di un figlio	Altri motivi familiari	
GENERAZIONI DI NASCITA				
1944-1953	15,2	15,6	12,0	38,4
1954-1963	7,4	16,0	9,2	29,3
1964-1973	6,0	16,2	7,8	26,6
Dopo il 1973	7,1	14,1	6,8	25,7
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE				
Nord-ovest	7,0	18,2	8,6	31,9
Nord-est	11,0	19,4	11,8	37,8
Centro	9,4	13,1	7,5	27,9
Mezzogiorno	7,1	9,1	7,4	22,5
TITOLI DI STUDIO				
Fino alla licenza media	13,2	19,7	11,1	40,3
Diploma	6,0	12,6	7,8	24,5
Laurea	3,8	9,0	5,0	16,7
TOTALE	8,7	16,1	6,6	30,0

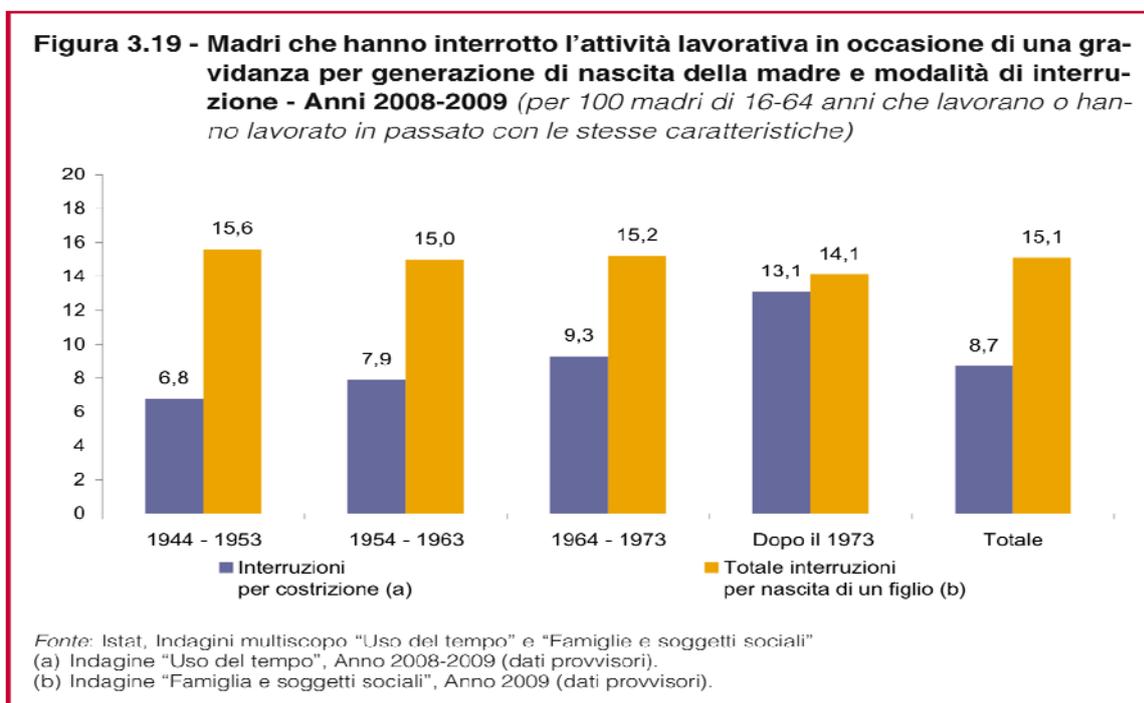
Fonte: Istat, Indagine multiscopo "Famiglie e soggetti sociali"

(a) Dati provvisori.

(b) Possibilità di risposta multipla.

(1) ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2010*.

Nel complesso, invece, sono circa 800 mila le madri le quali hanno dichiarato di essere state licenziate o essere state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza, nel corso della loro vita lavorativa. Si tratta, infatti, dell'8,7 del cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato (sul punto si veda la figura 3.19, che segue). Tra queste, solo il 40,7 per cento ha poi ripreso l'attività lavorativa; possibilità che differisce a seconda della realtà geografica nella quale si trovano e, quindi, con diverse opportunità di reinserimento nel mercato del lavoro: su 100 madri licenziate o indotte a dimettersi riprendono a lavorare 51 nel Nord Italia e soltanto 23 nel Mezzogiorno. Si tratta, con tutta evidenza, di cifre considerevoli, non tanto in valore assoluto, ma se messe in relazione ad altre forme di discriminazione legate al genere che contribuiscono ad incrementare le difficoltà di accesso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro.



L'intervento del neo-disegno di legge è duplice: da un lato interessa i genitori nel periodo della maternità o paternità, dall'altro estende l'ambito di applicazione della normativa in via generale e, quindi, a prescindere dal fatto di essere o meno genitore.

In particolare l'art. 55 del citato decreto di riforma interviene, modificandolo in diversi punti, l'art. 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) e introduce due novità: rafforza il regime della convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice o dal lavoratore e prevede sanzioni specifiche per il datore di lavoro che ricorre a tali pratiche per risolvere il rapporto lavorativo.

La prima novità interessa il comma 4 dell'art. 55 del citato decreto che contiene in sé una presunzione di non genuinità e autenticità delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali della lavoratrice (madre) e del lavoratore (padre). Viene esteso l'obbligo di convalida, ad oggi valevole entro un anno di vita del bambino, ai tre anni di età del minore o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale. La norma, infatti, subordina la richiesta di dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto alla convalida delle stesse da parte del servizio ispettivo del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio; a tale convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro ⁽²⁾.

Sempre al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, il regime della convalida viene rafforzato anche al di fuori dei casi di maternità o paternità. Il comma 2 dell'art. 55 condiziona sospensivamente l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale alla convalida effettuata secondo modalità individuate con decreto non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In alternativa alla convalida, il comma 3 dell'art. 55 prevede ulteriori procedure volte, in ogni caso, a validare l'efficacia delle dimissioni. La norma prevede espressamente la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione, del lavoratore o della lavoratrice, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro trasmessa telematicamente al Centro per l'impiego, e rimette ad un decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione di ulteriori modalità semplificate, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie. Il tutto al fine di accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore.

Qualora la lavoratrice o il lavoratore non procedano alla convalida delle dimissioni incombe sul datore di lavoro l'onere di trasmettere loro, secondo specifiche modalità definite al comma 5 dell'articolo in commento, una comunicazione contenente l'invito a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti per la convalida oppure, nel caso in cui si scelga la modalità alternativa di cui al comma 3, l'invito ad apporre la sottoscrizione di apposita dichiarazione resa dal lavoratore o dalla lavoratrice dimissionari. Il datore di lavoro ha trenta giorni di tempo per adempiere, a decorrere dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto. In caso di inadempienza le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Al contrario, qualora il datore di lavoro proceda all'inoltro della suddetta comunicazione il lavoratore o la lavoratrice dimissionari, entro sette giorni dalla ricezione, devono procedere alla convalida pena la risoluzione del rapporto per il verificarsi della condizione sospensiva. Resta ferma la possibilità riconosciuta al lavoratore o alla lavoratrice, di contestare l'efficacia dell'atto risolutivo offrendo le proprie prestazioni di lavoro a favore del datore nell'arco temporale dei sette giorni.

A chiusura della nuova disciplina dell'istituto delle dimissioni l'art. 55 del disegno di legge rafforza l'impianto sanzionatorio previsto nelle fattispecie di dimissioni in bianco. Viene introdotta, infatti, una specifica sanzione amministrativa – facendo comunque salvi gli eventuali rilievi di carattere penale – a carico del datore di lavoro che abusa del foglio in bianco fatto siglare dal lavoratore o dalla lavoratrice per simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del contratto. In tal caso il datore incorrerà in un reato amministrativo e sarà condannato al pagamento di una sanzione (amministrativa) di importo variabile, da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento, l'irrogazione della sanzione e il quantum della stessa sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Qual è quindi il senso dell'art. 55, comma 8, del disegno di legge riguardo al «salvo che il fatto costituisca reato»?

Sul punto a parere di chi scrive le fattispecie sono due e distinte: reato amministrativo punito con la sanzione, anch'essa amministrativa, nel caso in cui il datore "abusa" del foglio in bianco (così come testualmente prevede il disegno di legge e siamo nell'ambito dei reati depenalizzati) da un lato e reato

⁽²⁾ Sullo stato attuale della normativa in vigore in materia di convalida delle dimissioni dubbi sono sollevati da R. SCHIAVONE, *Dalla riforma del lavoro più tutele alla maternità e alla paternità*, in *GL*, 2012, n. 6, la quale auspica che un eventuale intervento legislativo possa risolvere alcune lacune della norma.

penale dall'altro, quando ad esempio la condotta del datore di lavoro diventa, invece, estorsiva.

Giurisprudenza consolidata della Suprema Corte di Cassazione qualifica come estorsiva quella condotta del datore di lavoro consistente nel prospettare ad alcuni suoi dipendenti la mancata assunzione, il licenziamento o la mancata corresponsione della retribuzione, nel caso in cui i lavoratori non accettino le condizioni di lavoro loro imposte e quindi sono costretti «ad accettare condizioni contrarie alla legge e alla contrattazione collettiva, quali: lavoro nero, trattamenti economici inferiori rispetto a quello pattuito, sottoscrizione di lettere di dimissioni in bianco, rinuncia a godere di congedi per malattia o per infortunio sul lavoro» (Cass. Penale, sez. VI, 31 agosto 2010, n. 32525). Ne discende che il reato di estorsione si concretizza quando al lavoratore è fatta firmare anticipatamente e senza data la "lettera di dimissioni"; fattispecie questa che rientra nel campo penale ed è fatto/atto diverso dalla firma del "foglio in bianco".

La *ratio* di fondo dell'art. 55 è condivisibile nella misura in cui estende e rafforza la tutela accordata al lavoratore o alla lavoratrice dimissionari introducendo meccanismi di verifica più stringenti atti a sincerare la genuinità della volontà espressa. Tuttavia, nella futura applicazione delle nuove disposizioni, si intravede un possibile e potenziale aggravamento degli adempimenti burocratici che incombono su entrambi i soggetti del rapporto.

In riferimento alla legge 17 ottobre 2007, n. 188, erano state mosse critiche in merito ad un appesantimento procedurale che scaturiva dall'obbligo, per il lavoratore dimissionario, di rivolgersi ai soggetti abilitati alla trasmissione telematica del modulo codificato, in difetto del quale l'atto di recesso si considerava nullo. L'art. 55 del disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro, rispetto alla procedura disciplinata nel 2007, in realtà, prescrive un maggior numero di adempimenti: dall'obbligo di allegare alla ricevuta della comunicazione inoltrata ai Centri per l'Impiego una dichiarazione firmata delle parti che attesta la reale volontà di sciogliere il rapporto, all'obbligo, gravante sul datore di lavoro, di inoltrare al lavoratore dimissionario che non abbia proceduto alla convalida, comunicazione di invito ad adempiere.

Un elemento, questo, in controtendenza sia rispetto all'attuale rilancio della semplificazione amministrativa sia con riferimento all'intento, dichiarato nella Relazione illustrativa del disegno di legge, di «contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007».

Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher *baby-sitting*

di Roberta Caragnano

Sostegno alla genitorialità e promozione di una cultura di maggiore condivisione dei carichi di cura dei figli all'interno della coppia. È questo l'*incipit* dell'art. 56 del disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro che interviene con la previsione di una misura sperimentale per gli anni 2013-2015 e l'introduzione, nel nostro ordinamento, del congedo obbligatorio di paternità.

Non sarà più dunque, questa, una possibilità, come già oggi consentito dalla legge nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino o affidamento al padre in via esclusiva, ma un obbligo.

Il padre lavoratore dipendente, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, infatti, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi, dei quali due (giorni) in sostituzione della madre e con un riconoscimento di un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al cento per cento della retribuzione e il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre con un riconoscimento di una indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione.

Si interviene in tal modo con una novità nella misura in cui l'indennità della retribuzione è *ex lege* innalzata al 100 per cento a fronte dell'attuale 80 (per cento) che, nella prassi, è portata al 100 per cento per effetto della contrattazione collettiva che integra il trattamento economico.

L'Italia si allinea così agli altri Paesi europei dando attuazione alla direttiva 2010/18/EU. La durata del congedo è piuttosto limitata se si pensa che nei paesi scandinavi ma anche nella vicina Spagna l'arco temporale è più ampio con la previsione di 15 giorni e l'estensione ad un mese a partire dal 2012 (per un confronto comparato si veda la tabella n. 1, che segue); tuttavia è un inizio nella direzione di un cambiamento di prospettiva.

Per quel che attiene la copertura finanziaria di una spesa stimata in 78 milioni di euro per ciascun degli anni 2013-2015 si provvederà con l'utilizzo parziale delle risorse di cui al Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (comma 27, art. 24, legge n. 214/2011).

La novità è altresì interessante perché se da un lato interviene per ripartire i carichi di cura, promuovendo una nuova cultura della genitorialità più simile ai modelli di welfare del nord-europa, dall'altro segue la *ratio* di creare un duplice impatto positivo sull'occupazione femminile con la riduzione delle disparità di genere nel mondo del lavoro e dei differenziali retributivi tra uomini e donne.

Recenti studi confermano che la bassa partecipazione femminile al lavoro così come il tasso di abbandono dell'occupazione sono legati proprio a fattori familiari: il 40,8 per cento delle ex lavoratrici

dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6 per cento per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti ⁽¹⁾. Quindi un problema non solo di accesso al mercato del lavoro ma anche di *work-life balance* che richiede sempre più una convergenza tra politiche nazionali, realtà del sistema Paese ed esigenze delle famiglie.

In questa direzione il decreto legge ha delle novità anche per le mamme. Al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lett. a, dell'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le mamme lavoratrici possono richiedere al datore di lavoro e vedersi corrispondere, nei limiti delle risorse disponibili, dei *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*. *Voucher* il cui importo sarebbe modulato sulla base dei parametri Isee della famiglia ed erogato dall'Inps. Una previsione questa in linea di continuità con i principi e gli interventi previsti dall'intesa sulla conciliazione del 7 marzo 2011 che metteva al centro il rilancio delle politiche di conciliazione. Anche in quella occasione era stata prospettata la possibilità di introdurre voucher per la prestazione di servizi, da utilizzarsi in alternativa al congedo parentale, ma i tempi forse non erano ancora maturi.

L'obiettivo dell'art. 56, comma 1, lett. b, dovrebbe essere non solo quello di agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare ma anche consentire alle lavoratrici di facilitare il più possibile il rientro dopo la maternità cercando di evitare ripercussioni e ostacoli alla carriera lavorativa. Un solo dubbio a riguardo ma anche una proposta: perché non consentire una tutela più ampia a favore della ripartizione dei carichi di cura tra genitori con l'estensione della misura anche per i padri? Nell'attuale legislazione, infatti, i congedi parentali sono usufruibili per entrambi i genitori, per ogni figlio, nei primi otto anni di vita per una durata complessiva di 10 mesi elevabili a 11 (mesi) se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi e la fruizione può essere frazionata o contemporanea. Inoltre ciascun genitore matura un proprio diritto, individuale e autonomo, al periodo di congedo parentale indipendentemente dalla condizione lavorativa dell'altro genitore. Ai sensi dell'art. 32, comma 4, decreto legislativo n. 151/2001 la possibilità di fruire dei congedi è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto; pertanto anche i padri lavoratori hanno un autonomo diritto anche se la madre non è lavoratrice.

La riforma comunque è in cantiere e non ci resta che aspettare i prossimi provvedimenti legislativi.

Tabella n. 1. Paesi europei a confronto.

PAESE	MATERNITÀ	PATERNITÀ	PARENTALI
FRANCIA	- 16 settimane (6 prima del parto e 10 in seguito; casi particolari per gravidanza patologica, gemellare, nascita del terzo figlio). - L'indennità è pari al 100% della retribuzione.	11 giorni entro i primi 4 mesi dalla nascita.	- Fino a 3 anni del bambino:12 mesi. (un anno aggiuntivo in caso di disabilità o malattia del bambino). - Importo forfettario; indennità di congedo parentale versata ai genitori con un solo figlio fino a sei mesi dopo la fine del congedo maternità.
GERMANIA	-14 settimane (6 prima del parto e 8 in seguito che diventano 12 per parto gemellari). -L'indennità pari al 100% della retribuzione.	Nessun giorno.	- Fino a 3 anni di vita del bambino:12 mesi (aumentabili a 14, se il padre ne prende almeno 2). - Retribuzione proporzionale allo stipendio percepito; indennità di congedo parentale versata fino a un

(1) Sul punto di legge *Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia: i risultati di una indagine Isfol*, in CNEL, *Gli Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, in *Bollettino Adapt*, 13 febbraio 2012, n. 5.

			massimo di 28 mesi. Il resto del periodo di tre anni di congedo non è retribuito.
REGNO UNITO	Dal 2011 1 anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner.	Dal 2011 un anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner.	- 10 mesi (dal 2011) con estensione agli uomini. - La retribuzione è pari al 90% dello stipendio per le prime 6 settimane, e poi va a scalare.
ITALIA	- 20 settimane (1 o 2 prima del parto e 3 o 4 dopo di esso). - Indennità pari all'80% della retribuzione.	Nessun diritto al congedo di paternità retribuito.	- Fino agli 8 anni del bambino → 10 mesi fruibili del (sono aumentabili ad 11, se il padre ne prende almeno 3). - Fino a 3 anni e per un periodo complessivo di 6 mesi (entrambi i genitori indennità al 30%).
PAESI BASSI	- 16 settimane (più altre 2 settimane in caso di parto prematuro). - L'indennità pari al 100%.	Breve tra 0,4 e 1 settimana (pienamente retribuiti).	- Fino agli 8 anni del bambino, → 3 mesi <i>full time</i> o 6 mesi <i>part time</i> per ciascun <i>partner</i> . - Non è prevista alcuna indennità (ricordiamo però la presenza dei contratti collettivi che compensano questa lacuna).
SPAGNA	- 16 settimane (prima o dopo la nascita) da condividere con il partner. - Indennità pari al 100% della retribuzione. - Possibilità di 3 anni di maternità non pagata.	15 giorni. Dal 2012 estensione ad 1 mese	- Fino al 3 anno compiuto del figlio. - Nessuna indennità.
SVEZIA	Non c'è un congedo di maternità specifico. I genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni. Se è la madre ad astenersi, 60 giorni devono essere usufruiti dal padre (i giorni non possono essere ceduti tra genitori).	Il padre ha diritto a 10 giorni di congedo in concomitanza con la nascita del figlio.	Ogni genitore ha il diritto di prendere il congedo parentale fino ai 18 mesi di età del bambino. Ma i 480 giorni di congedo retribuito possono essere presi fino all'età di otto anni del bambino.
DANIMARCA	- 18 settimane (4 prima del parto e 14 dopo). - Indennità pari al 100% della retribuzione.	Fra 6 e 10 giorni.	- Fino ai 9 anni di vita del bambino, 32 settimane per ciascun genitore. - Importo forfettario.

Elaborazione dati Adapt. Fonti: Commissione europea Memo/08/603; guida interpretativa es, Accordo quadro sul congedo parentale (riveduto), 2011; Ocse, Doing Better for Families, maggio 2011. Tabelle a cura di Valentina Sorci e Rosita Zucaro in *Conciliazione la strada per la ripresa*, in *Capitale Umano*, Inserto mensile *Tempi*, n. 1/2012.

Una riforma del lavoro attenta alla disabilità

di Vincenzo Putrignano, Valentina Sorci

La riforma del mercato del lavoro, frutto di un cospicuo dibattito dal forte impatto mediatico, è stata recentissimamente approvata dal Governo ed ora all'esame delle aule parlamentari, si propone, tra gli altri, lo scopo di «realizzare un mercato del lavoro inclusivo» (art. 1, comma 1). Proprio in tale ottica si colloca l'articolo 57, rubricato *Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili*, il quale introduce alcune puntuali modifiche di alcune norme della legge n. 68 del 1999.

In particolare, esso amplia la platea dei soggetti che devono essere computati per le quote di assunzioni dei disabili; introduce alcuni obblighi di comunicazioni ulteriori; introduce una delega al ministero competente per la ridefinizione della disciplina degli esoneri.

Quanto al computo dei lavoratori, il comma 1 dell'art. 57 modifica l'articolo 4, comma 1 della legge n. 68 del 1999, prevedendo l'ampliamento del numero dei lavoratori inclusi nella base per il calcolo della quota di riserva per l'assunzione dei disabili. Secondo la nuova formulazione, sarebbero ora ricompresi tra questi tutti i lavoratori assunti con il vincolo della subordinazione, mentre nella formulazione attuale sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi. Peraltro, tale esenzione esprime una evidente razionalità, visto che tener conto di rapporti di durata ridotta o ridottissima costringerebbe il datore di lavoro ad una soggezione all'obbligo di assunzione di disabili, per così dire, "altalenante", e dipendente dalla espansione o riduzione dell'organico aziendale anche per periodi molto brevi. Tale proposta, poi, potrebbe portare a difficoltà applicative: ci si chiede, ad esempio, se un lavoratore assunto per un periodo di un mese debba essere computato per l'intero o *pro quota* in ragione di anno, o se debba essere "sommato" nella misura proporzionale che il periodo della sua attività agli altri lavoratori a termine.

Forse, avrebbe maggior senso continuare ad escludere – così come prevede la norma attuale – tali rapporti; o, forse, tale modifica, piuttosto che essere motivata dalla premura nei confronti dei lavoratori disabili, può essere spiegata alla luce dell'atteggiamento di sfavore che l'attuale compagine governativa ha espresso nei confronti del lavoro a termine.

Permangono le esclusioni già previste dall'attuale art. 4 (i disabili già in forza, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti) e a queste se ne aggiungono altre (i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero per il periodo di tali attività, i lavoratori somministrati occupati presso l'impresa utilizzatrice, i lavoratori socialmente utili assunti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori che aderiscono al programma di emersione dal lavoro nero).

In un'ottica di garanzia dei meccanismi che regolano il mercato del lavoro, o più probabilmente nell'ottica di rendere più stringenti i controlli, si prevede, a carico dei Centri per l'impiego, l'obbligo di comunicazione in via telematica, alla Direzione territoriale del lavoro competente, del mancato rispetto delle quote di riserva e il ricorso al meccanismo degli esoneri, al fine di consentire agli organi ispettivi competenti una pronta verifica e dunque un'altrettanto pronta adozione dei meccanismi sanzionatori.

Da ultimo, il comma 3 dell'art. 57 introduce un comma 8-*quinqüies* all'art. 5 della legge 68, che disciplina, tra gli altri, gli esoneri parziali. Si ricorda che tale istituto consiste nella possibilità per i datori di lavoro di chiedere – nel rispetto di determinate condizioni – un parziale esonero dall'obbligo di assunzione, mediante il versamento di una somma al fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Si trattava, nelle intenzioni del legislatore del 1999, di una misura di carattere eccezionale, cui si poteva far ricorso solo a fronte di determinate condizioni (poi definite con decreto ministeriale 7 luglio 2000, n. 357). Nella prassi applicativa, tuttavia, e soprattutto in alcune zone del Paese, il versamento di tali somme è vissuto come una modalità alternativa di assolvimento dell'obbligo, anzi quasi la via normale per esso. E su questo istituto, o più precisamente sulle distorsioni applicative di esso, le associazioni di rappresentanza e tutela dei disabili hanno mostrato sempre – ed a ragione – una fortissima opposizione, proponendo da tempo una abolizione di esso o quantomeno una sua revisione; in effetti, il sistema degli esoneri costituisce, di fatto, una sorta di scappatoia che rischia di rendere “farisaico” l'intero impianto della legge n. 68.

Essendo scaduta la delega che autorizzava il ministro del lavoro ad emanare le norme attuative relative, il comma di cui si propone l'inserimento si limita ad introdurre una nuova delega che individui nuovi «criteri e [...] modalità per la [...] concessione» degli esoneri e introduca norme, che di certo saranno più stringenti, «volte al potenziamento delle attività di controllo».

Stupisce che, a differenza di quanto previsto dalla originaria delega prevista dalla legge n. 68, non sia stato previsto l'oramai “rituale” parere, obbligatorio ma non vincolante, della Conferenza Stato-Regioni e delle commissioni parlamentari competenti.

Lungi dall'essere una mera cortesia istituzionale, tali pareri – ed in particolare quello della Conferenza Stato-Regioni – potevano essere razionalmente coerenti per un intervento su una materia di certa competenza statale, ma che comunque è destinata ad svolgere i suoi effetti su un fondo prettamente regionale; d'altra parte, l'esperienza eccellente condotta da alcune regioni avrebbe potuto arricchire i contenuti di un istituto che – si ripete – in qualche modo è destinato ad incidere su aspetti di rilevanza regionale.

Analoga perplessità desta la mancata acquisizione del parere delle commissioni parlamentari competenti: data la delicatezza della materia, ci si sarebbe aspettati un coinvolgimento, sia pure a livello consultivo, di quella camera di compensazione che il parlamento, nelle sue articolazioni, è, e nella quale più facilmente possono essere rappresentati gli interessi dei destinatari finali delle norme e di tutti gli *stakeholders*.

PARTE V
POLITICHE ATTIVE, SERVIZI AL LAVORO,
APPRENDIMENTO PERMANENTE

Condizionalità e raccordo tra politiche attive e passive: una prospettiva (troppo) pubblicistica di intervento sul mercato del lavoro

di Silvia Spattini, Michele Tiraboschi

Dalla lettura del Capo VI del disegno di legge n. 3249, dedicato alle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per l'impiego, si ricava immediatamente l'idea di un sostanzioso rafforzamento del ruolo dell'Inps a cui vengono molto opportunamente affidate nuove competenze in ragione della esigenza di un maggiore e migliore raccordo tra politiche attive e passive.

Probabilmente poco visibile, ma rilevante nelle finalità e nelle relative implicazioni, è l'inclusione dell'Inps tra i soggetti autorizzati a svolgere in regime di autorizzazione particolare l'attività di intermediazione ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. L'idea è che l'ente previdenziale, erogatore dei sussidi, possa contemporaneamente svolgere attività di collocamento con l'obiettivo di agevolare il reinserimento dei lavoratori disoccupati beneficiari di prestazioni. Un siffatto modello è stato adottato in passato in Olanda (mentre è stata successivamente realizzata la fusione tra l'ente previdenziale e i servizi pubblici per l'impiego), dove appunto l'ente previdenziale era competente per il reinserimento dei beneficiari di prestazioni. Tale impianto trova la sua *ratio* nell'idea che l'ente sia particolarmente incentivato a reinserire nel mercato del lavoro nel più breve tempo possibile i percettori di sostegno al reddito, perché questo rappresenta evidentemente un risparmio per le casse dell'ente previdenziale stesso.

Nella ipotesi italiana, l'Inps non è obbligato a svolgere tale attività di intermediazione, ma ne ha facoltà. Se ci interroghiamo poi sulle eventuali modalità di realizzazione di tale attività, sicuramente gli attuali operatori dell'Istituto non hanno le competenze necessarie per svolgere anche l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Conseguentemente, escludendo che l'ente possa assumere nuovo personale da dedicare a tale attività, si può ipotizzare la riqualificazione di parte del personale in forza per lo svolgimento della attività di intermediazione ovvero, più verosimilmente, l'Inps potrebbe affidare su base contrattuale a terzi, già autorizzati ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003 ovvero ai servizi pubblici per l'impiego, la realizzazione concreta della attività di intermediazione. D'altra parte, su un sistema di questo tipo si basava il modello olandese, con un meccanismo di premialità per incentivare la realizzazione dell'obiettivo del reinserimento nel mercato del lavoro nel minor tempo possibile.

Con l'obiettivo di semplificare le procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione (come dichiara la rubrica dell'art. 61), il disegno di legge prevede la possibilità di rendere all'Inps, invece che al servizio competente (di fatto il centro per l'impiego), la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000. Se a una prima lettura questa disposizione sembra effettivamente snellire le procedure, in realtà fa sorgere diversi interrogativi. La citata dichiarazione di immediata disponibilità è il presupposto per

l'acquisizione dello stato di disoccupazione, che secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000 si ottiene presentandosi al servizio competente per territorio. Poiché, inoltre, lo stato di disoccupazione è la condizione necessaria per l'ottenimento della indennità di disoccupazione, sembra comunque necessario la prestazione della dichiarazione di immediata disponibilità al centro per l'impiego. In base a tali considerazioni, la disposizione normativa sembrerebbe priva di possibilità applicativa, a meno che non si interpreti che l'acquisizione dello stato di disoccupazione coincide con la prestazione di tale dichiarazione e quindi la possibilità di rendere tale dichiarazione all'Inps non equivalga a dire che lo stato di disoccupazione può essere certificato anche dall'ente previdenziale attraverso la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di una nuova attività lavorativa.

Tutto ciò induce a ritenere che, forte della recente esperienza olandese e del sostanziale fallimento di ogni tentativo di riforma dei servizi pubblici al lavoro, dalla riforma Biagi in poi, il Legislatore avrebbe invero potuto osare molto di più fino a giungere alla fusione tra Inps e servizi pubblici al lavoro o all'affidamento all'Inps delle competenze in materia di servizi pubblici per l'impiego nella prospettiva della costituzione di una unica agenzia nazionale in grado di realizzare in modo organico e unitario politiche attive e politiche passive.

Il disegno di legge intende altresì abrogare il comma 10 dell'art. 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, che prevede una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale da rilasciare all'Inps da parte di tutti i beneficiari di un trattamento di sostegno al reddito. Se per i disoccupati percettori di un beneficio in effetti occorre rilasciare una doppia dichiarazione, i percettori non disoccupati (cassaintegrati) sono tenuti a dichiarare la loro disponibilità a un percorso di riqualificazione professionale soltanto all'Inps. L'abrogazione del comma 10 libera i percettori non disoccupati dal rilasciare tale dichiarazione, anche se l'art. 62 del disegno di legge prevede comunque la decadenza dal trattamento in caso di rifiuto da parte del beneficiario ad essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo. Se per un verso, permane la condizionalità del trattamento di sostegno al reddito rispetto alla disponibilità a un percorso di riqualificazione, la norma attuale consente ai percettori di acquisire consapevolezza dei loro obblighi attraverso la sottoscrizione di una dichiarazione che li specifica, mentre la novella prevede la sanzione per un mancato comportamento senza consentire al beneficiario di avere uno strumento che espliciti e gli renda chiari i suoi obblighi.

Con l'obiettivo di incrementare la condizionalità delle prestazioni, sono state inasprite le condizioni di perdita dello stato di disoccupazione. Infatti, è stata abrogata la lett. a dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, per cui non è più possibile per un beneficiario conservare lo stato di disoccupazione, anche se svolge una attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Nella stessa direzione, la modifica che riduce da 8 a 6 mesi la durata di un contratto di lavoro subordinato che consente la sospensione dello stato di disoccupazione. Si prevede, inoltre, la perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto di una offerta di lavoro congrua sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del contratto, mentre nella legislazione vigente lo stato di disoccupazione non viene perso se si rifiuta un contratto di lavoro che sia inferiore agli 8 mesi (4 se si tratta di giovani).

A completamento delle norme volte a incentivare i beneficiari alla ricerca attiva di un lavoro e al loro reinserimento, nonché rendere più stringente la condizionalità delle prestazioni sociali, viene specificata la decadenza da un trattamento collegato allo stato di disoccupazione o inoccupazione in caso di: rifiuto di partecipare senza giustificato motivo a una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposti dai servizi competenti o di partecipazione non regolare; rifiuto di una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20 per cento rispetto all'importo lordo della indennità cui ha diritto. Viene inoltre precisato che le attività lavorative o di formazione o riqualificazione sono da considerare congrue se 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, riprendendo

quanto previsto dall'art. 1-*quinques* del decreto legge n. 249/2004, che viene contestualmente abrogato. Affinché il sistema di condizionalità sia efficace, occorre che siano effettive le sanzioni, per cui è previsto che i servizi competenti debbano comunicare all'Inps gli eventi che determinano la decadenza dal trattamento. In realtà, la formulazione del disegno di legge è più restrittiva di quella attualmente in vigore, definita dal decreto interministeriale 19 maggio 2009 (in applicazione del comma 10 dell'art. 19, decreto legge n. 185/2008), che prevede l'obbligo di comunicare gli eventi che determinano la cessazione del trattamento anche da parte di responsabili di attività formative o agenzie per il lavoro.

Con specifico riferimento alle politiche attive per il lavoro volte al reinserimento dei lavoratori disoccupati nel mercato del lavoro e alla prevenzione della disoccupazione di lungo periodo, accanto agli indirizzi generali, sono definiti (con l'introduzione del comma 1-*bis* e 1-*ter* all'art. 3 del decreto legislativo n. 181/2000) i livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate dai servizi competenti nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori. L'obiettivo è, quindi, individuare degli standard nazionali di riferimento rispetto a interventi di politica del lavoro e fare in modo che si realizzino nei confronti di tutti i percettori per una loro effettiva attivazione nella ricerca di un nuovo lavoro, un supporto concreto in questa ricerca, nonché un incremento della loro occupabilità attraverso interventi formativi. Nel dettaglio, si prevede quindi che ai disoccupati beneficiari di prestazioni debbano essere offerti: un colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; azioni di orientamento collettive tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale; opportunità di formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei ed i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza; proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

Le azioni così individuate sono rivolte, come espressamente indicato, nei confronti di beneficiari di prestazioni. Questa ha la sua ragione, come anche in precedenza richiamata, nel fatto che anche per ragioni strettamente economiche, l'interesse principale è reinserire nel mercato del lavoro i lavoratori che siano percettori di prestazioni sociali, riducendo quindi l'aggravio sulle casse dell'ente previdenziale. Le modifiche in materia di politica del lavoro sono previste anche nei confronti di beneficiari 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. In questo caso, il livello essenziale degli interventi rivolti a tale categoria di beneficiari è rappresentato dall'offerta di almeno una possibilità di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

Le novità normative prevedono altri provvedimenti volti a incrementare l'integrazione delle politiche attive e passive e in particolare il raccordo tra diversi enti, quali in particolare l'Inps e i servizi competenti, con lo scopo di una maggiore sinergia ed efficacia delle azioni dirette al reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro e della loro attivazione. L'art. 60 prevede infatti che l'Inps debba predisporre e mettere 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, dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficia. La banca dati richiamata è già esistente e corrisponde al *Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito*, istituito dal comma 4, dell'art. 19, decreto legge n. 185/2008, che ha le caratteristiche individuate dalla novella. Tale strumento aveva già l'obiettivo di essere un concreto strumento a disposizione dei servizi competenti per conoscere la situazione di ogni percettore e selezionare in modo appropriato gli interventi da attuare. In realtà, il disegno di legge potrebbe essere l'occasione per specificare che i dati relativi ai lavoratori dovrebbero contenere informazioni aggiuntive, perché quelle indicate sono insufficienti per realizzare azioni adeguate di politica del lavoro. Per esempio, non sono presenti riferimenti per un contratto con il lavoratore, se non l'indirizzo di residenza o domicilio. Non è pensabile che i centri per l'impiego o le agenzie per il lavoro scrivano ai lavoratori lettere di

convocazione, ma servirebbero recapiti telefonici o di posta elettronica. Analogamente, scarsi sono anche i dati sui profili professionali dei lavoratori, che sarebbero indispensabili per individuare i lavoratori con le caratteristiche adatte a ricoprire determinate *vacancies*.

Molto rilevante è, invece, la previsione normativa che introduce l'obbligo per i servizi competenti di inserire nel sistema predisposto dall'Inps i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali. Questa azione consente di monitorare i servizi e le attività effettivamente erogate ai beneficiari anche nell'ottica della verifica del rispetto di livelli essenziali.

Con l'obiettivo dello scambio di flussi informativi ai fini di un migliore e più efficace supporto al reinserimento dei percettori nel mercato del lavoro deve essere letto anche l'art. 60, comma 2, che stabilisce che le regioni e le province mettano a disposizione dell'Inps le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, nonché i dati necessari per l'individuazione degli incentivi all'assunzione. Le stesse informazioni devono inoltre essere messe a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro (Cliclavoro). Questo in effetti consente anche ai datori di lavoro direttamente e non soltanto ai servizi competenti di conoscere quali lavoratori siano portatori di eventuali incentivi all'assunzione.

Il Governo inoltre intende fare rivivere la delega contenuta nel comma 30 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in materia di servizi per l'impiego e politiche attive, incentivi all'occupazione e apprendistato, specificando ulteriori principi e criteri direttivi oltre a quelli già presenti al comma 31. Nel dettaglio, la delega deve tenere in considerazione: l'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; la qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro; la formazione nel continuo dei lavoratori; la riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento; il collocamento di soggetti in difficile condizione.

La volontà di esercitare la delega in materia di servizi per l'impiego e politiche per il lavoro suggerisce l'idea che il Governo intenda probabilmente portare a compimento le modifiche introdotte dal disegno di legge, forse proprio nella direzione di attribuire all'Inps la competenza dei servizi per l'impiego e delle politiche del lavoro.

Tale scelta potrebbe svilupparsi secondo due diverse direttrici, una di impostazione più pubblicistica e l'altra più privatistica o mista. Nel primo caso l'erogazione dei servizi per l'impiego avverrebbe ad opera delle strutture pubbliche, nel caso specifico l'Inps, mentre nella seconda opzione prevarrebbe l'esternalizzazione dei servizi e l'erogazione degli stessi da parte di privati su incarico dell'ente competente, attuando in questo modo il modello di regolamentazione del mercato del lavoro c.d. di quasi-mercato.

La riforma proposta ha una impostazione tendenzialmente pubblicistica, infatti non è stata incentivata la partecipazione degli operatori privati nella direzione della realizzazione di specifici interessi pubblici, come il reinserimento dei beneficiari di prestazioni nel mercato del lavoro, né sono stati previsti spazi particolari per l'iniziativa privata. Tuttavia, nel caso di una riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego, data la criticità della situazione attuale, dovrebbe essere considerata seriamente la necessità di una impostazione nuova, basta su un modello misto di *governance* dei servizi per il lavoro, in una variata tendenzialmente privatistica, caratterizzato dalla erogazione diretta dei servizi base, realizzati in economia, e dalla esternalizzazione a privati, su base contrattuale, di servizi specialistici e avanzati.

Apprendimento permanente e competenze nella riforma del lavoro

di Gaia Gioli, Lidia Petruzzo

L'articolo 66 della proposta di riforma del mercato del lavoro contiene importanti previsioni su apprendimento permanente e competenze. L'obiettivo dichiarato è il riconoscimento del capitale umano delle persone documentato tramite un sistema informativo unico, uniforme e condiviso.

Conoscenze, abilità, assunzione di competenze personali rappresentano in effetti uno dei cardini utili ad affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, forse molto di più di quanto possano fare le regole sulla flessibilità del lavoro tanto in entrata che in uscita. La formazione e l'istruzione divengono, infatti, indispensabili per contribuire al miglioramento, allo sviluppo e all'aggiornamento delle professionalità. Per questo, riprendendo l'art. 66, appare necessario valorizzare le persone e le competenze nel loro contesto di apprendimento formale, non formale ed informale.

Il successivo art. 67 vede coinvolti nell'offerta formativa anche i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, le strutture formative accreditate dalle Regioni, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, le Parti sociali, in particolare i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e l'apprendistato. Questi soggetti si dovranno coordinare, affinché si possano costituire dei sistemi integrati territoriali, «caratterizzati da flessibilità organizzativa e di funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone». Tali sistemi, con durata triennale, avranno l'obiettivo di assicurare la fruizione del diritto all'apprendimento permanente e dovranno essere capaci di progettare percorsi formativi, compresi quelli di lavoro, rispondenti al reale fabbisogno professionale e di competenze espresso dal mercato del lavoro e dal territorio di riferimento, evidenziando, quindi, l'importante ruolo in mano alle Parti sociali e alla bilateralità, inevitabilmente, connessa a questi attori. Le competenze linguistiche ed informatiche sono quelle che dovranno essere maggiormente risaltate dalle articolazioni territoriali alle quali si potranno aggiungere, nella loro piena autonomia, anche le Università attraverso «un'offerta formativa flessibile e di qualità capace di adattarsi ad una popolazione studentesca variegata, utilizzando anche strumenti innovativi come la formazione a distanza».

Con l'art. 68, poi, si pongono le premesse per realizzare una formazione che valorizzi effettivamente gli esiti degli apprendimenti, acquisiti anche in contesti non formali ed informali, e in ambiti produttivi, come già nel 2010 avevano fatto le *Linee guida per la formazione*. Esso contiene, infatti, una delega al Governo finalizzata alla definizione di norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze.

Il legislatore guarda con occhio attento anche all'azienda come sede formativa, nonostante il rischio di una "deriva aziendalistica" e di un elevato onere che potrebbe scoraggiare l'imprenditore non – formatore o, quantomeno, non organizzato per ricoprire tale ruolo, dal formare i lavoratori.

L'art. 68 sposa i principi comuni europei sulla validazione (2004) e le linee guida per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (2009), ovvero quelli di opportunità di accesso e di

trattamento per tutti i lavoratori, di coinvolgimento dei vari *stakeholders* nella costruzione del sistema di validazione, della qualità, della trasparenza e dell'equità del sistema di formazione, ed, infine, della professionalità e competenza da parte di chi svolge la validazione.

Le lett. *a* e *d* del medesimo articolo dettagliano i criteri di cui sopra, riprendendoli in toto ed integrandoli con il riconoscimento e la validazione dei saperi acquisiti a distanza, nonché la previsione di sistemi di garanzia della qualità. Peraltro, il comma 1 della norma, condivide un elemento strategico per la crescita del Paese: sulla scorta dell'art. 6 del decreto legislativo n. 167/2011, implementa la definizione di *standard* nazionali e procedure per la certificazione con un riferimento alle competenze teorico-pratiche e ai risultati conseguiti durante i percorsi di apprendistato. In tal senso, suggerisce la realizzazione di metodologie uniformi che facilitino il dialogo tra i sistemi dell'istruzione e del lavoro (lettera *b*). Si propone, inoltre, un ampliamento della sfera di attività governativa relativamente alla ponderazione di crediti e all'accreditamento dei soggetti che appartengono al sistema nazionale di certificazione delle competenze (i soggetti cd. certificatori abilitati al rilascio delle certificazioni degli apprendimenti). Il Governo è chiamato a svolgere un ruolo attivo nel garantire equità e parità di trattamento tra tutti i lavoratori a livello nazionale attraverso la ponderazione dei crediti formativi e a promuovere un maggior dialogo tra scuola e università nell'ambito del rientro nei percorsi di istruzione.

Il Capo VII del Ddl di riforma non si limita a far riferimento al sistema di certificazione, ma lo disciplina in modo compiuto all'art. 69. Per realizzare compiutamente un *Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze* è centrale la previsione di *standard* minimi nazionali di servizio da rispettarsi durante l'intero processo di certificazione ad opera dei certificatori, così come la definizione di competenze certificabili, quali un insieme strutturato di conoscenze e abilità, acquisite anche nei contesti non formali di cui al comma 3 dell'art. 66, e riconoscibili come crediti formativi. Allo stesso modo, si specifica il concetto di certificazione come un processo che conduce al rilascio di un certificato, diploma o titolo, che accerta e convalida quanto appreso.

L'attività di valutazione e certificazione – come già anticipavano le *Linee guida per la formazione* del 2010 – persegue, quindi, l'obiettivo di rendere più trasparente, dinamico ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le attività formative coerenti con le necessità di lavoratori e imprese.

A tal fine, il Governo ha previsto che le certificazioni riguardanti l'istruzione e la formazione facciano riferimento ad un sistema di figure professionali definite a livello nazionale (in altre parole, un repertorio di riferimento ideato al fine di rendere comparabili tali figure su tutto il territorio nazionale) e a profili regionali intesi come «standard regionali definiti anche in termini di declinazione territoriale delle predette figure nazionali», ovvero dei profili che rispondano a dei fabbisogni territoriali, ma coerenti con lo *standard* nazionale.

A questo proposito, la relazione illustrativa del Ministero nulla aggiunge rispetto a quanto previsto dall'art. 69. Qualche perplessità è legittima, soprattutto se si considera che gli *standard* professionali nazionali sono da sempre oggetto di dibattito, anche a livello europeo, e che il nostro Paese non è ancora riuscito ad elaborare progetti che si siano poi realizzati compiutamente.

Il dialogo tra tali *standard* potrebbe presentare non poche difficoltà, ma potrebbe avere tempi di realizzazione molto rapidi, dal momento che si inserisce nella scia del Repertorio nazionale, istituito con l'intesa Stato-Regioni del 27 luglio 2011, ed integrato con l'accordo del 19 gennaio 2012. Inoltre, la compresenza degli *standard* assicurerebbe un migliore *placement* dei giovani che si affacciano sul mondo del lavoro, nonché la possibilità di concludere un percorso di istruzione, ad esempio, nell'ambito di un contratto di apprendistato.

In questa ottica, il libretto formativo (ex art. 2, comma *i*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) è riconfermato come lo strumento di registrazione dei diversi percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale dei lavoratori e delle competenze da essi derivanti.

La sfida alla crescita e alla creazione di occupabilità di qualità è stata, nuovamente, lanciata: uno degli strumenti di attacco è la formazione, intesa in senso moderno. Dovranno essere tutti i soggetti in gioco a cogliere e a far sviluppare le potenzialità che la formazione e le competenze annesse sono in grado di

dare al mondo dell'istruzione e al mercato del lavoro. Solo il tempo saprà svelare la bontà e le criticità delle previsioni.

APPENDICE

Come potrebbe cambiare la normativa di legge: le novelle con testo a fronte

di Angelo Vitale, Maria Vitale, Michele Vitale

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



Il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, presentato dal Governo al Senato, è stato assegnato alla Commissione Lavoro di Palazzo Madama per l'esame in sede referente del ddl 3249 (atto Senato) recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*". Relatori alla Commissione i senatori Castro e Treu.

clickare sull'art. per spostarsi al testo dell'articolo stesso – dal segnalibro è possibile riportarsi all'indice

Capo I Disposizioni generali	
Art. 1 (Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione)	pag. 1
Art. 2 (Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni)	pag. 3

Capo II Tipologie contrattuali	
Art. 3 (Contratti a tempo determinato)	pag. 4
Art. 4 (Contratto di inserimento)	pag. 13
Art. 5 (Apprendistato)	pag. 16
Art. 6 (Lavoro a tempo parziale)	pag. 18
Art. 7 (Lavoro intermittente)	pag. 20
Art. 8 (Lavoro a progetto)	pag. 23
Art. 9 (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo)	pag. 26
Art. 10 (Associazione in partecipazione con apporto di lavoro)	pag. 28
Art. 11 (Lavoro accessorio)	pag. 31
Art. 12 (Tirocini formativi)	pag. 34

Capo III Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore	
Art. 13 (Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604)	pag. 39
Art. 14 (Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)	pag. 41
Art. 15 (Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223)	pag. 51
Art. 16 (Ambito di applicazione)	pag. 56
Art. 17 (Tutela urgente)	pag. 56
Art. 18 (Opposizione)	pag. 57
Art. 19 (Reclamo e ricorso per cassazione)	pag. 58
Art. 20 (Priorità nella trattazione delle controversie)	pag. 60
Art. 21 (Disciplina transitoria)	pag. 60

Capo IV	
Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani	
Art. 22 (Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) – Ambito di applicazione)	pag. 61
Art. 23 (Requisiti)	pag. 62
Art. 24 (Importo dell'indennità e contribuzione figurativa)	pag. 62
Art. 25 (Durata)	pag. 63
Art. 26 (Procedura)	pag. 64
Art. 27 (Nuova occupazione)	pag. 64
Art. 28 (Assicurazione Sociale per l'Impiego. Trattamenti brevi (mini-ASpl))	pag. 67
Art. 29 (Contribuzione di finanziamento)	pag. 67
Art. 30 (Decadenza)	pag. 70
Art. 31 (Contenzioso)	pag. 71
Art. 32 (Disposizioni transitorie relative alla durata)	pag. 71
Art. 33 (Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità ed alle indennità speciali di disoccupazione in edilizia)	pag. 72
Art. 34 (Addizionale sui diritti d'imbarco)	pag. 74
Art. 35 (Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati)	pag. 75
Art. 36 (Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995)	pag. 77
Art. 37 (Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali)	pag. 77
Art. 38 (Aliquota di finanziamento e di computo della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni)	pag. 79
Art. 39 (Abrogazioni)	pag. 80
Art. 40 (Estensione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori)	pag. 81
Art. 41 (Indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale)	pag. 82
Art. 42 (Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali)	pag. 83
Art. 43 (Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale)	pag. 86
Art. 44 (Contributi di finanziamento)	pag. 87
Art. 45 (Risorse finanziarie)	pag. 87
Art. 46 (Prestazioni)	pag. 88
Art. 47 (Gestione dei fondi)	pag. 89
Art. 48 (Riconversione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662)	pag. 91
Art. 49 (Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 1-ter del decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito, con modificazioni, con legge 3 dicembre 2004, n. 291)	pag. 92
Art. 50 (Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449)	pag. 92
Art. 51 (Abrogazioni)	pag. 93
Art. 52 (Interventi in favore dei lavoratori anziani)	pag. 94
Art. 53 (Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate)	pag. 95
Art. 54 (Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni)	pag. 96

Capo V	
Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro	
Art. 55 (Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco)	pag. 98
Art. 56 (Sostegno alla genitorialità)	pag. 100
Art. 57 (Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili)	pag. 102
Art. 58 (Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati)	pag. 103



Capo VI Politiche attive e servizi per l'impiego	
Art. 59 (Modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181)	pag. 104
Art. 60 (Sistema informativo ASpl; monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati; sistema premiale)	pag. 105
Art. 61 (Semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione)	pag. 106
Art. 62 (Offerta di lavoro congrua)	pag. 108
Art. 63 (Disposizioni in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro)	pag. 109
Art. 64 (Abrogazioni)	pag. 110
Art. 65 (Delega al Governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego)	pag. 111

Capo VII Apprendimento permanente	
Art. 66 (Finalità)	pag. 113
Art. 67 (Sistemi integrati territoriali)	pag. 114
Art. 68 (Individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e certificazione delle competenze)	pag. 116
Art. 69 (Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze)	pag. 117

Capo VIII Copertura finanziaria	
Art. 70 (Copertura finanziaria)	pag. 120
Art. 71 (Misure fiscali)	pag. 121
Art. 72 (Riduzione delle spese di funzionamento di enti)	pag. 122

L'elaborazione è stata eseguita sulla base del testo diffuso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I testi riportati nella normativa di riferimento sono stati ripresi a solo fine di consentire un collegamento di analisi e studio con il testo del ddl per favorire la lettura di ciò che potrebbe mutare.

Per i testi (del ddl e delle disposizioni legislative riprese) occorre comunque far riferimento ai testi ufficiali.

Nella normativa di riferimento quanto così evidenziato assume il significato di testo abrogato dal ddl.

Nella normativa di riferimento quanto così evidenziato assume il significato di testo modificato/aggiunto dal ddl e, quindi, come potrebbe variare il testo normativo.

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



Capo I Disposizioni generali

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



Disegno di legge

Normativa interessata

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 quale forma comune di rapporto di lavoro (c.d. "contratto dominante");
 - b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
 - c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro, adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione, altresì, di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;
 - d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;
 - e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali

degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro.

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 concorso con le altre Istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione. 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 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini micro e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui al presente articolo, 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 di Previdenza Sociale (Inps) organizza una banca dati informatizzata anonima, rendendola disponibile, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati ad Università, enti di

ricerca o enti anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo della banca dati dovranno essere resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. La banca dati di cui al comma 4 contiene i dati individuali anonimi, relativi all'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.

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

Art. 2

(Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. 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.

2. A tal fine il Ministro per la Pubblica Amministrazione e per 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.

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Art. 1

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane. e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

Capo II
Tipologie contrattuali

Art. 3
(Contratti a tempo determinato)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

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

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 inserito il seguente: "2-

decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368
Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

Art. 1

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

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 sei 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.

2. 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 comma 1. 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.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Art. 4.

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del

bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis del presente decreto 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 aggiunto il seguente: “2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.”;

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 4-bis, al primo periodo, in fine, sono aggiunte 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 e dei commi 3 e 4 dell'articolo 20 del decreto

termine stesso è a carico del datore di lavoro.

2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis del presente decreto non può essere oggetto di proroga.

decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Art. 5.

Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua **oltre il ventesimo giorno oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero **oltre il trentesimo giorno oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

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 emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di **dieci giorni sessanta giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **venti giorni novanta giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; **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 e dei commi 3 e 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.** In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione

legislativo 10 settembre 2003, n. 276”.

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

provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 nel testo modificato dal decreto legislativo
2 marzo 2012, n. 24 (*evidenziato in corsivo; il D. Lgs. è entrato in vigore il 6 aprile 2012*)

Titolo III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I - Somministrazione di lavoro

Art. 20

Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. *Per tutta la durata della missione* i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore *per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore*, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di

a) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.";

risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché' servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. **E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.** La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero

abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, *che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;*

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche. [La L. 24 dicembre 2007, n. 247, ha disposto (con l'art. 1, comma 46) che "E' abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni."]

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 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'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;

c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. 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 della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 nel testo modificato dal decreto legislativo
2 marzo 2012, n. 24 (*evidenziato in corsivo; il D. Lgs. è entrato in vigore il 6 aprile 2012*)

Titolo III - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I - Somministrazione di lavoro

Art. 23

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. 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. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno

b) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. [n.d.r.: Il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 è stato sostituito dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81]

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7-bis. 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

3. Alla legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

lavoratori prestano la loro opera.

8. ... è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore *al termine della sua missione.*

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore. [La L. 24 dicembre 2007, n. 247, ha disposto (con l'art. 1, comma 46) che "E' abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni."]

9-bis. 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, l'utilizzatore assuma il lavoratore.

legge 4 novembre 2010, n. 183

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Art. 32

Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:

"Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro **sessanta centottanta** giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'art. 13 del ddl indica con il 2° comma la rettifica sopra riportata e precisa al co. 3. **Il termine di cui al comma 2 trova applicazione in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.**

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

1-bis. In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio

a) all'articolo 32, comma 3, la lettera a) è sostituita dalla seguente: "ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al comma 1 del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine di cui al secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in 180 giorni";

b) all'articolo 32, comma 3, la lettera d) è abrogata.

1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

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. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al comma 1 del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine di cui al secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in 180 giorni;

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

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'azione di 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, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

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

5. 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, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Per quanto previsto dal co. 5 dell'art. 3 tale norma si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

**Art. 4
(Contratto di inserimento)**

Disegno di legge

Normativa interessata

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

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Le norme abrogate interessano **esclusivamente con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al comma 1, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.**

Art. 54.

Definizione e campo di applicazione

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo nonché quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'articolo 59, comma 3, nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere

mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Art. 55

Progetto individuale di inserimento

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in

funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, 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 inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Art. 56.

Forma

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.
2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Art. 57.

Durata

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 58.

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59

Incentivi economici e normativi

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, 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

<p>2. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al comma 1, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p>conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.</p> <p>3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.</p>
<p>Art. 5 (Apprendistato)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) all'articolo 2, 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'art. 4, comma 5, del presente decreto legislativo;"</p>	<p>decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 Art. 2 Disciplina generale</p> <p>1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:</p> <p>a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;</p> <p>a-bis) previsione di una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del presente decreto legislativo;</p> <p>b) divieto di retribuzione a cottimo;</p> <p>c) 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 modo graduale alla anzianità di servizio;</p> <p>d) presenza di un tutore o referente aziendale;</p> <p>e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;</p> <p>f) 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</p>

b) all'articolo 2, comma 1, lettera m), al 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) all'articolo 2, il comma 3 è sostituito dal seguente, esclusivamente con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013: "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, commi 3 e 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a tre, può

acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

h) 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;

i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. 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.

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

La modifica interessa **esclusivamente con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013.**

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, commi 3

assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

d) all'articolo 2, dopo il comma 3 è inserito il seguente: "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 cinquanta 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. 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. 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 decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 è fissata nella misura del trenta per cento.

e 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

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 cinquanta 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. 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.

Art. 6 (Lavoro a tempo parziale)

Disegno di legge

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

Normativa interessata

decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

Art. 3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero

a) al comma 7, dopo il n. 3, è aggiunto il seguente:
 “4) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.”.

massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

6. comma abrogato dal D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.

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

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

4) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.

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

La L. 12 novembre 2011, n. 183 ha disposto (con l'art. 22, comma 4) che "Dalla data di

entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 3, commi 7 e 8, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, nel testo recato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."

b) al comma 9, è aggiunto, in fine, il seguente periodo:
 “Ferme 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 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.”.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. **Ferme 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 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.**

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11., 12., 13. *commi abrogati dal D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.*

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. *comma abrogato dal D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276.*

Art. 7 (Lavoro intermittente)

Disegno di legge

Normativa interessata

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

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Capo I

Lavoro intermittente

Art. 34

Casi di ricorso al lavoro intermittente

(dal 1.1 al 21.8.2008 abrogato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247; il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto, art. 39, comma 11, che la disposizione trovi applicazione)

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di 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 ai sensi

a) al medesimo articolo 34, il comma 2 è abrogato;

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma: "3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente

dell'articolo 37.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive

nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 7. 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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 35.

Forma e comunicazioni

(dal 1.1 al 21.8.2008 abrogato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247; il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto, art. 39, comma 11, che la disposizione trovi applicazione)

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a

per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate ulteriori modalità semplificate di comunicazione. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma trova applicazione la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.”;

c) gli articoli 37 e 40 sono abrogati.

informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica certificata. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate ulteriori modalità semplificate di comunicazione. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma trova applicazione la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 7 . 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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 37.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (dal 1.1 al 21.8.2008 abrogato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247; il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto, art. 39, comma 11, che la disposizione trovi applicazione)

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.
2. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 7 . 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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 40.

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

(dal 1.1 al 21.8.2008 abrogato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247; il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto, art. 39, comma 11, che la disposizione trovi applicazione)

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle

<p>2. 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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p>politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 7 . 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 presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.</p> </div>
--	--

Art. 8
(Lavoro a progetto)

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>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 senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n. 3, del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.</p>	<p>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Titolo VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI Capo I Lavoro a progetto e lavoro occasionale Art. 61. Definizione e campo di applicazione</p> <p>1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.</p> <p>Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n. 3, del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che</p>

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuate 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”;

possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per quanto previsto dal co. 2 dell’art. 8 . Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

Per quanto previsto dal co. 4 dell’art. 9 (con l’introduzione dell’art. 69-bis) La disposizione di cui alla prima parte del 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 presente Capo.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62

Forma

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto; descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la

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

d) 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 anche qualora siano emersi 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 che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.";

e) all'articolo 68 e all'articolo 69, comma 1, le parole: "programma di lavoro o fase di esso" sono soppresse;

f) 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

disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 8 . Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 67.

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi 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 che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 8 . Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 68

(Rinunzie e transazioni)

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

Art. 69.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Per quanto previsto dal 2° co. il comma 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

<p>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.”;</p> <p>2. 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.</p> <p>3. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p style="text-align: center;">subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. 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.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Per quanto previsto dal co. 2 dell’art. 8 Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.</p> </div> <p>3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.</p>
--	--

Art. 9

(Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo)

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Al Capo I, Titolo VII, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l’articolo 69 è aggiunto il seguente: “Articolo 69-bis. (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo) 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di</p>	<p style="text-align: center;">decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Titolo VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI Capo I Lavoro a progetto e lavoro occasionale Art. 69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto</p>

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

- a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del settantacinque per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina del presente Capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'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 dall'entrata in vigore della presente legge.

3. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps in forza dell'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, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.”.

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Per quanto previsto dal co. 2 dell'art. 9 (con l'introduzione dell'art. 69-bis) La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina del presente Capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'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 dall'entrata in vigore della presente legge.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Articolo 69-bis.

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

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

- a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore ad almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del settantacinque per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina del presente Capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, trova applicazione con riferimento ai rapporti instaurati successivamente all'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 dall'entrata in vigore della presente legge.

3. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps in forza dell'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, avrà il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.”.

4. La disposizione di cui alla prima parte del primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto

<p>4. La disposizione di cui alla prima parte del 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 presente Capo.</p>	<p>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 presente Capo.</p>
<p>Art. 10 (Associazione in partecipazione con apporto di lavoro)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Qualora il conferimento 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 in cui gli associati siano legati 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 si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato."</p> <p>2. 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.</p>	<p style="text-align: center;">Codice Civile LIBRO QUINTO. Del lavoro TITOLO SETTIMO. Dell'associazione in partecipazione Art. 2549</p> <p>Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Qualora il conferimento 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 in cui gli associati siano legati 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 si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;">Art. 2552</p> <p>La gestione dell'impresa o dell'affare spetta all'associante. Il contratto può determinare quale controllo possa esercitare l'associato sull'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta. In ogni caso l'associato ha diritto al rendiconto dell'affare compiuto, o a quello annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno.</p> <p style="text-align: center;">decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Art. 86</p>

3. L'articolo 86, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

Norme transitorie e finali

1. *Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.* [La Corte costituzionale, con sentenza 1-5 dicembre 2008, n. 399 (G.U. 10/12/2008, n. 51) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 86, comma 1)]

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 provi, 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.*

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) è sostituita dalla seguente:

"b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;"

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

"b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter) trasmette all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori, oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio di attività, il nominativo delle imprese esecutrici dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis). In assenza della certificazione della regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo."

10-bis. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione 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, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa.

10-ter. La violazione degli obblighi di cui al comma 10-bis è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 19, comma 3.

11. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle

	<p>politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.</p> <p>14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.</p>
Art. 11 (Lavoro accessorio)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente: "Articolo 70 (Definizione e campo di applicazione)</p> <p>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 annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Sono escluse dal ricorso al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.</p> <p>2. Le prestazioni di cui al comma 1 possono comunque</p>	<p>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</p> <p style="text-align: center;">Titolo VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI Capo II Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti Art. 70</p> <p style="text-align: center;">Definizione e campo di applicazione</p> <p>1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:</p> <p>a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico; e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di 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; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;</p>

essere rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale.

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.”

h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati. h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie. In via sperimentale per l'anno 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

1-bis. In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. 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.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

2-ter. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali 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.

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 annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Sono escluse dal ricorso al lavoro accessorio le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.

2. Le prestazioni di cui al comma 1 possono comunque essere rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale.

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.

Per quanto previsto dal co. 2 Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013

b) all'articolo 72, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.”.

2. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Il D.L. 29 dicembre 2011, n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2012, n. 14, ha disposto (con l'art. 6, comma 2) che "I termini di cui all'articolo 70, commi 1, secondo periodo, e 1-bis, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, come prorogati ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 marzo 2011, recante ulteriore proroga di termini relativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 74 del 31 marzo 2011, sono prorogati fino al 31 dicembre 2012."

Art. 72

(Disciplina del lavoro accessorio)

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato. *(Il D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 ha disposto (con l'art. 17, comma 2) che "Il termine per l'adozione del decreto ... decorre dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo")*

2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.

3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. **La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.**

4-bis. Con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato.

5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto.

**Art. 12
(Tirocini formativi)**

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con le modalità di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, d'intesa con la Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati ad individuare principi fondamentali e requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;</p> <p>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;</p> <p>c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro, in conformità alle disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689;</p> <p>d) previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.</p>	<p>decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148</p> <p align="center">Art. 11</p> <p align="center">Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini</p> <p>1. I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curricolari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.</p> <p>2. In assenza di specifiche regolamentazioni regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione</p> <p align="center">legge 24 giugno 1997, n. 196</p> <p align="center">Art. 18.</p> <p align="center">Tirocini formativi e di orientamento</p> <p>1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:</p> <p>a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;</p>

- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;
- d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;
- e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;
- f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;
- g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;
- h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;
- i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purché' gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

Decreto Ministeriale 25 marzo 1998, n. 142

Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n.196, sui tirocini formativi e di orientamento.

Art. 1

Finalità

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sono promossi tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo

scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859

2. I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati ai sensi del comma 1, non costituiscono rapporti di lavoro

3. I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:

- a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

Art. 2

Modalità di attivazione

Secondo l'art. 11 del D.L. 138/2011-L. 148/2011 I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Il medesimo art. 11 stabilisce che In assenza di specifiche regolamentazioni regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione

1. I tirocini formativi e di orientamento sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- a) agenzie per l'impiego istituite ai sensi degli artt. 24e 29 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, sezioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'art. 1 della medesima legge, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni individuate dalle leggi regionali;
- b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) provveditorati agli studi;
- d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.

2. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione.

Art. 3

Garanzie assicurative

Art. 4

Tutorato e modalità esecutive

1. I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didattico organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento .
2. I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, contenente:
 - a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, i raccordi con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
 - b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
 - c) gli estremi identificativi delle assicurazioni di cui all'art. 3;
 - d) la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
 - e) il settore aziendale di inserimento
3. L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa.
4. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati. E' ammessa la stipula di "convenzioni quadro a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.
5. I modelli di convenzione e di progetto formativo e di orientamento cui fare riferimento sono allegati al presente decreto.

Art. 5

Convenzioni

1. I soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale competente per territorio in materia di ispezione nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Art. 6

Valore dei corsi

Art. 7

Durata

Secondo l'art. 11 del D.L. 138/2011-L. 148/2011 I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Il medesimo art. 11 stabilisce che In assenza di specifiche regolamentazioni

regionali trovano applicazione, per quanto compatibili con le disposizioni di cui al comma che precede, l'articolo 18 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e il relativo regolamento di attuazione

1. I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:
 - a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria
 - b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
 - c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
 - d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
 - e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);
 - f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.
2. Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione o periodi di astensione obbligatoria per maternità.
3. Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi di durata indicati nel presente articolo, ferme restando le procedure previste agli artt. 3, 4 e 5.

Art. 8

Estensibilità ai cittadini stranieri

Art. 9

Procedure di rimborso

Art. 10

Norme abrogate

1. Si intendono abrogate con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento le seguenti norme: i commi 14; 15; 16; 17 e 18, dell'art. 9, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, il comma 13, dell'art. 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché l'art. 15, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Capo III	
Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore	
Sezione I – Disposizioni in materia di licenziamenti individuali	
Art. 13	
(Modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Il secondo comma dell'articolo 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: "La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato."</p> <p>2. Al secondo comma dell'articolo 6, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, la parola "duecentosettanta" è sostituita dalla seguente: "centottanta".</p> <p>3. Il termine di cui al comma 2 trova applicazione in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p style="text-align: center;">legge 15 luglio 1966, n. 604 Norme sui licenziamenti individuali. Art. 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. 2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato 3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. 4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti. <p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>La L. 4 novembre 2010, n. 183, come modificata dal D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito con modificazioni dalla L. 26 febbraio 2011, n. 10, ha previsto con l'art. 32, comma 1-bis che "In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011".</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. 2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>Il comma 3 stabilisce che il nuovo termine di centottanta giorni trova applicazione in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.</p> </div>

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

“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 legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, 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.

Nella comunicazione di cui al primo comma, 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. La Direzione territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il 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.

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.

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

3. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto, del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

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 legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, 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.

Nella comunicazione di cui al primo comma, 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.

La Direzione territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il 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.

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.

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.

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.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trova applicazione l'articolo 23, comma 2, della legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, primo comma, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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, comma ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile."

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trova applicazione l'articolo 23, comma 2, della legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, primo comma, lettere a) e b), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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, comma ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

Art. 14

(Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Disegno di legge

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sono apportate le seguenti modifiche:

a) la rubrica è sostituita con la seguente: "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo";

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti: "Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del

Normativa interessata

legge 20 maggio 1970, n. 300
Art. 18.

[Reintegrazione nel posto di lavoro](#)

[Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo](#)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto, con l'art. 4, comma 2,) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto, con l'art. 6, comma 2-bis,) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e 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 prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano 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 alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, ne' abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione,

cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi 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 potrà 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

determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

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 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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.

legge 11 maggio 1990, n. 108

Art. 3.

Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

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 addotti 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, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, 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

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e' disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Art. 54

Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi

qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o sesto. 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 dell'articolo 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 sesto 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. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. Le disposizioni dal comma quarto al comma settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque

all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Codice Civile
Art. 1345
Motivo illecito

Il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe

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, perché il fatto contestato non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa previste dai contratti collettivi 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 potrà essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il

dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

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

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

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, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, della procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, 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 sesto.

legge 15 luglio 1966, n. 604

Art. 2.

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

legge 20 maggio 1970, n. 300

Art. 7.

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro aderisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

legge 15 luglio 1966, n. 604

Art. 7.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto, del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

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 dell'articolo 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 sesto 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. 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.

legge 12 marzo 1999, n. 68

Art. 4.

(Criteri di computo della quota di riserva)

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

Art. 10.

(Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti)

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5

febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

legge 15 luglio 1966, n. 604

Art. 7.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto, del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

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

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

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla

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

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.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell’ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all’articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L’ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l’ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell’articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L’ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell’ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all’articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all’ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l’ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all’importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Pr quanto previsto dall’art. 16 del ddl Le disposizioni della presente sezione 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

legge 4 novembre 2010, n. 183

Art. 30.

Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile e all’articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell’ordinamento, all’accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. **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.**

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell’interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

"Art. 75. - (Finalità). - 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo".

5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi".

6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Sezione II – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi

Art. 15 (Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223)

Disegno di legge

Normativa interessata

legge 23 luglio 1991, n. 223

Art. 4

Procedura per la dichiarazione di mobilità

Il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha stabilito che "le disposizioni di cui al presente articolo 4, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'art. 12".

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare **le procedure di mobilità la procedura di licenziamento collettivo** ai sensi del presente articolo.
2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione

preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata tra il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, **la dichiarazione di mobilità il licenziamento collettivo**; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del **programma di mobilità programma di riduzione del personale** delle eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento dell'INPS a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di **una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti**.

Art. 29 del ddl: 7. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50 per cento del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 6.

Il D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, ha disposto, con l'art. 8, comma 8, che "Le disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 4 ed al comma 4 dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si interpretano nel senso che il mancato versamento delle mensilità alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, non comporta la sospensione della procedura di mobilità di cui al medesimo articolo 4 e la perdita, da parte dei lavoratori interessati, del diritto a percepire l'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223".

Con l'art. 11, comma 1) ha disposto che "Le disposizioni del presente decreto hanno effetto dall'11 maggio 1993".

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta della rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le

1. 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".

2. 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".

parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

Secondo l'art. 39, comma 3, del ddl:

Sono abrogate, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le seguenti disposizioni:

a) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 5, commi 4, 5 e 6

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla **procedura di mobilità procedure di licenziamento collettivo** sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di **collocare in mobilità licenziare** gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. **Contestualmente Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi**, l'elenco dei lavoratori **collocati in mobilità licenziati** con l'indicazione per ciascun soggetto del nominati del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

Secondo l'art. 29, comma 10: **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 7 del presente articolo è moltiplicato per 3 volte.**

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a **collocare in mobilità licenziare** i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5 comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data

3. L'articolo 5, comma 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è sostituito dal seguente: "Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, si applica il regime di cui al settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si

di determinazione del numero dei lavoratori **posti in mobilità licenziati**.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo. **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.**

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675 le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80 convertito, con modificazioni della legge 26 maggio 1978 n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis nonché il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

Art. 5.

(Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese)

1. L'individuazione dei lavoratori da **collocare in mobilità licenziare** deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro;

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da **collocare in mobilità licenziare** l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9 ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni,

applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

della legge 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì collocare in mobilità licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, si applica il regime di cui al 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 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

legge 15 luglio 1966, n. 604

Art. 6.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

Il D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, ha disposto, con l'art. 8, comma 8, che "Le disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 4 ed al comma 4

dell'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si interpretano nel senso che il mancato versamento delle mensilità alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, non comporta la sospensione della procedura di mobilità di cui al medesimo articolo 4 e la perdita, da parte dei lavoratori interessati, del diritto a percepire l'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223".

Con l'art. 11, comma 1) ha disposto che "Le disposizioni del presente decreto hanno effetto dall'11 maggio 1993".

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9 comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi accettando le offerte procurate dalla impresa abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere, nei rapporti di cui all'articolo 8, comma 4-bis.

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato la somma che l'impresa è tenuta a versare la somma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma.

Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1972, n. 464.

Sezione III – Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti

Art. 16

(Ambito di applicazione)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. Le disposizioni della presente sezione 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.

Art. 17

(Tutela urgente)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. La domanda si propone con ricorso al Tribunale in

codice di procedura civile

<p>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 all'articolo 16, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa l'udienza di comparizione delle parti, con decreto da notificarsi a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata.</p> <p>2. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre trenta giorni dal deposito del ricorso. 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 e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.</p> <p>3. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 2 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dell'articolo 18.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 125</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La legge stabilisce i casi nei quali il provvedimento del giudice assume la forma della sentenza, dell'ordinanza o del decreto. 2. La sentenza è pronunciata in nome del popolo italiano. 3. Le sentenze e le ordinanze sono motivate, a pena di nullità. I decreti sono motivati, a pena di nullità, nei casi in cui la motivazione è espressamente prescritta dalla legge. 4. Il giudice delibera in camera di consiglio senza la presenza dell'ausiliario designato ad assisterlo e delle parti. La deliberazione è segreta. 5. Nel caso di provvedimenti collegiali, se lo richiede un componente del collegio che non ha espresso voto conforme alla decisione, è compilato sommario verbale contenente l'indicazione del dissenziente, della questione o delle questioni alle quali si riferisce il dissenso e dei motivi dello stesso, succintamente esposti. Il verbale, redatto dal meno anziano dei componenti togati del collegio e sottoscritto da tutti i componenti, è conservato a cura del presidente in plico sigillato presso la cancelleria dell'ufficio. 6. Tutti gli altri provvedimenti sono adottati senza l'osservanza di particolari formalità e, quando non è stabilito altrimenti, anche oralmente.
Art. 18 (Opposizione)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui all'articolo 17, comma 2, 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 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 all'articolo 16, 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</p>	<p style="text-align: center;">codice di procedura civile Art. 414. (Forma della domanda)</p> <p>La domanda si propone con ricorso, il quale deve contenere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'indicazione del giudice; 2) il nome, il cognome, nonché la residenza o il domicilio eletto del ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto è una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta nonché la sede del ricorrente o del convenuto; 3) la determinazione dell'oggetto della domanda; 4) l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni; 5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti

l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

2. 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.

3. 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.

4. 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 2.

5. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 3.

6. 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.

7. 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

che si offrono in comunicazione.

Art. 416.

(Costituzione del convenuto)

Il convenuto deve costituirsi almeno dieci giorni prima della udienza, dichiarando la residenza o eleggendo domicilio nel comune in cui ha sede il giudice adito.

La costituzione del convenuto si effettua mediante deposito in cancelleria di una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte, a pena di decadenza, le eventuali domande in via riconvenzionale e le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio.

Nella stessa memoria il convenuto deve prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda, proporre tutte le sue difese in fatto e in diritto ed indicare specificamente, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed in particolare i documenti che deve contestualmente depositare.

Art. 421.

(Poteri istruttori del giudice)

Il giudice indica alle parti in ogni momento le irregolarità degli atti e dei documenti che possono essere sanate assegnando un termine per provvedervi, salvo gli eventuali diritti quesiti.

Può altresì disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, ad eccezione del giuramento decisorio, nonché la richiesta di informazioni e osservazioni, sia scritte che orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti. Si osserva la disposizione del comma sesto dell'articolo 420.

Dispone, su istanza di parte, l'accesso sul luogo di lavoro, purché necessario al fine dell'accertamento dei fatti, e dispone altresì, se ne ravvisa l'utilità, l'esame dei testimoni sul luogo stesso.

Il giudice, ove lo ritenga necessario, può ordinare la comparizione, per interrogarle liberamente sui fatti della causa, anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'articolo 246 o a cui sia vietato a norma dell'articolo 247.

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.

Art. 19
(Reclamo e ricorso per cassazione)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

2. 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.

3. La Corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 18. 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.

4. In mancanza di comunicazione o notificazione della

<p>sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.</p> <p>5. 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 3.</p> <p>6. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.</p> <p>7. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.</p>	<p>codice di procedura civile Art. 327</p> <p>Indipendentemente dalla notificazione, l'appello, il ricorso per cassazione e la revocazione per i motivi indicati nei numeri 4 e 5 dell'articolo 395 non possono proporsi dopo decorsi sei mesi dalla pubblicazione della sentenza. Questa disposizione non si applica quando la parte contumace dimostra di non aver avuto conoscenza del processo per nullità della citazione o della notificazione di essa, e per nullità della notificazione degli atti di cui all'articolo 292.</p>
Art. 20 (Priorità nella trattazione delle controversie)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Alla trattazione delle controversie regolate dagli articoli da 16 a 19 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.</p>	
Art. 21 (Disciplina transitoria)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Gli articoli da 16 a 20 si applicano alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore della presente legge.</p>	

Capo IV**Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani**

Sezione I – Ammortizzatori sociali

Art. 22**(Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) – Ambito di applicazione)****Disegno di legge****Normativa interessata**

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

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpl 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, 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.

3. Le disposizioni di cui alla presente sezione 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, e all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

legge 3 aprile 2001, n. 142

Art. 1

Soci lavoratori di cooperativa

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Capo IV**Art. 23
(Requisiti)**

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. L'indennità di cui all'articolo 22 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:</p> <p>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;</p> <p>b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.</p> <p>2. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui all'articolo 22 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.</p>	<p>decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 Art. 1. (Finalità e definizioni)</p> <p>2. Ad ogni effetto si intendono per:</p> <p>c) "stato di disoccupazione" , la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;</p>
Art. 24 (Importo dell'indennità e contribuzione figurativa)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. L'indennità di cui all'articolo 22 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.</p> <p>2. 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 annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia</p>	

<p>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 alla lettera b) dell'articolo 1, comma 2, della legge 13 agosto 1980, n. 427.</p> <p>3. All'indennità di cui all'articolo 22 non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.</p> <p>4. All'indennità di cui all'articolo 22 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, viene ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.</p> <p>5. Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali 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.</p>	<p style="text-align: center;">legge 28 febbraio 1986, n. 41 Art. 26.</p> <p>Per i periodi settimanali decorrenti da quello in corso al 1 gennaio 1986, le somme corrisposte ai lavoratori a titolo di integrazione salariale, nonché quelle corrisposte a titolo di prestazioni previdenziali ed assistenziali sostitutive della retribuzione, che danno luogo a trattamenti da commisurare ad una percentuale della retribuzione non inferiore all'80 per cento, sono ridotte in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti alle lettere a) e b) dell'articolo 21 della presente legge. La riduzione medesima non si applica ai trattamenti di malattia e di maternità, nonché all'indennità di richiamo alle armi.</p>
Art. 25 (Durata)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:</p> <p>a) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, l'indennità di cui all'articolo 22 viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui all'articolo 28 (mini-ASpl);</p>	

<p>b) per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo in base all'articolo 23 ovvero all'articolo 28 della presente legge.</p>	
Art. 26 (Procedura)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. L'indennità di cui all'articolo 22 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.</p> <p>2. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto debbono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, entro il termine di sessanta giorni dalla data di spettanza del trattamento.</p> <p>3. 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.</p>	
Art. 27 (Nuova occupazione)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui all'articolo 22 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</p>	

<p>rimasta sospesa.</p> <p>2. 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'ASpl o della mini-ASpl.</p> <p>3. 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 trenta giorni 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 viene conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, viene richiesta al beneficiario una apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.</p> <p>4. Nei casi di cui al comma 3, la contribuzione Invalidità Vecchiaia Superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi e viene riversata alla Gestione delle Prestazioni Temporanee, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.</p>	
Art. 28 (Assicurazione Sociale per l'Impiego. Trattamenti brevi (mini-ASpl))	
Disegno di legge	Normativa interessata
1. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al	

comma 2 dell'articolo 22, che non raggiungano il requisito contributivo di 52 settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, ma possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per la assicurazione obbligatoria, è liquidata una indennità di importo pari a quanto definito nell'articolo 24.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

3. All'indennità di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 3, e degli articoli 23, 24, 26 e 27.

4. 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.

5. 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-ASpl liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160

Art. 7

3. L'assicurazione contro la disoccupazione di cui all'articolo 37 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155, è estesa, per il solo anno 1988, anche ai lavoratori di cui all'articolo 40, ottavo e nono comma, del citato decreto-legge. Fermo restando il requisito dell'anzianità assicurativa di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, hanno diritto alla indennità ordinaria di disoccupazione anche i lavoratori che, in assenza dell'anno di contribuzione nel biennio, nell'anno 1987 abbiano prestato almeno settantotto giorni di attività lavorativa, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per la assicurazione obbligatoria. I predetti lavoratori hanno diritto alla indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il numero 312, diminuito delle giornate di trattamento di disoccupazione eventualmente goduto, e quello delle giornate di lavoro prestate.

Art. 29 (Contribuzione di finanziamento)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui agli articoli da 22 a 28 concorre il contributo di cui all'articolo 12, comma 6, e 28, comma 1, della legge 3 giugno 1975, n. 160.</p> <p>2. Continuano a trovare applicazione, in relazione al contributo di cui al comma 1, le eventuali riduzioni derivanti dai provvedimenti di riduzione del costo del lavoro operate dall'articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'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.</p> <p>3. Per i lavoratori per i quali il contributo di cui al comma 1 non trovava applicazione, ed 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.</p>	<p style="text-align: center;">legge 3 giugno 1975, n. 160 Art. 12.</p> <p style="text-align: center;">Finanziamento del fondo pensioni dei lavoratori dipendenti</p> <p>Con la stessa decorrenza di cui al secondo comma del presente articolo l'aliquota del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria di cui all'articolo 2 del decreto-legge 2 febbraio 1960, n. 54, è stabilita nella misura dell'1,30 per cento della retribuzione.</p> <p style="text-align: center;">legge 3 giugno 1975, n. 160 Art. 28.</p> <p style="text-align: center;">Percentualizzazione del contributo base</p> <p>L'obbligo del versamento dei contributi assicurativi base, di cui alle tabelle A e B allegato al decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, e successive modificazioni e integrazioni, è soddisfatto mediante l'applicazione delle seguenti aliquote sulla retribuzione imponibile determinata a norma delle vigenti disposizioni:</p> <p>0,11 per cento delle retribuzioni dei dipendenti soggetti all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;</p> <p>0,01 per cento delle retribuzioni dei dipendenti soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria;</p> <p>0,01 per cento delle retribuzioni dei dipendenti soggetti all'assicurazione contro la tubercolosi;</p> <p>0,01 per cento delle retribuzioni dei dipendenti per i quali sia dovuto il contributo a favore dell'Ente nazionale assistenza orfani dei lavoratori italiani.</p> <p style="text-align: center;">legge 23 dicembre 2000, n. 388 Art. 120.</p> <p style="text-align: center;">(Riduzione degli oneri sociali)</p> <p>1. Nell'ambito del processo di armonizzazione delle forme di contribuzione e della disciplina relative alle prestazioni temporanee a carico della gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e in attuazione del programma di riduzione del costo del lavoro stabilito dal Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998, a decorrere dal 1° febbraio 2001 è riconosciuto ai datori di lavoro un esonero dal versamento dei contributi sociali per assegni per il nucleo familiare dovuti dai medesimi alla predetta gestione pari a 0,8 punti percentuali.</p> <p>2. In via aggiuntiva rispetto a quanto riconosciuto in applicazione del comma 1, nei confronti dei datori di lavoro operanti nei settori per i quali l'aliquota contributiva per assegni per il nucleo familiare è dovuta in misura inferiore a 0,8 punti percentuali, è riconosciuto un ulteriore esonero nella misura di 0,4 punti percentuali a valere sui versamenti di altri contributi sociali dovuti dai medesimi datori di lavoro alla gestione di cui al medesimo comma 1, prioritariamente considerando i contributi per maternità e per disoccupazione. In ogni caso il complessivo esonero non può superare la misura di 0,8 punti percentuali.</p> <p>3. All'articolo 3, comma 9, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, le parole: "31 dicembre 2000" sono sostituite</p>

4. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 1, 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.

5. Il contributo addizionale di cui al comma 4 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 D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- 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.

6. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 4 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.

7. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni,

dalle seguenti: "31 dicembre 2001".

legge 23 dicembre 2005, n. 266

Art. 1

361. Nell'ambito del processo di armonizzazione delle forme di contribuzione e della disciplina relativa alle prestazioni temporanee a carico della gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, nonché di riduzione del costo del lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2006 è riconosciuto ai datori di lavoro un esonero dal versamento dei contributi sociali alla predetta gestione nel limite massimo complessivo di un punto percentuale.

interventuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al cinquanta per cento del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 6.

8. Il contributo di cui al comma 7 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 decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

9. Il contributo di cui al comma 7 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.

10. 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 7 è moltiplicato per tre volte.

11. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è apportata la seguente modifica: con effetto dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2 è aggiunta 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

decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Art. 2

Disciplina generale

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.

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.

decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602

Art. 1.

Ai lavoratori soci di società cooperative di lavoro, disciplinate dagli articoli 2511 e seguenti del codice civile e dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, le quali svolgono le attività indicate nell'allegato elenco ed ai lavoratori soci di organismi di fatto, esercenti le medesime attività, costituiti per il conseguimento degli scopi mutualistici propri delle società cooperative, le seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale si applicano secondo le norme, entro i limiti e le modalità stabiliti dalle disposizioni legislative che regolano dette forme, nonché secondo quanto disposto nei successivi articoli:

<p>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.”</p> <p>12. L'aliquota contributiva di cui al comma 11, di finanziamento dell'ASpl, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.</p> <p>13. 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 inserite le seguenti: “; Assicurazione Sociale per l'Impiego”.</p> <p>14. A decorrere dal 1° gennaio 2013 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.</p>	<p>assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, assicurazione contro la tubercolosi, assegni familiari, gestiti dall'istituto nazionale della previdenza sociale; assicurazione contro le malattie e per la tutela delle lavoratrici madri, gestita dall'istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie; assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, gestita dall'istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro; assistenza dell'ente nazionale assistenza orfani lavoratori italiani; provvidenze della gestione case per lavoratori.</p> <p>Assicurazione Sociale per l'Impiego</p> <p style="text-align: center;">decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Art. 12 Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito</p> <p>1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 2,6 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.</p>
---	---

**Art. 30
(Decadenza)**

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui alla presente Sezione nei seguenti casi:</p> <p>a) perdita dello stato di disoccupazione;</p> <p>b) inizio di una attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui all'articolo 27, comma 3;</p> <p>c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;</p> <p>d) acquisizione del diritto a pensione o assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego.</p> <p>2. 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.</p>	

Art. 31 (Contenzioso)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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 (ASpl)".</p> <p>2. Ai contributi di cui all'articolo 8 si applica la disposizione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.</p>	<p style="text-align: center;">legge 9 marzo 1989, n. 88 Art. 46 Contenzioso in materia di prestazioni</p> <p>1. Il comitato provinciale decide in via definitiva i ricorsi avverso i provvedimenti dell'Istituto concernenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le prestazioni del Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto; b) le prestazioni delle gestioni dei lavoratori autonomi, ivi comprese quelle relative ai trattamenti familiari di loro competenza; c) le prestazioni della gestione speciale di previdenza a favore dei dipendenti da imprese esercenti miniere, cave e torbiere con lavorazione, ancorché parziale, in sotterraneo; d) le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria; d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) e) la pensione sociale; f) le prestazioni economiche di malattia, ivi comprese quelle dell'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi, e per la maternità; g) i trattamenti familiari; h) l'assegno per congedo matrimoniale; i) il trattamento di richiamo alle armi degli impiegati ed operai privati. <p style="text-align: center;">Art. 26. Competenze del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti).</p> <p>1. Il comitato amministratore di cui all'articolo 25 ha i seguenti compiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> e) decidere in unica istanza sui ricorsi in materia di contributi dovuti alla gestione; si applicano le norme sui termini di cui all'articolo 47, commi 3 e 4;
Art. 32 (Disposizioni transitorie relative alla durata)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del Regio Decreto Legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.</p> <p>2. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di</p>	

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.

Art. 33

(Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità ed alle indennità speciali di disoccupazione in edilizia)

Disegno di legge

1. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni e integrazioni 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 2013:
- i. 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

Normativa interessata

legge 23 luglio 1991, n. 223

Art. 7

Indennità di mobilità

1. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 4, che siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, hanno diritto ad una indennità per un periodo massimo di 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. L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata, del trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro;

a) per i primi dodici mesi; cento per cento;

b) da tredicesimo al trentaseiesimo mese; ottanta per cento.

2. Nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, la indennità di mobilità è corrisposta per un periodo di massimo di 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

compiuto i cinquanta anni;

ii. 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;

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

i. 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;

ii. 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;

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

i. 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;

ii. 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:

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

ii. 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.

anni. Essa spetta nella seguente misura:

a) per i primi dodici mesi: cento per cento;

b) dal tredicesimo al quarantottesimo mese: ottanta per cento.

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013:

i. 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;

ii. 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;

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

i. 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;

ii. 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;

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

i. 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;

ii. 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:

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

ii. 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.

Art. 34
(Addizionale sui diritti d'imbarco)

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno dell'Inps di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.</p> <p>2. All'articolo 6-quater del decreto legge 31 gennaio 2005 n. 7, convertito con modificazioni con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni e integrazioni, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) al comma 2, dopo le parole "è destinato" sono aggiunte le seguenti: "fino al 31 dicembre 2015";</p> <p>b) dopo il comma 3, sono aggiunti i seguenti commi:</p> <p>"4. 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 90 giorni dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.</p> <p>5. 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, e successive modificazioni e integrazioni. 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.</p>	<p>decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43 Art. 6-quater</p> <p>Disposizioni in materia di diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili</p> <p>2. L'addizionale comunale sui diritti di imbarco è altresì incrementata di tre euro a passeggero. L'incremento dell'addizionale di cui al presente comma è destinato fino al 31 dicembre 2015 ad alimentare il Fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione del personale del settore del trasporto aereo, costituito ai sensi dell'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291.</p> <p>3. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale, disposto dal comma 2, sono versate dai soggetti tenuti alla riscossione direttamente su una contabilità speciale aperta presso la Tesoreria centrale dello Stato gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e intestata al Fondo speciale di cui al comma 2. L'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC) provvede a comunicare semestralmente al Fondo di cui al comma 2 il numero dei passeggeri registrati all'imbarco dagli scali nazionali nel semestre precedente, suddiviso tra utenti di voli nazionali ed internazionali per singolo aeroporto.</p> <p>4. 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 90 giorni dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.</p> <p>5. 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, e successive modificazioni e integrazioni. 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.</p> <p>6. La comunicazione di cui al comma 5 costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'art. 30 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e successive modifiche e integrazioni.</p>

<p>6. La comunicazione di cui al comma 5 costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'art. 30 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e successive modifiche e integrazioni.</p> <p>3. I soggetti tenuti alla riscossione trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione, una somma pari allo 0,25% 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.</p> <p>4. All'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, è aggiunta, in fine, la seguente lettera: "i) 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, con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni e integrazioni."</p>	<p>decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 Art. 17 (Oggetto)</p> <p>2. Il versamento unitario e la compensazione riguardano i crediti e i debiti relativi:</p> <p>a) alle imposte sui redditi, alle relative addizionali e alle ritenute alla fonte riscosse mediante versamento diretto ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602; per le ritenute di cui al secondo comma del citato articolo 3 resta ferma la facoltà di eseguire il versamento presso la competente sezione di tesoreria provinciale dello Stato; in tal caso non è ammessa la compensazione;</p> <p>b) all'imposta sul valore aggiunto dovuta ai sensi degli articoli 27 e 33 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, e quella dovuta dai soggetti di cui all'articolo 74;</p> <p>c) alle imposte sostitutive delle imposte sui redditi e dell'imposta sul valore aggiunto;</p> <p>d) all'imposta prevista dall'articolo 3, comma 143, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662; <i>d-bis) lettera soppressa dal d. lgs. 28 settembre 1998, n. 360</i></p> <p>e) ai contributi previdenziali dovuti da titolari di posizione assicurativa in una delle gestioni amministrate da enti previdenziali, comprese le quote associative;</p> <p>f) ai contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e dai committenti di prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;</p> <p>g) ai premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti ai sensi del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;</p> <p>h) agli interessi previsti in caso di pagamento rateale ai sensi dell'articolo 20;</p> <p>h-bis) al saldo per il 1997 dell'imposta sul patrimonio netto delle imprese, istituita con decreto-legge 30 settembre 1992, n. 394, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 novembre 1992, n. 461, e del contributo al Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, come da ultimo modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 23 febbraio 1995, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 marzo 1995, n. 85;</p> <p>h-ter) alle altre entrate individuate con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e con i Ministri competenti per settore;</p> <p>h-quater) al credito d'imposta spettante agli esercenti sale cinematografiche;</p> <p>i) 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, con legge 31 marzo 2005 n. 43, e successive modificazioni e integrazioni.</p>
<p>Art. 35 (Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. 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, è riconosciuta una indennità ai</p>	<p>decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 Art. 19 Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga 1. Nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n.</p>

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 l'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, ininterrotta 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.

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

3. La somma di cui al comma 2 è liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 euro se superiore.

148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fermo restando quanto previsto dal comma 8 del presente articolo, sono preordinate le somme di 289 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, nei limiti delle quali è riconosciuto l'accesso, secondo le modalità e i criteri di priorità stabiliti con il decreto di cui al comma 3, ai seguenti istituti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro, ivi includendo il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni al nucleo familiare, nonché all'istituto sperimentale di tutela del reddito di cui al comma 2:

a) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali e che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 19, primo comma e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai 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. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti 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, per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 7, comma 3, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai 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. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

c) in via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 nel limite di spesa per il 2012 pari a euro 12 milioni e subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del presente decreto e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista.

Con effetto dal 1° gennaio 2013 sono soppresse 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.

<p>4. 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, con legge 28 gennaio 2009, n. 2.</p> <p>5. Con effetto dal 1° gennaio 2013 sono soppresse 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.</p>	<p>legge 3 agosto 1990, n. 233 Art. 1. Finanziamento delle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali</p> <p>3. Il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni di cui al comma 1 da ciascun assicurato è fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito, al 1 gennaio dell'anno cui si riferiscono i contributi, per gli operai del settore artigianato e commercio dell'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni ed integrazioni.</p>
<p>Art. 36 (Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. 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, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018" e al secondo periodo aggiungere, in fine, le seguenti: " per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018."</p>	<p>legge 24 dicembre 2007, n. 247 Art. 1. 79. Con riferimento agli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24 per cento per l'anno 2008, in misura pari al 25 per cento per l'anno 2009 e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010 in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018. Con effetto dal 1° gennaio 2008 per i rimanenti iscritti alla predetta gestione l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono stabilite in misura pari al 17 per cento per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018.</p>
<p>Art. 37 (Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. 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</p>	

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 2 del presente articolo.

2. 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.

3. 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 1 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

decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2

Art. 18

Ferma la distribuzione territoriale, riassegnazione delle risorse per formazione ed occupazione e per interventi infrastrutturali

1. In considerazione della eccezionale crisi economica internazionale e della conseguente necessità della riprogrammazione nell'utilizzo delle risorse disponibili, fermi i criteri di ripartizione territoriale e le competenze regionali, nonché quanto previsto ai sensi degli articoli 6-quater e 6-quinques del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il CIPE, presieduto in maniera non delegabile dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti per quanto attiene alla lettera b), in coerenza con gli indirizzi assunti in sede europea, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, assegna una quota delle risorse nazionali disponibili del Fondo aree sottoutilizzate:

a) al Fondo sociale per occupazione e formazione, che è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali nel quale affluiscono anche le risorse del Fondo per l'occupazione, nonché le risorse comunque destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali concessi in deroga alla normativa vigente e quelle destinate in via ordinaria dal CIPE alla formazione;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236

Art. 1.

Fondo per l'occupazione

7. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per l'occupazione, alimentato dalle risorse di cui all'autorizzazione di spesa stabilita al comma 8, nel quale confluiscono anche i contributi comunitari destinati al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. A tale ultimo fine i contributi affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al predetto Fondo.

legge 12 novembre 2011 n. 183

Art. 33

Disposizioni diverse

21. In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali ed in attuazione dell'intesa Stato regioni e province autonome sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano il 20 aprile 2011, per l'anno 2012 e nel limite delle risorse di cui al comma 26, 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 cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 1, comma 30, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, 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

<p>nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione. 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.</p> <p>4. 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.</p>	<p>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, organizzati dalla regione. 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.</p> <p>decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160 Art. 8.</p> <p>3. L'ammissione del lavoratore ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria è subordinata al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento.</p> <p>legge 23 luglio 1991, n. 223 Art. 16</p> <p>Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale</p> <p>1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo o comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7.</p>
Art. 38 (Aliquota di finanziamento e di computo della gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle b) e c) in allegato n. 1 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si applicano ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'Inps già non 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.</p>	

**Art. 39
(Abrogazioni)**

Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Sono abrogate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le seguenti disposizioni:</p> <p>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;</p> <p>b) articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;</p> <p>c) articolo 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155.</p> <p>2. È abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223;</p> <p>3. Sono abrogate, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le seguenti disposizioni:</p> <p>a) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 5, commi 4, 5 e 6;</p> <p>b) legge 23 luglio 1991, n. 223, articoli da 6 a 9;</p> <p>c) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 10, comma 2;</p> <p>d) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 16, commi da 1 a 3;</p> <p>e) legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 25, comma 9;</p> <p>f) decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, art. 3, commi 3 e 4;</p> <p>g) legge 6 agosto 1975, n. 427, articoli da 9 a 19.</p> <p>4. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 1, le parole "Le procedure di mobilità" sono sostituite dalle seguenti: "La procedura di licenziamento collettivo".</p> <p>5. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 3, le parole "la dichiarazione di mobilità" sono sostituite dalle seguenti: "il licenziamento collettivo" e le parole</p>	<p>decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 Art. 19 Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga</p> <p>legge 23 luglio 1991, n. 223 Art. 3 Intervento straordinario di integrazione salariale e procedure concorsuali <i>abrogato dal 1° gennaio 2016</i></p> <p>Art. 6. Lista di mobilità e compiti della Commissione regionale per l'impiego <i>abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p> <p>Art. 7 Indennità di mobilità <i>abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p> <p>Art. 8 Collocamento dei lavoratori in mobilità <i>abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p> <p>Art. 9 Cancellazione del lavoratore della lista di mobilità <i>abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p> <p>Art. 10. Norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia 2. Nei casi di sospensione di lavoro derivante dagli eventi di cui al comma 1, il trattamento ordinario di integrazione salariale è concesso per ciascuna opera per un periodo complessivamente non superiore a tre mesi a favore dei lavoratori per i quali siano stati versati o siano dovuti per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia, almeno sei contributi mensili o ventisei contributi settimanali nel biennio precedente alla decorrenza del trattamento medesimo. Tale trattamento è prorogabile per periodi trimestrali per un periodo massimo complessivamente non superiore ad un quarto della durata dei lavori necessari per il completamento dell'opera quale risulta dalle clausole contrattuali. La concessione delle proroghe è disposta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del Ministro dei lavori pubblici sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, previo accertamento da parte del CIPI della natura e della durata delle cause di</p>

<p>“programma di mobilità” sono sostituite dalle parole: “programma di riduzione del personale”.</p> <p>6. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 8, le parole “procedura di mobilità” sono sostituite dalle seguenti: “procedure di licenziamento collettivo”.</p> <p>7. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 9, le parole “collocati in mobilità” sono sostituite dalla seguente: “licenziati”.</p> <p>8. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 4, comma 10, le parole “collocare in mobilità” sono sostituite dalla seguente: “licenziare”. Allo stesso comma, le parole “posti in mobilità” sono sostituite dalla seguente: “licenziati”.</p> <p>9. Alla legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 5, commi 1 e 2, le parole “collocare in mobilità” sono sostituite dalla seguente: “licenziare”.</p>	<p>interruzione, dell'eventuale esistenza di responsabilità' in ordine agli eventi produttivi delle sospensioni intervenute nonché' dell'esistenza di concrete prospettive di ripresa. Il relativo trattamento è erogato dalla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.</p> <p><i>comma abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 16</p> <p style="text-align: center;">Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale) per riduzione di personale</p> <p>1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo o comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità' ai sensi dell'articolo 7.</p> <p>2. Per le finalità del presente articolo i datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti:</p> <p>a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30% delle retribuzioni che costituiscono imponibile contributivo;</p> <p>b) al versamento della somma di cui all'articolo 5, comma 4.</p> <p>3. Alla corresponsione ai giornalisti dell'indennità di cui al comma 1 provvede l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, al quale sono dovuti il contributo e la somma di cui al comma 2, lettera a) e b).</p> <p><i>commi abrogati dal 1° gennaio 2013</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 25.</p> <p style="text-align: center;">Riforma delle procedure di avviamento al lavoro</p> <p>9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, è per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.</p> <p><i>comma abrogato dal 1° gennaio 2013</i></p>
Sezione II Tutele in costanza di rapporto di lavoro	
Art. 40 (Estensione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. All'articolo 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 3 è inserito il seguente:</p> <p>“4. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:</p>	<p>legge 23 luglio 1991, n. 223</p> <p style="text-align: center;">Art. 12.</p> <p>Estensione del campo di applicazione della disciplina del trattamento straordinario di integrazione salariale</p> <p>1. A decorrere dal 1 aprile 1991, le disposizioni in materia di integrazione salariale straordinaria si applica anche ai dipendenti delle imprese artigiane aventi i requisiti occupazionali di cui all'articolo 1, comma 1, e che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente come definito dal comma 2 e che sia stata ammessa al trattamento</p>

<p>a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;</p> <p>d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;</p> <p>e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.</p>	<p>straordinario in ragione di tali sospensioni o contrazioni.</p> <p>2. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, come da ultimo sostituito dall'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1980, n. 897, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.</p> <p>3. Le disposizione in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale sono estese alle imprese esercenti attività commerciali che occupino più di duecento dipendenti.</p> <p>4. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:</p> <p>a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;</p> <p>d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;</p> <p>e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.</p>
<p>Art. 41 (Indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. 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</p>	

<p>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.</p> <p>2. 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.</p>	
Art. 42 (Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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 sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o</p>	

sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

2. 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 1.

3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 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 all'articolo 47.

4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione del fondo di cui al comma 1, 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.

5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

8. I fondi di cui al comma 1, 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.

9. Per le finalità di cui al comma 8, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui al comma 1, 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 1 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.

10. Gli accordi ed i contratti di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo 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.	
Art. 43. (Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai 15 dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui all'articolo 42, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.</p> <p>2. Il fondo di solidarietà residuale finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo quanto definito dall'articolo 44, garantisce la prestazione di cui all'articolo 46, comma 1, 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.</p> <p>3. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui all'articolo 47, comma 1, 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</p>	

comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.	
Art. 44 (Contributi di finanziamento)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. I decreti di cui agli articoli 42 e 43 determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura di due terzi ed un terzo, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione di regime, da verificarsi anche sulla base dei bilanci di previsione di cui al comma 3.</p> <p>2. Qualora sia prevista la prestazione di cui all'articolo 46, comma 1, 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 agli articoli 42 e 43 e comunque non inferiore all'1,5%.</p> <p>3. Per la prestazione straordinaria di cui all'art. 46, comma 2, 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.</p> <p>4. Ai contributi di finanziamento, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.</p>	
Art. 45 (Risorse finanziarie)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. I fondi istituiti ai sensi dell'articolo 42 e 43 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.</p>	

2. Gli interventi a carico dei fondi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 42 e 43 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di Economia e Finanza e relativa Nota di Aggiornamento.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 47 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota. 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.

5. 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 4, 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 precedente, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

**Art. 46
(Prestazioni)**

Disegno di legge

Normativa interessata

1. I fondi di cui all'articolo 42 assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari

all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

2. I fondi di cui all'articolo 42 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazione:

- a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego;
- b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

3. Nei casi di cui al comma 1 il fondo provvede 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.

4. La contribuzione correlata di cui al comma 3 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui al comma 2. In tal caso, il fondo provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

legge 4 novembre 2010, n. 183

Art. 40.

(Contribuzione figurativa)

1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Art. 47
(Gestione dei fondi)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 42, provvede un comitato amministratore con i seguenti

compiti:

- a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
- b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;
- c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
- d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
- e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
- f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

2. Il comitato 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.

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

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

<p>5. Le deliberazioni del comitato vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.</p> <p>6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.</p> <p>7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'Inps. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'Istituto nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479; entro novanta giorni, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.</p>	
Art. 48 (Riconversione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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 previste dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 30 giugno 2013.</p> <p>2. L'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1 determina l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del relativo fondo.</p>	<p>legge 23 dicembre 1996, n. 662 Art. 2</p> <p>Misure in materia di servizi di pubblica utilità e per il sostegno dell'occupazione e dello sviluppo</p> <p>28. In attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentite le organizzazioni sindacali ed acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari, sono definite, in via sperimentale, misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali. Nell'esercizio della potestà regolamentare il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) costituzione da parte della contrattazione collettiva nazionale di appositi fondi finanziati mediante un contributo sulla retribuzione non inferiore allo 0,50 per cento;</p> <p>b) definizione da parte della contrattazione medesima di specifici trattamenti e dei relativi criteri, entità, modalità concessivi, entro i limiti delle risorse costituite, con determinazione dei trattamenti al lordo dei</p>

	<p>correlati contributi figurativi;</p> <p>c) eventuale partecipazione dei lavoratori al finanziamento con una quota non superiore al 25 per cento del contributo;</p> <p>d) in caso di ricorso ai trattamenti, previsione della obbligatorietà della contribuzione con applicazione di una misura addizionale non superiore a tre volte quella della contribuzione stessa;</p> <p>e) istituzione presso l'INPS dei fondi, gestiti con il concorso delle parti sociali;</p> <p>f) conseguimento, limitatamente all'anno 1997, di maggiori entrate contributive nette complessivamente pari a lire 150 miliardi.</p>
Art. 49	
(Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 1-ter del decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito, con modificazioni, con legge 3 dicembre 2004, n. 291)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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 dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.</p>	<p>decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291</p> <p style="text-align: center;">Art. 1-ter</p> <p>1. E' istituito, presso l'INPS, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo, avente la finalità di favorire il mutamento ovvero il rinnovamento delle professionalità ovvero di realizzare politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione dei lavoratori del settore, mediante:</p> <p>a) finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi fondi nazionali, territoriali, regionali o comunitari;</p> <p>b) erogazione di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro, ivi compresi i contratti di solidarietà di cui al citato decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993, da sospensioni temporanee dell'attività lavorativa o da processi di mobilità secondo modalità da concordare tra azienda ed organizzazioni sindacali.</p> <p>2. Il fondo speciale di cui al comma 1 è alimentato da un contributo sulle retribuzioni a carico dei datori di lavoro di tutto il settore del trasporto aereo pari allo 0,375 per cento e da un contributo a carico dei lavoratori pari allo 0,125 per cento. Il fondo è inoltre alimentato da contributi del sistema aeroportuale che gli operatori stessi converranno direttamente tra di loro per garantire la piena operatività del fondo e la stabilità del sistema stesso.</p> <p>3. I criteri e le modalità di gestione del fondo, le cui prestazioni sono erogate nei limiti delle risorse derivanti dall'attuazione del comma 2, sono definiti dagli operatori del settore del trasporto aereo con le organizzazioni sindacali nazionali e di categoria comparativamente più rappresentative.</p>
Art. 50	
(Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. La disciplina del fondo di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme</p>	<p>legge 27 dicembre 1997, n. 449</p> <p style="text-align: center;">Art. 59</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni in materia di previdenza, assistenza, solidarietà sociale e sanità</p>

<p>previste dal presente capo con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.</p>	<p>6. Con effetto sui trattamenti pensionistici di anzianità decorrenti dal 1 gennaio 1998, a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti per i lavoratori dipendenti e autonomi e delle forme di essa sostitutive ed esclusive, il diritto per l'accesso al trattamento si consegue, salvo quanto previsto al comma 7, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica e di anzianità ovvero di sola anzianità contributiva indicati nella tabella C allegata alla presente legge per i lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme di essa sostitutive e nella tabella D allegata alla presente legge per i lavoratori dipendenti pubblici iscritti alle forme esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria; per i lavoratori autonomi l'accesso al trattamento si consegue al raggiungimento di un'anzianità contributiva non inferiore a 35 anni al compimento del cinquantottesimo anno di età. Per il periodo dal 1 gennaio 1998 al 31 dicembre 2000 resta fermo il requisito anagrafico di 57 anni ed i termini di accesso di cui al comma 8 sono differiti di quattro mesi. E' in ogni caso consentito l'accesso al pensionamento al raggiungimento del solo requisito di anzianità contributiva di 40 anni. Al fine di favorire la riorganizzazione ed il risanamento della Società Ferrovie dello Stato Spa in considerazione del processo di ristrutturazione e sviluppo del sistema di trasporto ferroviario, con accordo collettivo da stipulare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge con le organizzazioni sindacali di categoria, è istituito un fondo a gestione bilaterale con le finalità di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Decorso un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge e, successivamente, con cadenza annuale, si procede ad una verifica degli effetti sul piano occupazionale degli interventi attuati anche con riferimento alle misure, a carico del medesimo fondo, istituito per il perseguimento di politiche attive del lavoro e per il sostegno al reddito per il personale eccedentario, da individuare anche sulla base di criteri che tengano conto della anzianità contributiva o anagrafica; a tale personale, nei cui confronti operino le predette misure, trovano applicazione i previgenti requisiti di accesso e di decorrenza dei trattamenti pensionistici non oltre quattro anni dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge. Sull'esito delle verifiche il Governo riferisce alle competenti Commissioni parlamentari.</p>
Art. 51 (Abrogazioni)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 sono abrogate le seguenti disposizioni:</p> <p>a) decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, articolo 1-bis;</p> <p>b) legge 22 dicembre 2008 n. 203, articolo 2, comma 37.</p> <p>2. A decorrere dal 1° gennaio 2014 sono abrogate le seguenti disposizioni:</p> <p>a) legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 2, comma 28;</p> <p>b) decreto ministeriale 27 novembre 1997, n. 477;</p>	

<p>c) decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, articolo 1-ter;</p> <p>d) legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 59, comma 6, relativamente agli ultimi tre periodi.</p>	
Art. 52 (Interventi in favore dei lavoratori anziani)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. L'accordo 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.</p> <p>5. A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la</p>	

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 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'Inps procede alla escussione della fidejussione.

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

Art. 53

(Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, 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.

2. Nei casi di cui al primo comma, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione.

3. Nei casi di cui al primo comma, 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.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in

<p>regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari 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.</p>	
Art. 54 (Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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:</p> <p>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;</p> <p>b) 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 (o la trasformazione) o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva.</p> <p>c) 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,</p>	

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.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima Agenzia, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo

3. 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".

4. 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.

Capo V	
Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro	
Art. 55	
(Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Il comma 4 dell'articolo 55 del 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."</p> <p>2. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata secondo modalità individuate con decreto non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>3. In alternativa alla procedura di cui al comma 2, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente</p>	<p style="text-align: center;">decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Art. 55.</p> <p style="text-align: center;">Dimissioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. 4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. 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. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">Art. 54 Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)</p> <p>9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

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. 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 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.

4. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 2 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 3, 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 2 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, che gli sia stato trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero non effettui la contestazione di cui al comma 6.

5. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 3, 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.

6. Nei sette giorni di cui al comma 4, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso lavorato, la lavoratrice o il lavoratore può contestare l'efficacia delle

<p>dimissioni e della risoluzione consensuale, offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro.</p> <p>7. Qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione di cui al comma 3, 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.</p> <p>8. 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.</p>	
Art. 56 (Sostegno alla genitorialità)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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:</p> <p>a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi, dei quali due giorni in sostituzione della madre e con un riconoscimento di un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al cento per cento della retribuzione e il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre con un riconoscimento di un'indennità giornaliera pari al cento per cento della</p>	

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 2013-2015 si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne 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 quale viene corrispondentemente ridotto, e quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015 ai sensi dell'articolo 70 della presente legge.

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 3 e con le modalità di cui al comma 2 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting da richiedere al datore di lavoro.

2. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 3:

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

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

3. Il decreto di cui al comma 2 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 1,

<p>lettera b), e per ciascuno degli anni 2013-2015, 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.</p>	
Art. 57 (Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. All'articolo 4, comma 1, della legge 13 marzo 1999, n. 68, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'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. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore."</p> <p>2. All'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: "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</p>	<p style="text-align: center;">legge 13 marzo 1999, n. 68 Art. 4. (Criteri di computo della quota di riserva)</p> <p>1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'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. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.</p> <p style="text-align: center;">Art. 6.</p> <p>(Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)</p> <p>1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, ed all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato. 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.</p>

<p>accertamenti.”.</p> <p>3. All’articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, 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, da emanare, ai sensi dell’articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dall’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.”.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5 (Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi)</p> <p>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, da emanare, ai sensi dell’articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dall’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.</p>
<p>Art. 58 (Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. All’articolo 22, comma 11, secondo periodo, del 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 periodo precedente, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all’articolo 29, comma 3, lettera b)”.</p>	<p style="text-align: center;">decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 Art. 22 Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato</p> <p>11. La perdita del posto di lavoro non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi 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 periodo precedente, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all’articolo 29, comma 3, lettera b). Il regolamento di attuazione stabilisce le modalità di comunicazione ai centri per l’impiego, anche ai fini dell’iscrizione del lavoratore straniero nelle liste di collocamento con priorità rispetto a nuovi lavoratori extracomunitari.</p>

Capo VI Politiche attive e servizi per l'impiego	
Art. 59 (Modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) all'articolo 3 la rubrica è sostituita dalla seguente: "Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego";</p> <p>b) all'articolo 3, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: "2. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 debbono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni: - colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; - azioni di orientamento collettive tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale; - formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei ed i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza; - proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.</p> <p>3. Nei confronti dei beneficiari 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 debbono prevedere almeno</p>	<p>decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 Art. 3.</p> <p style="color: blue;">(Indirizzi generali ai servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata)</p> <p style="color: red;">Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego</p> <p>1. Le Regioni definiscono gli obiettivi e gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata, sottoponendo i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, ad interviste periodiche e ad altre misure di politica attiva secondo le modalità definite ed offrendo almeno i seguenti interventi:</p> <p>a) colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;</p> <p>b) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale:</p> <p>1) nei confronti degli adolescenti, dei giovani e delle donne in cerca di reinserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;</p> <p>2) nei confronti degli altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione.</p> <p>2. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 debbono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; - azioni di orientamento collettive tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale; - formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei ed i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza; - proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito. <p>3. Nei confronti dei beneficiari 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 debbono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato</p> <p style="text-align: center;">Art. 4. (Perdita dello stato di disoccupazione)</p>

<p>l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato".</p> <p>c) all'articolo 4, comma 1, la lettera a) è abrogata;</p> <p>d) all'articolo 4, comma 1, 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;</p> <p>e) all'articolo 4, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente: "d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi."</p>	<p>1. Le Regioni stabiliscono i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:</p> <p>a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468;</p> <p>b) perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3;</p> <p>c) perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, 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, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni;</p> <p>d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero di quattro mesi se si tratta di giovani. sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.</p>
Art. 60 (Sistema informativo ASpl; monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati; sistema premiale)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Con accordo in 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.</p> <p>2. 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, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficia.</p> <p>3. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è fatto obbligo</p>	<p>decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 Art. 1. (Finalità e definizioni)</p> <p>2. Ad ogni effetto si intendono per:</p> <p>g) "servizi competenti", i centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità delle norme regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano.</p>

<p>ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, di inserire nella base dati di cui al comma 1, 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.</p> <p>4. L'attuazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.</p>	
Art. 61 (Semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego la dichiarazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, può essere resa dall'interessato all'Inps, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui all'articolo 60.</p> <p>2. 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 e successive modificazioni. Le informazioni di cui al periodo precedente sono messe inoltre a disposizione del Ministero del lavoro e delle</p>	<p>decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 Art. 2. Stato di disoccupazione</p> <p>1. La condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), dev'essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.</p> <p>decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 Art. 15. Principi e criteri generali</p> <p>1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali.</p>

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.

Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

1-bis. Entro il termine di cinque giorni a decorrere dalla pubblicazione prevista dall'articolo 4, comma 1, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono tenute a conferire le informazioni relative alle procedure comparative previste dall'articolo 7, comma 6-bis, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché alle procedure selettive e di avviamento di cui agli articoli 35 e 36 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro. Il conferimento dei dati previsto dal presente comma è effettuato anche nel rispetto dei principi di trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definite le informazioni da conferire nel rispetto dei principi di accessibilità degli atti.

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

- 1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;
- 2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;
- 3) alla definizione, alla raccolta, alla comunicazione e alla diffusione dei dati che permettono la massima efficienza e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, assicurando anche gli strumenti tecnologici necessari per la raccolta e la diffusione delle informazioni presenti nei siti internet ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

- 1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;
- 2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;
- 3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione.

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

Art. 62
(Offerta di lavoro congrua)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi del Capo IV – Sezione II della presente legge provvedimento 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.

2. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposti dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 120 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 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.

4. Nei casi di cui ai commi precedenti il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

5. E' fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1,

<p>comma 2, lettera g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi precedenti all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.</p> <p>6. Avverso il provvedimento di cui al comma 5 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'articolo 44 della legge 9 marzo 1989, n. 88.</p>	
Art. 63 (Disposizioni in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, dopo la lettera f) è inserita la seguente: “g) l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, con riferimento ai lavoratori che beneficino di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito”.</p>	<p>decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 Capo I Regime autorizzatorio e accreditamenti Art. 6 (Regimi particolari di autorizzazione)</p> <p>1. Sono autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione:</p> <p>a) gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;</p> <p>b) le università, pubbliche e private, e i consorzi universitari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti dalla data di immatricolazione e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;</p> <p>c) i comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, e le camere di commercio;</p> <p>d) le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate;</p> <p>e) i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;</p> <p>f) i gestori di siti internet a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante;</p> <p>f-bis) l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente.</p> <p>g) l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, con riferimento ai lavoratori che beneficino di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito</p>

**Art. 64
(Abrogazioni)**

Disegno di legge

Normativa interessata

1. All'articolo 8, comma 16, della legge 24 dicembre 1993, n. 537 le parole "i disoccupati ed i loro familiari a carico" sono soppresse.

legge 24 dicembre 1993, n. 537
Art. 8

Disposizioni in materia di sanità

16. A decorrere dal 1 gennaio 1995 sono esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria di cui ai commi 14 e 15 i cittadini di età inferiore a sei anni e di età superiore a sessantacinque anni, appartenenti ad un nucleo familiare con un reddito complessivo riferito all'anno precedente non superiore a lire 70 milioni. A decorrere dal 1 gennaio 1996 sono altresì esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria di cui ai commi 14 e 15 i portatori di patologie neoplastiche maligne, i pazienti in attesa di trapianti di organi, nonché i titolari di pensioni sociali ed i familiari a carico di questi ultimi. A partire dalla stessa data sono inoltre esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria di cui ai commi 14 e 15, **i disoccupati ed i loro familiari a carico**, nonché i titolari di pensioni al minimo di età superiore a sessant'anni ed i loro familiari a carico purché appartenenti ad un nucleo familiare, con un reddito complessivo, riferito all'anno precedente, inferiore a lire 16 milioni, incrementato fino a lire 22 milioni in presenza del coniuge ed in ragione di un ulteriore milione di lire per ogni figlio a carico. Le esenzioni connesse ai livelli di reddito operano su dichiarazione dell'interessato o di un suo familiare da apporre sul retro della ricetta. I soggetti affetti dalle forme morbose e le categorie previste dal decreto del Ministro della sanità 1 febbraio 1991, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 32 del 7 febbraio 1991, e successive modificazioni ed integrazioni, sono esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria di cui ai commi 14 e 15 limitatamente alle prestazioni individuate dallo stesso decreto.

2. Al decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004 n. 291, l'articolo 1-quinquies è abrogato.

decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004 n. 291
Art. 1-quinquies.

1. Il lavoratore sospeso in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, nonché ai sensi del primo periodo del comma 1 dell'articolo 1-bis del presente decreto, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente. Il lavoratore destinatario del trattamento di mobilità, la cui iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, del trattamento di disoccupazione speciale, di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, del trattamento straordinario di integrazione salariale concesso ai sensi del comma 1 dell'articolo 1, ovvero destinatario dei trattamenti concessi o prorogati ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione, decade dai trattamenti medesimi, anche nelle ipotesi in cui il lavoratore sia stato ammesso al trattamento con decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore del presente decreto, quando: a) rifiuti di essere avviato ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente; b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Le disposizioni di cui al presente comma 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 raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

<p>3. 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.</p>	<p>decreto legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p>Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga</p> <p>10. Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.</p>
<p>Art. 65 (Delega al Governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego)</p>	
<p>Disegno di legge</p>	<p>Normativa interessata</p>
<p>1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) al comma 30, alinea, le parole “, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione,” sono sostituite dalle seguenti: “entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”;</p> <p>b) al comma 30, la lettera a) è sostituita dalla seguente: “a) servizi per l'impiego e politiche attive”;</p> <p>c) al comma 31, dopo la lettera e) sono inserite le seguenti: “e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione; e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro; e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori; e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento; e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione</p>	<p>legge 24 dicembre 2007, n. 247</p> <p>30. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 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, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:</p> <p>a) servizi per l'impiego; a) servizi per l'impiego e politiche attive;</p> <p>b) incentivi all'occupazione;</p> <p>c) apprendistato.</p> <p>31. Nell'esercizio della delega di cui al comma 30, lettera a), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una velocizzazione e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro;</p> <p>b) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e agenzie private, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;</p> <p>c) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, valorizzando il momento formativo;</p> <p>d) promozione del patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro;</p>

rispetto alla loro occupabilità;
e-septies) armonizzazione delle disposizioni degli emanandi decreti con le disposizioni di cui al Capo VI della legge recante 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita'".

e) revisione e semplificazione delle procedure amministrative.
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;
e-septies) armonizzazione delle disposizioni degli emanandi decreti con le disposizioni di cui al Capo VI della legge recante 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita'

Capo VII
Apprendimento permanente

113

Art. 66
(Finalità)

Disegno di legge

Normativa interessata

1. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale attraverso la concertazione istituzionale dello Stato con le regioni e le autonomie locali e il confronto con 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.

2. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema nazionale di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, concludendosi con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di una certificazione riconosciuta. Alla realizzazione e allo sviluppo della relativa offerta, in particolare, concorrono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica:

- i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, di cui all'articolo 1, comma 632, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- le strutture formative accreditate dalle regioni;
- la Scuola superiore della pubblica amministrazione, per quanto riguarda il personale dipendente dalla pubblica

decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181

Capo VII

<p>amministrazione;</p> <p>- le parti sociali, anche mediante i Fondi interprofessionali, per lo sviluppo della formazione continua e della formazione in apprendistato di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.</p> <p>3. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 2, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato e del privato sociale e nelle imprese che rispondono ai criteri di cui all'articolo 68, comma 1, lettera e).</p> <p>4. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento informale si intende quello che prescinde da una scelta intenzionale e che 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.</p>	
Art. 67 (Sistemi integrati territoriali)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. Ai fini di cui all'articolo 66, 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, sono definite, nel confronto con le parti sociali, linee guida in sede di Conferenza Unificata ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per la individuazione di criteri generali e priorità per la costruzione, in modo condiviso con le regioni e le autonomie locali, di sistemi integrati territoriali collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, accesso al lavoro dei giovani, riforma del welfare, invecchiamento attivo, esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. Tali sistemi sono caratterizzati da flessibilità organizzativa e di</p>	

funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone. I relativi piani di intervento, di durata triennale, comprendono, nei limiti delle risorse destinate da soggetti pubblici a legislazione vigente e da soggetti privati, una pluralità di azioni, con priorità per quelle riguardanti:

- a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui all'articolo 66, commi 3 e 4, 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.

2. Alla realizzazione e allo sviluppo dei sistemi integrati territoriali di cui al comma 1 concorrono anche le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, un'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, appropriati servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico.

3. L'attuazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

Disegno di legge**Normativa interessata**

1. Ai fini di cui all'articolo 67, comma 1, lettera b), il Governo è delegato ad adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, un decreto legislativo per la definizione delle norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) riconoscimento e validazione dei saperi acquisiti, anche a distanza, dai cittadini e dai lavoratori quale attestazione dell'apprendimento non formale e informale e certificazione dell'insieme delle conoscenze, abilità e competenze possedute dalla persona; la validazione è effettuata nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità, anche ai fini dell'accesso;
- b) definizione di standard nazionali e procedure per la certificazione delle competenze, ivi incluse quelle connesse all'ottenimento della qualifica nei percorsi di apprendistato, con riguardo ai risultati formativi effettivamente conseguiti e alle competenze teorico-pratiche effettivamente possedute, attraverso l'identificazione di una metrica e di metodologie uniformi da predisporre a cura di enti all'uopo preposti e in continuità e coerenza con quanto in essere nel segmento dell'istruzione scolastica;
- c) ponderazione dei crediti spendibili ai fini del rientro nei percorsi dell'istruzione scolastica e universitaria, da

<p>effettuare in modo da garantire l'equità e il pari trattamento su tutto il territorio nazionale;</p> <p>d) definizione di procedure e criteri di validazione dell'apprendimento non formale ed informale ispirati a principi di equità, adeguatezza e trasparenza, semplificazione, valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dai cittadini e dai lavoratori e previsione di sistemi di garanzia della qualità anche a tutela dei fruitori dei servizi di istruzione e formazione offerti dalle strutture che operano nei contesti non formali di cui all'articolo 66, comma 3;</p> <p>e) definizione di procedure per l'accREDITAMENTO dei soggetti che fanno parte del sistema pubblico nazionale di cui all'articolo 69, abilitati all'individuazione e validazione degli apprendimenti e al rilascio delle relative certificazioni;</p> <p>f) previsione di criteri generali per il riconoscimento della capacità formativa delle imprese, previo confronto con le parti sociali.</p> <p>2. Per l'adozione del decreto legislativo di cui al comma 1 si fa applicazione delle disposizioni di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili.</p> <p>3. Dall'emanazione del decreto legislativo attuativo delle deleghe previste dal presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>	
Art. 69 (Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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.</p>	

2. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali di cui all'articolo 1 è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. Le relative procedure sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui all'articolo 66, comma 1.

3. Per competenza certificabile ai sensi del comma 1, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui all'articolo 66 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto all'articolo 68.

4. Per certificazione delle competenze si intende l'intero processo che conduce, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy, 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 ai sensi dell'articolo 68, comma 1, lettera d).

5. Le certificazioni riguardanti il sistema di istruzione e formazione professionale si riferiscono a figure, intese quali standard definiti a livello nazionale, e a profili, intesi come standard regionali definiti anche in termini di declinazione territoriale delle predette figure nazionali.

6. Con linee guida, definite in sede di Conferenza Unificata a norma del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e la semplificazione, sono definiti standard omogenei di

certificazione rispondenti ai principi di cui al comma 1, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo, anche con riferimento ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea.

7. Le competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di apprendimento formali, non formali ed informali certificate sono registrate nel libretto formativo del cittadino istituito dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

**Capo VIII
Copertura finanziaria**

120

**Art. 70
(Copertura finanziaria)**

Disegno di legge

Normativa interessata

1. 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 dagli articoli 71 e 72;

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.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Capo VIII

**Art. 71
(Misure fiscali)**

Disegno di legge

Normativa interessata

1. 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».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente articolo. Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 1.

3. 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.

4. 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 dall'articolo 34 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

<p>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 all'articolo 34, comma 2, lettera b), e in riferimento alle stesse si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del medesimo articolo 34.</p> <p>5. 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.</p>	
Art. 72. (Riduzione delle spese di funzionamento di enti)	
Disegno di legge	Normativa interessata
<p>1. 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, 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</p>	

con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato in applicazione del richiamato 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.

2. 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 versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

3. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai commi 1 e 2, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati.

Notizie Autori

Apollonio Luca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Giuseppe Bertagna

Professore ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università degli Studi di Bergamo, e Direttore della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro, Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Chiara Bizzarro

Avvocato del Foro di Milano

Umberto Buratti

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Gabriele Bubola

Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – ADAPT Professional Research fellow

Roberta Caragnano

Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - ADAPT Senior Research fellow

Enrica Carminati

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo – ADAPT Research fellow

Prof. Ing. Marco Carrescia

Docente di Sicurezza nei luoghi di lavoro presso il Politecnico di Torino

Anna Rita Caruso

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Germana Caruso

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Lilli Casano

ADAPT Research fellow

Sabrina Chiarelli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Concepita Chionna

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Davide Costa

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Immacolata Di Stani

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Serena Facello

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo - ADAPT Research fellow

Francesca Fazio

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo - ADAPT Research fellow

Patrizia Ferri

Segretario Generale Assosistema

Cristina Galbiati

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Gabriele Gamberini

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo - ADAPT Research fellow

Dimitri Giardino

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Gaia Gioli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Alessandra Innesti

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Giuseppe Ippolito

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Guglielmo Loy

Segretario Confederale UIL

Emmanuele Massagli

Presidente di ADAPT

Alessandro Massimo Nucara

Direttore Generale di Federalberghi

Armando Occhipinti

Ufficio Relazioni Industriali – Sindacale – Servizi tecnici CONFAPI

Isabella Oddo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Flavia Pasquini

Adapt Senior Research Fellow

Giuseppe Pellacani

Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia

Lidia Petruzzo

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo – ADAPT Research fellow

Cecilia Porro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Vincenzo Putrignano

Avvocato del Foro di Bergamo

Pierluigi Rausei

Adapt Professional Fellow Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

Giulia Rosolen

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Lisa Rustico

Assegnista di ricerca Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – ADAPT Research fellow

Giorgio Santini

Segretario Generale Aggiunto Cisl

Roberta Scolastici

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Valentina Sorci

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Silvia Spattini

Direttore Generale Adapt

Paolo Stern

Consulente del lavoro

Michele Tiraboschi

Ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia – Responsabile scientifico di ADAPT

Josef Tschöll

Consulente del lavoro in Vipiteno (BZ) e collaboratore ADAPT

Giulia Tolve

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Notizie autori

Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Paolo Tomassetti

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo – ADAPT Research fellow

Gianpaolo Valcavi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Davide Venturi

ADAPT Senior Research fellow

Francesco Verbaro

Docente della Scuola superiore della Pubblica Amministrazione

Avv. Michele Vitale

Studio di consulenza aziendale e del lavoro Vitale&associati

Rag. Maria Vitale

Studio di consulenza aziendale e del lavoro Vitale&associati

Rag. Angelo Vitale

Studio di consulenza aziendale e del lavoro Vitale&associati

Gaetano Zilio Grandi

Professore straordinario di Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari di Venezia

Rosita Zucaro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

ADAPT LABOUR STUDIES

e-Book Series

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

I contributi raccolti nel presente volume mirano ad offrire una prima analisi di carattere sistematico delle disposizioni contenute nel disegno di legge AS n. 3249 del 5 aprile 2012, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”.

L’esame dell’intero impianto normativo – composto di 72 articoli strutturati in 8 capi – viene svolto in una pluralità di voci, che coniugano i profili tecnici, giuridici ed economici, con quelli più spiccatamente sindacali e delle relazioni industriali e di lavoro, nella prospettiva di mettere a disposizione del lettore le coordinate concettuali essenziali per comprendere ed assimilare l’annunciato nuovo assetto legislativo, nella consapevolezza che una lotta senza quartiere verso le forme di lavoro flessibile, coordinate e continuative o temporanee è possibile soltanto a condizione di smantellare in modo sostanziale le rigidità in uscita, mentre qualsiasi soluzione a metà, come quella che sembra emergere dal disegno di legge, finisce per penalizzare non solo il sistema delle imprese, ma prima ancora gli stessi lavoratori, destinati ad essere drammaticamente predestinati non già al “preariato”, ma alla devastante piaga del lavoro sommerso.

A fronte di un complesso e articolato disegno di riforma del mercato del lavoro, dunque, i curatori e gli autori dell’opera intendono fornire una lettura indipendente, scevra di pregiudiziali, che possa consentire agli operatori di approcciare le molteplici proposte di modifica del quadro giuridico di regolazione dei rapporti di lavoro, ma anche con lo sguardo rivolto a quanti, durante il lavoro parlamentare per l’approvazione del testo di legge definitivo, potranno trovare nei testi qui raccolti contenuti utili a migliorare un progetto riformatore finora rimasto in mezzo al guado.

MICHELE TIRABOSCHI

Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l’Università di Modena e Reggio Emilia.
Direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi” (www.csmb.unimore.it).
Coordinatore del Comitato scientifico di ADAPT (www.adapt.it).

PIERLUIGI RAUSEI

Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
Docente di diritto sanzionatorio del lavoro presso la Scuola di dottorato in *Formazione della persona e mercato del lavoro* di ADAPT e CQIA dell’Università degli studi di Bergamo.
Collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi” dell’Università di Modena e Reggio Emilia.
ADAPT *professional fellow*.