



ZOOM

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Legge 28 giugno 2012, n.92

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

Approfondimento n. 44

INDICE

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| Disposizioni generali..... | 3 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 1 C. 9,11-13) | 4 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 1 C. 10) | 11 |
| SOPPRESSIONE DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO (ART. 1 C. 14-15) | 12 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO (ART. 1 C. 16-19) | 13 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO PART-TIME (ART. 1 C. 20) | 17 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE (ART. 1 C. 21-22)..... | 19 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A PROGETTO (ART. 1 C. 23-25 E 27 E ART.2 C.51-56)..... | 23 |
| ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO (ART. 1 C. 26) | 29 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO (ART. 1 C. 28-31) | 32 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO (ART. 1 C. 32-33) | 34 |
| TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO (ART. 1 C. 34-36)..... | 39 |
| MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (ART. 4 C. 27) | 41 |
| AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE GESTIONE SEPARATA INPS (ART. 2 C. 57)..... | 45 |
| AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI (ART.2 C.68) | 47 |
| INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI ED INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (ART. 4 C. 1-11)..... | 48 |
| INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI, PRINCIPI GENERALI E DIVIETI (ART. 4 C. 12-15) | 50 |
| CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO (ART. 4 C. 28-29) | 52 |
| TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ: CONTRASTO DEL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO (ART. 4 C.16 -23)..... | 55 |
| SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ: MISURE SPERIMENTALI (ART. 4 C.24 -26)..... | 59 |
| IMMIGRATI: CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE (ART. 4 C.30) | 60 |
| RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI (ART. 4 C.31) | 62 |

Premessa

La c.d. Riforma del Mercato del Lavoro, ossia la Legge n. 92/2012, pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012, è entrata in vigore il **18 luglio 2012**. Affronteremo qui di seguito le modifiche intervenute alla disciplina di alcune tipologie contrattuali con le specifiche rese dalla Circolare n.18/2012 del Ministero del Lavoro contenente le prime indicazioni operative oltre ad altri argomenti di rilevante interesse.

Seguirà, successivamente un altro approfondimento dedicato alle nuove in materia di ammortizzatori sociali e disciplina dei licenziamenti.

Disposizioni generali

FINALITA' (art.1 c. 1)

La presente Legge di Riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico capace di contribuire alla creazione di occupazione, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione attraverso:

- l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, privilegiando il lavoro subordinato a tempo indeterminato - c.d. contratto dominante - quale forma comune di rapporto di lavoro;
- la valorizzazione dell'apprendistato quale via principe all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- la redistribuzione in modo più equo delle tutele dell'impiego, da un lato, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità relativi alle tipologie contrattuali e, dall'altro, adeguando la disciplina del licenziamento;
- la revisione dell'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive;
- il contrasto di usi degli istituti contrattuali esistenti volti ad eludere obblighi contributivi e fiscali;
- la promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e di nuove opportunità di impiego o di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni;
- la promozione di modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea.

SISTEMA DI MONITORAGGIO (art. 1, c.2-5)

È prevista l'istituzione di un sistema permanente di monitoraggio e valutazione, basato su dati forniti dall'ISTAT e da altri soggetti del Sistema Statistico Nazionale (Sistan), volto a verificare lo stato di attuazione degli interventi e a valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento.

Per le finalità di cui sopra, saranno prodotti rapporti annuali sullo stato di attuazione delle singole misure, da cui potranno essere desunti elementi per successivi interventi di implementazione o correzione delle norme introdotte.

Detto sistema sarà istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con le altre Istituzioni competenti e con la partecipazione delle **organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro**, nonché dell'INPS e dell'ISTAT che saranno chiamati ad organizzare banche dati informatizzate (*contenenti i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute*), aperte ad enti di ricerca e università.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 1 C. 9,11-13)

Sono state introdotte diverse modifiche al D.lgs. n. 368/2001 e, nel dettaglio, le nuove disposizioni prevedono:

- a) **l'esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro) (c.d. acausalità) **ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine**, purché esso sia di durata non superiore a 1 anno; in tali casi il contratto **non** può comunque essere oggetto di proroga.
- b) **l'esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro), ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un **contratto di somministrazione a tempo determinato**;

Le specifiche del Ministero del Lavoro

La nuova formulazione si riferisce, pertanto, al "primo rapporto a tempo determinato" tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore, per lo svolgimento di "qualunque tipo di mansione". Il riferimento al "rapporto" ed alla irrilevanza della mansione cui è adibito il lavoratore fa ritenere che la deroga al causalone possa trovare applicazione esclusivamente una volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato. Non appare, inoltre, coerente con la ratio normativa estendere detto regime in relazione a rapporti in qualche modo già "sperimentati", per es. la stipula di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

In merito al primo rapporto a tempo determinato, per esempio con durata di 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato, occorrerà indicare le ragioni che lo giustificano, in quanto il periodo massimo dei 12 mesi che prevedono l'acausalità, non costituisce un periodo frazionabile nell'ambito del quale si è esonerati dall'individuazione delle ragioni.

IN CONCLUSIONE: il primo rapporto a termine "acausale" non è in nessun caso prorogabile, nemmeno qualora lo stesso abbia avuto una durata inferiore ai 12 mesi e sino a tale durata massima.

Il "causalone", invece, è richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.

- c) Una ulteriore ipotesi di esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, è operante nei **casi previsti dalla contrattazione collettiva** (a livello interconfederale o di categoria ovvero, in via delegata, ai livelli decentrati), qualora l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi (*determinati dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente*), nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva;

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Il legislatore introduce la possibilità da parte della contrattazione collettiva di stabilire una disciplina alternativa nelle ipotesi di cui sopra:

- *in via diretta a livello interconfederale o di categoria;*
- *ovvero in via delegata ai livelli decentrati.*

A tal fine si precisa che è esclusa la possibilità da parte della contrattazione collettiva decentrata di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria.

L'assunzione non potrà riguardare più del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

- d) il prolungamento dei limiti temporali di prosecuzione del rapporto di lavoro** oltre i quali il contratto a termine si considera a tempo indeterminato (dai 20 giorni attualmente previsti a **30 giorni** in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 30 giorni attualmente previsti a **50 giorni** in caso di contratti di durata superiore), con l'introduzione dell'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente (secondo modalità definite con decreto del Ministro della lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge), entro la scadenza della durata del rapporto prevista dal contratto, che il rapporto continuerà, indicando anche la durata della prosecuzione;

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Anche al primo contratto a tempo determinato "acausale" è applicabile la previsione di cui sopra, secondo la quale al superamento di un periodo di 30 o 50 giorni dalla scadenza del contratto, lo stesso "si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini".

- e) il prolungamento dell'intervallo di tempo oltre il quale la stipula di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente si considera come assunzione a tempo indeterminato** (dai 10 giorni attualmente previsti a **60 giorni** in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 20 giorni attualmente previsti a **90 giorni** in caso di contratti di durata superiore).

Nell'ambito di particolari processi produttivi (determinati dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente), **i contratti collettivi possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione di tali intervalli di tempo** (fino a **20 giorni** in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; fino a **30 giorni** in caso di contratti di durata superiore). In assenza dell'intervento della contrattazione collettiva entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale, provvede a stabilire le suddette condizioni.

- f) che, ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi** (superato il quale, anche per effetto di proroghe o rinnovi di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto a termine si considera comunque a tempo indeterminato) **si tenga conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione** (a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra gli stessi soggetti.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Obiettivo della norma è evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti, computando quindi, nel limite dei 36 mesi anche i periodi di occupazione – sempre con mansioni equivalenti – legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Pertanto, i datori di lavoro dovranno tener conto ai fini del limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012.

Si precisa, inoltre, che raggiunto il periodo massimo di 36 mesi, il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore.

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 368/2001 – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|--|
| ART.1 – APPOSIZIONE DEL TERMINE | |
| <p>c.01 – Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato</p> <p>c. 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.</p> <p>c. 2 - L'apposizione del termine è priva di effetto se</p> | <p>c.01 – Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro</p> <p>Identico</p> <p>c. 1 bis – Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.</p> <p>c. 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</p> |

| | |
|---|--|
| <p>non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l.</p> | <p>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.</p> |
| <p>ART. 4 - DISCIPLINA DELLA PROROGA -</p> | |
| <p>c. 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.</p> <p>c.2 - L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.</p> | <p>c.1 - identico</p> <p>c.2 - identico</p> <p>c. 2Bis - Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga.</p> |
| <p>ART. 5 - SCADENZA DEL TERMINE E SANZIONI - SUCCESSIONE DEI CONTRATTI</p> | |
| <p>c.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.</p> <p>c.2 - Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo 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 negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> | <p>c.1 - identico</p> <p>c.2 - Se il rapporto di lavoro continua 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 cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini</p> <p>c.2bis - Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> |

c.3 - Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, 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.

c.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.

c.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.

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 provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

c.3 - Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

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

c. 4 - identico

c.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.

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 provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un

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.

c. 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. (2)

c.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)

c.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. (2)

c.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.

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; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

c. 4 ter- identico

c. 4 quater- identico

c. 4 quinquies- identico

c. 4 sexies- identico

Nullità del termine apposto

Modificando l'art.32 del c.d. Collegato Lavoro (L.n. 183/2010), vengono ampliati i termini per l'impugnazione (anche extragiudiziale) e per il successivo ricorso giudiziale (o per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato), nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Il primo termine è elevato **da 60 a 120 giorni** (decorrenti dalla cessazione del contratto), mentre il secondo termine è **ridotto da 270 a 180** giorni (decorrenti dalla precedente impugnazione). **I nuovi termini si applicano con riferimento alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.**

Risarcimento del lavoratore

A mezzo di una norma di interpretazione autentica, il c.5 art.35 della L.n.183/2010 - relativamente al risarcimento del danno subito dal lavoratore nelle ipotesi di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato - si chiarisce che **l'indennità onnicomprensiva costituisce l'unico risarcimento spettante al lavoratore**, anche in relazione alle conseguenze retributive e contributive, concernenti il periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento giudiziale di conversione del rapporto di lavoro.

Si ricorda che detto articolo, come sopra interpretato, prevede che 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 L. 15 luglio 1966, n. 604 (ossia, *il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, il comportamento e le condizioni delle parti*).

Detto risarcimento viene ridotto della metà se la contrattazione collettiva, anche territoriale od aziendale, prevede l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già occupati a tempo determinato nell'ambito di specifiche graduatorie.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 1 C. 10)

Oltre all'introduzione di una norma di coordinamento con le novelle apportate alla disciplina del contratto a termine, sono apportate le seguenti modificazioni al D.lgs. 276/2003, relativamente al lavoro somministrato:

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 276/2003 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|---|
| ARTICOLO 13 - MISURE DI INCENTIVAZIONE DEL RACCORDO PUBBLICO E PRIVATO | |
| <p>c.1 - Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:</p> <p>a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi.</p> | |
| ARTICOLO 20 - CONDIZIONI DI LICEITÀ | |
| <p>c.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. 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. È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.</p> | |
| ARTICOLO 23 - TUTELA DEL PRESTATORE DI LAVORO ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE E REGIME DELLA SOLIDARIETÀ | |
| <p>c.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 1997, n. 196. (2)</p> <p>c. 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. ABROGATO</p> | |

SOPPRESSIONE DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO (ART. 1 C. 14-15)

Con l'abrogazione degli articoli da 54 a 59 del D.lgs. n.276/2003 è **soppressa** la tipologia del contratto di inserimento.

La disciplina vigente continua a trovare applicazione per le assunzioni effettuate **fino al 31 dicembre 2012**.

Abstract - Contratto di inserimento-

Si ricorda che il contratto di inserimento, di cui agli articoli 54-59 del D.lgs. n.276/2003, si pone come obiettivo l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo, di:

1. *persone di età compresa tra 18 e 29 anni;*
2. *disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni;*
3. *lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;*
4. *lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;*
5. *donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%). Le richiamate aree 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 (aiuti de minimis), vengono individuate con specifico decreto interministeriale da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo;*
6. *persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico*

*Momento centrale del contratto è la **redazione del piano di inserimento lavorativo**, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job.*

Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

*Il contratto di inserimento **va da 9 a 18 mesi**, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).*

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il lavoratore assunto con contratto di inserimento può essere "sotto inquadrato", ovvero essere inquadrato con uno o due livelli (al massimo) inferiori rispetto ad un lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte. Il sotto inquadramento non può essere applicato nel caso di assunzione di donne residenti in particolari aree geografiche (in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile oppure quello di disoccupazione superiore del 10%), salvo che ciò non sia previsto dal contratto collettivo nazionale o territoriale.

Al datore di lavoro spettano inoltre gli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con la presente tipologia contrattuale..

Le modalità di definizione del piano di inserimento, in particolare per quanto riguarda la realizzazione del progetto, devono essere stabilite dai contratti collettivi nazionali e territoriali e dai contratti aziendali.

Si evidenzia che la soppressione dell'istituto è connessa all'introduzione di un nuovo ed organico sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate, di seguito analizzato.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO (ART. 1 C. 16-19)

Le modifiche intervengono sull'articolo 2 del c.d. Testo Unico, ossia il D.lgs.n.167/2011¹, disponendo:

- ➡ **durata minima** del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi, fatte salve le attività stagionali.
- ➡ **recesso al termine del periodo formativo**: durante il periodo di preavviso, decorrente dal termine del periodo di formazione, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
- ➡ **assunzioni a decorrere dal 1° gennaio 2013**: si incrementa il numero massimo di apprendisti che possono essere contemporaneamente alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro (*direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro*). Mentre la normativa vigente (che continua ad operare per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012) fissa un unico limite massimo, pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (ossia un rapporto di 1 a 1), le modifiche introdotte prevedono:
 1. che il suddetto limite massimo, pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti;
 2. che negli altri casi il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2;
 3. che è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
- ➡ **limiti numerici**: per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% (a decorrere dal 18.07.2015) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (**la percentuale è stabilita al 30% nei primi 36 mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge, ossia il 18.07.2012**).

Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. **Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.**

¹ Si rimanda per ogni dettaglio della nuova disciplina recata dal T.U. all'approfondimento n.37 allegato al n.40 di ZOOM/Ottobre 2011; al n.42 di ZOOM/Dic.Gennaio 2012; all'Accordo Interconfederale UNCI/CONFSAI stipulato il 23.04.2012; al n.46 di ZOOM/Giugno 2012; al n.47 di ZOOM/Luglio 2012.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

IPOTESI:

- 1. datore di lavoro che ha stabilizzato nei 36 mesi precedenti 4 apprendisti su 8*
 - *nessuna limitazione ad assumere apprendisti se non quella prevista dall'art.2 c.3 del D.lgs.167/2011;*
- 2. datore di lavoro che ha stabilizzato nei 36 mesi precedenti 2 apprendisti su 8*
 - *possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati + 1, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art.2 c.3 del D.lgs.167/2011);*
- 3. datore di lavoro che non ha stabilizzato nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista:*
 - *possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art.2 c.3 del D.lgs.167/2011).*

*Va specificato che la **clausola di stabilizzazione "legale"** – ossia art.2 c.3bis del D.Lgs.n.167/2011 – trova applicazione con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti (in merito al computo dell'organico aziendale si rinvia ai chiarimenti forniti dall'INPS con circ.n.22/2007).*

*La **clausola di stabilizzazione "contrattuale"** – ossia art.2 c.1 lett.i) del D.Lgs.n.167/2011, non subisce alcuna limitazione in funzione dell'organico aziendale.*

Nei casi ove la stabilizzazione legale non possa trovare applicazione andrà rispettato esclusivamente il limite individuato dalla contrattazione collettiva, il cui superamento determinerà comunque la trasformazione del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora ci sia coincidenza di ambito applicativo tra le due disposizioni (datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti), produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione legale e, solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le citate conseguenze sanzionatorie (trasformazione del contratto).

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 167/2011 - T.U. APPRENDISTATO

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|---|
| ART.2 - DISCIPLINA GENERALE | |
| <p>c.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>m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>c.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 applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443</p> | <p>c.1 - identico</p> <p>a) identico</p> <p>a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;</p> <p>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.</p> <p>c.3 - Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre,</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.</p> <p>c.3bis - L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>c.3ter - Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.</p> |
| <p>ART. 4 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE</p> | |
| <p>c. 2 - Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p> | <p>c.2 - Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.</p> |

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO PART-TIME (ART. 1 C. 20)

Vengono rafforzati gli strumenti di tutela del lavoratore che abbia concordato con il datore di lavoro "clausole flessibili od elastiche" nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo parziale, con le seguenti previsioni:

- ✘ i contratti collettivi stabiliranno condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche;
- ✘ al lavoratore è riconosciuta la facoltà, in determinati casi, di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, ossia:
 - convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici, presenza di patologie oncologiche per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa, o di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o di convivenza con familiari portatori di handicap (art.12-bis del d.lgs. n.61/2000);
 - lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi del richiamato articolo 10, comma 1, della legge n.300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali").

Abstract

*Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare **clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche **clausole elastiche** relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.*

I contratti collettivi stabiliscono:

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

*L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificarne la collocazione temporale, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, **di almeno due giorni lavorativi**, nonché il diritto a **specifiche compensazioni**, nella misura e nelle forme fissate dai contratti collettivi. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale 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.*

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 61/2000 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|--|
| ART.3 – MODALITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO CLAUSOLE ELASTICHE | |
| <p>c.7 - Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 relazione 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. <p>c.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</p> | <p>Art.3-bis - condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.</p> <p>c.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 del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso.</p> |

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE (ART. 1 C. 21-22)

Il c.d. lavoro a chiamata è disciplinato dagli artt.33-40 del D.Lgs.n.276/2003.

Le modifiche apportate dalla presente Legge introducono le seguenti novelle:

- ➡ **limiti di età del lavoratore** entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso (*a prescindere, cioè, dal fatto che si tratti di ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva*). Il limite minimo viene abbassato da 25 anni (come attualmente previsto) a **24 anni** (ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età), mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni (come attualmente previsto) a **55 anni**;

Le specifiche del Ministero del Lavoro

- ai fini della stipula del contratto intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni;
- ai fini dell'effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni (quindi potrà erogare la prestazione sino al giorno prima del compimento del 25° anno, pena la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato).

- ➡ obbligo di **comunicazione preventiva del datore di lavoro**, con modalità semplificate, alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso ad una prestazione lavorativa, di durata NON superiore a 30 giorni. In caso di inadempimento di tale obbligo è prevista una **sanzione amministrativa** pecuniaria da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Da tale sanzione **è esclusa la procedura della diffida**, in base alla quale, in caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale, il personale ispettivo provvede a diffidare il trasgressore (e l'eventuale obbligato in solido) alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Il nuovo obbligo di comunicazione è connesso quindi non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

In assenza delle modalità semplificate di comunicazione, l'adempimento in questione – riferito anche ai rapporti instaurati prima dell'entrata in vigore della presente Legge – potrà essere effettuato a mezzo di posta elettronica anche non certificata e fax, ai recapiti delle Direzioni Territoriali del Lavoro reperibili sul sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it.

Dovranno essere indicati i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni (per es. 15,18 e 21 agosto 2012 oppure dal 15 al 22 agosto 2012) in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione. Non è necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata.

Una sola comunicazione potrà indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedente all'effettivo impiego.

La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata la prestazione sarà ritenuta comunque effettuata per i giorni indicati, con le relative conseguenze retributive e contributive.

*A fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati - anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi - comporterà oltre alle conseguenze sopra descritte, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva ossia da **euro 400 ad euro 2.400**. Il Ministero precisa che, sino a quando non verranno fornite specifiche indicazioni in ordine alla modalità di effettuazione della comunicazione, con particolare riferimento alla modalità SMS, il personale ispettivo dovrà adottare la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori.*

- ➡ **abrogazione dell'articolo 37**, ossia della disposizione che prevede, nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali che l'indennità di disponibilità (di cui all'articolo 36) sia corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. La disposizione prevede, poi, che 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;

Ne consegue che:

- 1) 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;*
- 2) si abolisce la facoltà riconosciuta dal d.lgs. 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.*

- ➡ **disciplina transitoria:** i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, ossia al 18 luglio 2012, che non siano compatibili con le nuove norme, **cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data**, ossia entro il 18 luglio 2013.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

A far data dal 18 luglio 2012 non è quindi possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina - con particolare riguardo alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni e fino ai 55 - né è più possibile imputare la chiamata del lavoratore alle causali dell'art.37 del D.Lgs. n.276/2003 (c.d. periodi predeterminati), in quanto articolo abrogato.

Pertanto, il contratto stipulato con l'ultraquarantacinquenne (che comunque non abbia superato i 55 anni di età) cesserà di produrre effetti e l'eventuale prestazione resa in violazione del divieto sarà considerata in "nero".

Abstract

Il lavoro intermittente (o a chiamata), stipulabile anche a tempo determinato è il contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa secondo determinate modalità e in determinati limiti.

Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:

- nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa previsione dei contratti collettivi, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori con analoghe mansioni;
- nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (ora, l'articolo 29 del decreto legislativo n.81 del 2008).

*I casi nei quali possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente (a parte quelli in cui può sempre essere concluso - art.34 c.2) sono individuati dai contratti collettivi, ma, nel caso in cui la contrattazione collettiva non sia intervenuta a determinare i casi e i limiti di utilizzabilità di tale schema contrattuale, in attesa di dette regolamentazioni, è stato emanato il **D.M. 23 ottobre 2004**. Tale decreto ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923. Le indicazioni amministrative, nonché le modalità applicative, sono contenute nella circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 del Ministero del Lavoro.*

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 276/2003 - LAVORO INTERMITTENTE

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|--|
| ART.34 - CASI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE | |
| c.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 dell'articolo 37. | c.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 dell'articolo 37. |
| c.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. | c.2 - Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. |
| ART.35 - FORMA E COMUNICAZIONI | |
| c.3 - Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a | c. 3 - identico |

| | |
|---|--|
| <p>informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.</p> | <p>c.3bis - Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.</p> |
| <p>ART.37 - LAVORO INTERMITTENTE PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DELL'ANNO</p> | |
| <p>c.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.</p> <p>c.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.</p> | <p>ABROGATO</p> |

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO A PROGETTO (ART. 1 C. 23-25 E 27 E ART.2 C.51-56)

Si interviene a modificare alcuni articoli disciplinanti il lavoro a progetto, di cui agli art. 61-69 del D.Lgs.n.276/2003.

La nuova disciplina si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge (18.07.2012).

Di seguito si rappresentano le novità:

- ➡ il contratto di lavoro a progetto deve essere riconducibile unicamente a **progetti specifici** (e non più anche a *“programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi”*);
- ➡ si esclude che il progetto possa consistere in una **mera riproposizione dell’oggetto sociale** del committente o nello **svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi** (*questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*);
- ➡ tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta deve esservi anche **“il risultato finale che si intende conseguire”** attraverso il contratto di lavoro a progetto;
- ➡ **disciplina del corrispettivo**: si sostituisce l’articolo 63 del decreto legislativo n.276 del 2003 (*il quale, nella formulazione vigente, si limita a richiedere che “Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto”*). In particolare, si prevede che **il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività** (eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati), dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto;
- ➡ **recesso**: si introduce la facoltà per il committente di recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore** tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; mentre, il collaboratore potrà recedere prima della scadenza del termine, con preavviso, laddove tale facoltà sia prevista nel contratto di lavoro.
- ➡ si dispone che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, siano **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 rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti (dell'impresa committente), fatte salve la prova contraria a carico del committente, nonché le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

➡ **norma di interpretazione autentica** (con effetto, quindi, retroattivo) dell'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo n.276 del 2003, volta a chiarire 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.

➡ **norma di interpretazione autentica -art.61 c.3 del D.lgs. n.276/2003-**
 Si chiarisce che le norme che disciplinano il lavoro a progetto e il lavoro occasionale non si applicano alle sole prestazioni professionali riconducibili alle attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi, ferma restando la possibilità per i professionisti abilitati di svolgere, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, attività diverse da quelle per le quali è necessaria l'iscrizione.

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 276/2003 - LAVORO A PROGETTO

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|---|
| <i>ART.61 - DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE</i> | |
| <p>c.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>c.1 - Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> |
| <p>c.3 - Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio</p> | <p>c.3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA <i>L'esclusione dal campo di applicazione del capo I</i></p> |

| | |
|---|--|
| <p>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.</p> | <p><i>del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.</i></p> |
| <p>ART.62 – FORMA</p> | |
| <p>c.1 - Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:</p> <p>a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;</p> <p>b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;</p> <p>c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;</p> <p>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;</p> <p>e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.</p> | <p>c. 1 - identico</p> <p>a) identico</p> <p>b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.</p> <p>c) identico</p> <p>d) identico</p> <p>e) identico</p> |
| <p>ART.63 – CORRISPETTIVO</p> | |
| <p>c.1 - Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto</p> | <p>c.1 - Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>delega, ai livelli decentrati.</p> <p>c.2 - In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.</p> |
|--|---|

ART.67 - ESTINZIONE DEL CONTRATTO E PREAVVISO

| | |
|--|---|
| <p>c.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.</p> <p>c.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</p> | <p>c.1 - I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto.</p> <p>c.2 - Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.</p> |
|--|---|

ART.68 - RINUNZIE E TRANSAZIONI

| |
|--|
| <p>c.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.</p> |
|--|

**ART.69 - DIVIETO DI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA ATIPICI E
CONVERSIONE DEL CONTRATTO**

| | |
|---|---|
| <p>c.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.</p> <p>c.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.</p> | <p>c.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</p> <p>INTERPRETAZIONE AUTENTICA: <i>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.</i></p> <p>c.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</p> |
|---|---|

| | |
|---|---|
| <p>c.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> | <p>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> |
|---|---|

Indennità una tantum per i lavoratori a progetto disoccupati

A decorrere **dal 2013** è prevista l'erogazione di un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi (cd. lavoratori a progetto), iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS (di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995, con esclusione dei soggetti salvo i soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo che hanno titolo ad addebitare ai committenti una percentuale nella misura del 4 per cento dei compensi lordi), a condizione che vengano soddisfatti congiuntamente i seguenti presupposti:

- ➡ abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- ➡ 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;
- ➡ con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata presso l'INPS, di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- ➡ abbiano avuto un periodo di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 181/2000 (cioè soggetti privi di lavoro che siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa), ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente (lettera d));
- ➡ risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata INPS.

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

Tale somma viene 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.

In via transitoria per il **triennio 2013-2015**:

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

Per i soggetti che abbiano maturato il diritto alla fruizione dell'indennità previgente entro la data del 31 dicembre 2012 (ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del D.L. 185/2008), restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti entro la medesima data, ossia, il riconoscimento di una somma liquidata in un'unica soluzione pari al 30% del reddito percepito l'anno precedente, ai lavoratori a progetto - ad esclusione dei soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo di cui all'articolo 53 del TUIR - possessori dei seguenti requisiti:

- operare in regime di monocommittenza;
- conseguimento di un reddito lordo nell'anno precedente non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro
- accreditamento presso la predetta Gestione separata nell'anno di riferimento di un numero di mensilità non inferiore a uno;
- devono risultare senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
- accreditamento, nell'anno precedente a quello di riferimento, presso la predetta Gestione separata, di un numero di mensilità non inferiore a tre.

ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO (ART. 1 c. 26)

Le disposizioni che seguono, intervenute con l'introduzione ex novo dell'art.69 bis al D.lgs.n.276/2003, hanno l'obiettivo di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA, introducendo la **presunzione** che tali prestazioni siano da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrano determinati presupposti, ossia:

- ✘ che la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare;
- ✘ che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi la misura dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- ✘ che il prestatore abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

La suddetta presunzione **NON** opera:

- qualora la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, e sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della L. 2 agosto 1990, n. 233, relativo alla gestione dei commercianti;
- con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. La ricognizione delle predette attività è demandata a un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, sentite le Parti Sociali entro ottobre 2012.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni introdotte si applicano solo ai rapporti instaurati **successivamente** all'entrata in vigore della riforma - **18.07.2012**.

Per quelli in corso le disposizioni trovano applicazione decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale tipologia contrattuale, incluse quelle relative al regime previdenziale (*oneri contributivi/gestione separata INPS: 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore con diritto di rivalsa per quest'ultimo*) e all'eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto.

SCHEMA DI RAFFRONTO/D.LGS. N. 276/2003 - LAVORO AUTONOMO

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|---|
| ART.69 BIS - ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO | |
| | <p>c.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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. <p>c.2 - La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della Legge 2 agosto 1990, n.233. <p>c.3 - La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.</p> |

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

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

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO (ART. 1 C. 28-31)

L'obiettivo delle modifiche intervenute è volto al rafforzamento della disciplina antielusiva.

Sono **fatti salvi i contratti in essere** - sino alla loro cessazione - che alla data di entrata in vigore della Riforma, ossia il 18.07.2012, siano stati certificati ai sensi dell'art. 75 e seguenti del D.L.gs.n.276/2003.

Di seguito le novità introdotte:

- a) ingresso del tema dell'apporto di lavoro dell'associato all'interno della disciplina codicistica ed inserimento di una presunzione assoluta di subordinazione (ossia senza possibilità di prova contraria. Infatti, l'art.2549 del Codice Civile è integrato con la previsione che, 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 (*a meno che 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 in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|--|
| LIBRO QUINTO DEL LAVORO -TITOLO VII - DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE ART. 2549 C.C. - NOZIONE - | |
| 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. | 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 l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato |

- b) Sono previste tre ipotesi di presunzione relative alla subordinazione:

1. la prima opera nel caso di associazione in partecipazione instaurata o attuata senza un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili;

2. la seconda opera ove non vi sia la consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 c.c.;
 3. la terza è invece ricollegata ad un apporto di lavoro non "qualificato", ossia non connotato da «*competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività*» (in questo senso il richiamo dei requisiti stabiliti nel nuovo articolo 69-bis, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003).
- c) abrogazione della disciplina di cui all'art. 86, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, giustificata dalle nuove restrizioni operate con le presunzioni di subordinazione. Tale abrogazione comporta il venir meno dell'obbligo di garantire erogazioni adeguate all'associato.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|---|
| <i>D.LGS. N. 276/2003 -ART. 86 -NORME TRANSITORIE E FINALI</i> | |
| <p><i>c.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 compri, 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</i></p> <p style="text-align: center;"><i>ABROGATO</i></p> | |

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO (ART. 1 C. 32-33)

Il lavoro accessorio è disciplinato dagli articoli 70-74 del D.Lgs.n.276/2003.

Le modifiche apportate dalla presente Legge intervengono sugli articoli 70 e 72 del D.Lgs.n.276/2003, al fine di restringerne il campo di operatività.

In particolare:

- ➡ si ridefiniscono i limiti di applicazione dell'istituto sulla base del solo **criterio dei compensi** (e non già, come previsto dalla normativa vigente, anche con riferimento a specifici settori economici) prevedendo che il loro importo complessivo non può essere superiore a 5.000 euro nel corso di un anno solare, **con riferimento alla totalità dei committenti**. Pertanto, è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico che, se da un lato semplifica il precedente quadro normativo che impegnava in una verifica relativa alla sussistenza delle causali soggettive e oggettive, dall'altro limita fortemente l'utilizzo del voucher, dal momento che l'importo è commisurato a quanto ricevuto - nel corso dell'anno solare - dalla totalità dei committenti.
- ➡ per quanto concerne le **prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti**, fermo restando il limite dei compensi fissato in linea generale a 5.000 euro annui, si prevede che le attività svolte a favore di ciascun committente non possono comunque superare i 2.000 euro annui;

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Occorrerà pertanto verificare se il committente è un "imprenditore commerciale o professionista" e, nel qual caso, la prestazione nei suoi confronti NON potrà dare luogo a compensi maggiori di €2.000 di voucher. Per "imprenditore commerciale" si intende qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

- ➡ per quanto concerne le **attività agricole**, fermo restando il tetto di €5.000, il lavoro accessorio si applica:
 1. alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da **pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università. Si elimina, pertanto, la possibilità di impiegare le casalinghe;
 2. alle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del DPR n.633 del 1972 (ossia produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono di realizzare, un volume d'affari non superiore ad €7.000, costituito per almeno 2/3 da cessione di prodotti) che non possono comunque essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

In pratica, sarà possibile utilizzare voucher sino ad €5.000 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati e giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli.

Il Ministero ritiene che in ragione delle specificità del settore agricolo, NON trovi applicazione l'ulteriore limite di €2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti di imprenditori e professionisti.

- il limite posto al committente pubblico per il ricorso al lavoro accessorio risiede nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
- viene soppressa la norma che attualmente consente alle imprese familiari di ricorrere al lavoro accessorio per un importo complessivo, in ciascun anno fiscale, fino a 10.000 euro;
- vengono soppresse le discipline sperimentali (previste dalla normativa vigente fino al 31 dicembre 2012) che attualmente consentono prestazioni di lavoro accessorio da parte di titolari di contratti di lavoro a tempo parziale e di percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito;
- al fine di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, si prevede che i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.
- si interviene sui buoni (voucher), specificando che:
 - a) i buoni devono essere orari, numerati progressivamente e datati;
 - b) in sede di adozione del decreto ministeriale che aggiorna periodicamente il valore nominale dei buoni, si deve tener conto delle "risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali";
- si dispone l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- **DISCIPLINA TRANSITORIA:** resta ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

I buoni già acquistati potranno essere spesi entro il 31/05/2013 rispettando la precedente disciplina anche in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio. Resta comunque ferma la possibilità di accedere alle consuete procedure di rimborso.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|---|
| D.LGS. N. 276/2003 ART.70 – DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE | |
| <p>C.1 - Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:</p> <p>a) di lavori domestici;</p> <p>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;</p> <p>c) dell'insegnamento privato supplementare;</p> <p>d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile[, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi];</p> <p>h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;</p> <p>h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;</p> <p>h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.</p> <p>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.</p> <p>C.1bis - 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</p> | <p>C.1 - Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.</p> <p>C.1bis - ABROGATO</p> |

| | |
|---|---|
| <p>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.</p> <p>C.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.</p> <p>C.2bis - 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.</p> <p>C.2ter - 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.</p> | <p>C.2 - Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:</p> <p>a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;</p> <p>b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</p> <p>C.2bis- ABROGATO</p> <p>C.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.</p> <p>C.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.</p> |
| <p>D.LGS. N. 276/2003 ART.72 - DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO</p> | |
| <p>C.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.</p> | <p>C.1 - Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati 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, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>C.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.</p> <p>C.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.</p> <p>C.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.</p> <p>C.4bis - 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.</p> <p>C.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.</p> | <p>C. 2 - IDENTICO</p> <p>C. 3 - IDENTICO</p> <p>C.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 di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.</p> <p>C. 4bis- IDENTICO</p> <p>C. 5 - IDENTICO</p> |
|--|---|

Prevista la stipula tra Governo e Regioni, in sede di Conferenza Stato-Regioni, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge (18 luglio 2012), di un accordo per la definizione di **linee-guida** condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

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

SANZIONE AMMINISTRATIVA

Si dispone che la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

Abstract della disciplina

Si tratta di un istituto, assolutamente non riconducibile ad un contratto di lavoro, caratterizzato da un rapporto trilaterale, che vede un soggetto promotore fare da "ponte" tra un'un'azienda ospitante e un giovane, con lo scopo di favorire l'orientamento e la formazione di questi.

I tirocini formativi e di orientamento rappresentano momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi, anche al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico.

Le iniziative sono promosse, anche in forma associata, da parte di vari soggetti come agenzie per l'impiego, università, provveditorati agli studi, istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale e i centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento. La durata dei tirocini è di:

- *quattro mesi per gli studenti della scuola secondaria,*
- *sei mesi per i lavoratori inoccupati o disoccupati o gli allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, i studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea;*
- *dodici mesi per gli studenti universitari o le persone svantaggiate;*
- *ventiquattro mesi per i soggetti portatori di handicap.*

Tali norme sono estese ai cittadini comunitari che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari, nonché ai cittadini extracomunitari secondo principi di reciprocità e criteri e modalità definiti dal D.M. 22 marzo 2006, recante "Normativa nazionale e regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento per i cittadini non appartenenti all'Unione europea.

*Sul tema è intervenuto recentemente l'articolo 11 del D.L. 138/2011 stabilendo che i tirocini formativi e di orientamento sono **promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti determinati dalle regioni**. Inoltre, è previsto che i tirocini formativi e di orientamento "**non curriculari**" abbiano una*

durata non superiore a sei mesi (comprese eventuali proroghe) e possono essere promossi esclusivamente a favore neodiplomati e neo-laureati, entro dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio. Tali norme non si applicano a disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e ai condannati ammessi a misure alternative di detenzione.

*Infine, viene specificato che **in assenza di specifiche regolamentazioni regionali** continua a trovare applicazione, in quanto compatibile, la **disciplina statale vigente contenuta all'articolo 18 della L. 196/1997**, e del relativo regolamento ministeriale, emanato con D.M. 25 marzo 1998, n. 142, contenente la definizione dei tirocini formativi e di orientamento.*

Si ricorda, infine, che la sentenza della Corte costituzionale n. 50 del 13-28 gennaio 2005 ha stabilito la disciplina dei tirocini appartiene alla competenza legislativa delle regioni. In seguito della sentenza della Corte, la direttiva del Ministro per la funzione pubblica n. 2 del 1° agosto 2005, ha precisato che la normativa nazionale (di cui ai citati articolo 18 della legge n. 196/1997 e al D.M. n. 142 del 1998) “troverà applicazione solo in assenza di una specifica disciplina a livello regionale”.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (ART. 4 C. 27)

Modificate alcune disposizioni della L.n.68/1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili - con la finalità di favorire maggiormente l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

1. Vengono modificati i criteri - previsti all'articolo 4, comma 1 della legge n. 68/1999 - per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette prevedendo che vengano **inseriti nella base di computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato.**

Restano, comunque, esclusi dalla base di computo e sono fatte salve le ulteriori esclusioni previste dalla disciplina di settore:

- i lavoratori disabili già occupati;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività);
- i c.d. lavoratori socialmente utili assunti in base all'articolo 7 del D.lgs. 81/2000;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, di cui all'articolo 1, comma 4-bis della legge n. 383/2001;
- i lavoratori con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (ai sensi dell'articolo 22, comma 5, lettera a) del D.lgs. 276/2003).

Le specifiche del Ministero del Lavoro

Scompaiono dal novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi. Ne consegue che, ai fini dell'individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota.

Esempio:

due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità.

Inoltre, specifica il Ministero che, pur in assenza di una esplicita esclusione, è possibile richiamare quei principi giurisprudenziali relativi al computo del lavoratore a tempo determinato nell'ambito dell'organico aziendale ai diversi fini dell'individuazione della disciplina applicabile in caso di licenziamenti individuali. La giurisprudenza maggioritaria ritiene che i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.

Al momento il Ministero raccomanda la massima attenzione in sede ispettiva, in attesa della definizione di un emendamento in discussione in Parlamento che dovrebbe introdurre l'esclusione dalla base di computo dei contratti a tempo determinato di durata sino a 6 mesi.

Abstract della disciplina

La legge 12 marzo 1999, n. 68, ha introdotto una nuova disciplina per il **diritto al lavoro dei disabili** i quali usufruiscono di uno speciale regime di **collocamento obbligatorio**, in base al quale i datori di lavoro devono assumere un certo numero di lavoratori disabili, i quali devono tuttavia possedere una (anche solo minima) capacità lavorativa residua.

Le principali **categorie di lavoratori disabili** coinvolti dal collocamento obbligatorio sono:

- gli invalidi civili in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche o psichiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa sopra il 45%;
- gli invalidi del lavoro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa sopra il 33%;
- le persone non vedenti o sordomute;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

Le condizioni di disabilità vengono accertate attraverso apposita visita medica effettuata da **commissioni mediche** istituite presso le ASL.

I datori di lavoro, pubblici e privati, hanno l'obbligo di impiegare un certo numero o una certa quota di lavoratori disabili (**quote di riserva**):

1. per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, il 7% della forza lavoro deve essere costituita da disabili;
2. i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti devono assumere almeno 2 disabili;
3. i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti devono assumere almeno un disabile;
4. i datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti sono invece esentati dal collocamento obbligatorio.

2. Si prevede - modificando l'articolo 5, comma 2 della legge n. 68/1999 - che, ai fini dell'**esonero dagli obblighi di assunzione** si ricomprende nel personale di cantiere del **settore edile anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere**, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

Abstract della disciplina

L'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999, prevede attualmente l'esclusione dagli obblighi inerenti i lavoratori disabili per i datori di lavoro:

- pubblici e privati operanti nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante;
- del settore edile, per il personale di cantiere e gli addetti al trasporto;
- pubblici e privati del settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;
- del comparto dell'autotrasporto nazionale, per quanto concerne il personale viaggiante, al fine di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 454/1997.

Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per ciascuna unità non assunta, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dall'articolo 5 è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.

3. Con l'introduzione del comma 8-quinquies all'articolo 5 della L.n. 68/1999, viene rimessa ad un **regolamento ministeriale -finalizzato ad evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero e a garantire il rispetto delle quote di riserva-** la disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali (dagli obblighi di assunzione), sui criteri e le modalità per

la loro concessione e la definizione di norme volte al potenziamento delle attività di controllo. Il provvedimento è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del D.lgs. 281/1997 da emanare, **entro due mesi** dalla data di entrata in vigore della legge in esame.

Si ricorda che l'attuale disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali e sui criteri e le modalità per la concessione degli stessi è contenuta nel regolamento di cui al D.M. 7 luglio 2000, n. 357.

4. Si prevede che gli uffici competenti dei servizi regionali per l'impiego comunichino, anche in via telematica, **con cadenza almeno mensile**, alla competente Direzione territoriale del lavoro, **il mancato rispetto delle norme sulle assunzioni obbligatorie**, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini dell'attivazione degli eventuali accertamenti.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|--|
| <i>L.N.68/1999 - ART. 4 - CRITERI DI COMPUTO DELLA QUOTA DI RISERVA-</i> | |
| <p>C.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. 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>C.1 - 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, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.</p> |
| <i>L.N.68/1999 - ART. 5 - ESCLUSIONI, ESONERI PARZIALI E CONTRIBUTI ESONERATIVI</i> | |
| <p>C.2 - I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e</p> | <p>C.2 - I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro</p> |

| | |
|---|---|
| <p>per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.</p> | <p>pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.</p> <p>C.8 quinquies - Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.</p> |
| <p>L.N.68/1999 – ART. 6 - SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI E MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 23 DICEMBRE 1997, N. 469</p> | |
| <p>C.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, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, 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.</p> | <p>C.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, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, 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</p> |

| | |
|--|--|
| | 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. |
|--|--|

AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE GESTIONE SEPARATA INPS (ART. 2 C. 57)

Vengono incrementate le aliquote contributive dei soggetti iscritti alla gestione separata INPS, ossia:

- **professionisti:** si tratta dei soggetti che percepiscono redditi che derivano, come disposto dall'articolo 53 c. 1, del T.U.I.R., dall'esercizio per professione abituale, anche se non esclusiva, di attività di lavoro autonomo. L'attività di cui trattasi non deve, comunque, essere condotta in forma di impresa commerciale. Rientrano, pertanto, in tale categoria e sono tenuti al pagamento del contributo previdenziale:
 - professionisti iscritti in albi senza cassa di previdenza ma titolari di partita IVA;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza ma non iscritti a quest'ultima;
 - professionisti iscritti in albi con cassa di previdenza, in relazione ai redditi professionali non assoggettati a contribuzione presso la cassa stessa;
 - professionisti senza albo e senza cassa (si pensi alle professioni di consulente di informatica, esperto in marketing, traduttori o interpreti, ecc.);
- **collaboratori coordinati e continuativi:** secondo quanto disposto dall'articolo 53, comma 2, del citato T.U.I.R., si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quei rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, che, pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale, vengono svolte a favore di un soggetto, senza vincolo di subordinazione, e sono inserite in un rapporto unitario e continuativo, con retribuzione periodica prestabilita.

Rientrano, ad esempio, in tale categoria le seguenti figure:

 - amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni ed altri enti;
 - membri di commissione e collegi;
 - soggetti che collaborano a giornali, riviste, enciclopedie e simili, tranne i casi in cui si rientri nel diritto d'autore;
 - amministratori di condominio;
- **venditori porta a porta:** sono i soggetti incaricati delle vendite a domicilio, come definiti dall'articolo 36 della L. 11 giugno 1971, n. 426, recante la disciplina del commercio.
- **titolari di borse di studio:** per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca (L. 3 agosto 1998, n. 315, articolo 1); per il sostegno della mobilità internazionale degli studenti ed assegni per attività di tutorato o didattico-integrative, propedeutiche o di recupero (D.L. 105 del 2003, convertito dalla L. 170 del 2003);

- **pensionati:** coloro che, pur in quiescenza, svolgono le attività sopradescritte sono tenuti alla contribuzione alla Gestione separata in relazione ai soli redditi percepiti a seguito dell'esercizio di dette attività;
- **lavoratori dipendenti:** sono naturalmente soggetti alla contribuzione in questione anche i lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, che percepiscono compensi che non sono già assoggettati a contribuzione previdenziale obbligatoria.
- **associati in partecipazione:** per effetto della legge finanziaria per il 2005.

La nuova disposizione prevede un incremento progressivo delle aliquote dovute dagli assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche fino all'aliquota a regime del 33% nel 2018, e più specificamente:

- ➡ 26% per il biennio 2010 e 2011;
- ➡ 27% per il 2012;
- ➡ 28% per il 2013;
- ➡ 29% per il 2014;
- ➡ 30% per il 2015;
- ➡ 31% per il 2016;
- ➡ 32% per il 2017;
- ➡ 33% a decorrere dal 2018.

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

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

**AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI
(ART.2 C.68)**

Si estende l'applicazione, *con effetto dal 1° gennaio 2013*, delle aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle tabelle B e C dell'allegato n. 1 del D.L. 201/2011 (c.d. "decreto Monti" convertito, con modificazioni, dalla L.n. 214/2011), ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'INPS che non fossero già interessati dalla richiamata disposizione incrementale, cioè gli **imprenditori agricoli professionali (IAP)**.

Con il decreto Monti le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo dei lavoratori coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alla relativa gestione autonoma dell'INPS sono state rideterminate.

Le aliquote subiranno un graduale incremento e unificazione nei prossimi anni. Saranno così unificate al 24% le aliquote contributive per tutti questi lavoratori autonomi dall'anno 2018 in poi, eliminando anche la contribuzione ridotta per i lavoratori con età inferiore a 21 anni nel settore agricolo.

Il decreto Monti si riferiva, però, unicamente ai coltivatori diretti, mezzadri e coloni e non menzionava anche l'altra categoria di lavoratori autonomi del settore agricolo che è rappresentata dagli imprenditori agricoli professionali, ricompresi ora dalla presente Legge.

L'art. 24, comma 23, del d.l. n. 201/2011 aumenta, con effetto dal 1° gennaio 2012, le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo dei lavoratori coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti e quindi anche IAP, alla relativa gestione autonoma dell'INPS.

| Tabella B - Aliquota di finanziamento | | | | |
|--|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Zona normale | | Zona svantaggiata | |
| | Maggiore di 21 anni | Minore di 21 anni | Maggiore di 21anni | Minore di 21 anni |
| 2012 | 21,6% | 19,4% | 18,7% | 15,0% |
| 2013 | 22,0% | 20,2% | 19,6% | 16,5% |
| 2014 | 22,4% | 21,0% | 20,5% | 18,0% |
| 2015 | 22,8% | 21,8% | 21,4% | 19,5% |
| 2016 | 23,2% | 22,6% | 22,3% | 21,0% |
| 2017 | 23,6% | 23,4% | 23,2% | 22,5% |
| Dal 2018 | 24,0% | 24,0% | 24,0% | 24,0% |

| Tabella C Aliquota di computo | |
|--|---------------------|
| Anni | Aliquota di computo |
| 2012 | 21,6% |
| 2013 | 22,0% |
| 2014 | 22,4% |
| 2015 | 22,8% |
| 2016 | 23,2% |
| 2017 | 23,6% |
| dal 2018 | 24,0% |

INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI ED INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (ART. 4 C. 1-11)

1. PROGRAMMA DI ESODO PER I LAVORATORI ANZIANI

Nei casi di eccedenza di personale si prevede, con specifici accordi tra i datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, la possibilità che venga posto a carico del datore di lavoro una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

I lavoratori possono essere coinvolti nel programma di esodo a condizione che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Gli accordi richiamati devono essere validati dall'INPS che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro. A tale scopo 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.

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

In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento e, decorsi 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fidejussione.

Infine, 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.

2. INCENTIVI PER LAVORATORI "OVER 50" E DONNE IN AREE SVANTAGGIATE

L'introduzione della presente tipologia di incentivi è connessa alla contestuale soppressione dell'istituto del contratto di inserimento.

È prevista un'**agevolazione contributiva**, consistente nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, di durata pari a 12 mesi, per le assunzioni effettuate, a decorrere **dal 1° gennaio 2013**, con contratto di lavoro dipendente, **a tempo determinato anche in somministrazione**, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi.

L'incentivo economico avrà una durata di **diciotto mesi** (anziché dodici) se, il contratto di assunzione dell'over 50 disoccupato da più di un anno, è poi trasformato in un rapporto a

tempo indeterminato ovvero se l'assunzione è *ab origine* a tempo indeterminato, riconoscendo così un vantaggio maggiore al datore che non solo ricolloca il lavoratore "anziano", ma che gli offre concrete prospettive di stabilità.

Le disposizioni di cui sopra trovano applicazione - sempre a decorrere dal **1° gennaio 2013**- anche in relazione alle assunzioni di **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del regolamento CE n.800/2008 (*sono i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato*), annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Una seconda fattispecie è invece dedicata alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Si precisa che detti incentivi all'occupazione femminile si aggiungono agli ulteriori benefici fiscali predisposti dal cosiddetto «decreto salva Italia» (vedi Approfondimento n.36 inoltrato con Zoom n.42 Dic/Gen.2012), ove l'elemento favorevole alle imprese riguarda le deduzioni ai fini Irap che per le lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato è pari a 10.600 euro mentre per le donne assunte nelle «Regioni del Mezzogiorno» la deduzione raggiunge i 15.200 euro.

PRINCIPI GENERALI

Al fine di garantire una omogenea applicazione delle misure già previste a legislazione vigente, la presente Legge stabilisce i seguenti **principi generali** concernenti gli incentivi alle assunzioni, riferibili anche "all'articolo 8, c. 9, della L.n.407/1990" che promuove l'occupazione di soggetti disoccupati di lunga durata - ossia disoccupati da oltre 24 mesi ovvero in CIGS dallo stesso periodo - con uno sgravio contributivo per trentasei mesi se assunti a tempo indeterminato e, agli "artt. 8, c. 2 e 4, e 25, c. 9, della legge 223/1991", da cui discendono benefici contributivi ai fini dell'assunzione a termine o a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Si stabilisce pertanto che, gli incentivi all'assunzione NON spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (*come ad esempio avviene ove si raggiungono i limiti dimensionali ai fini dell'assunzione di lavoratori diversamente abili ovvero ove si assolva all'obbligo della riassunzione disposta dal giudice in sede di tutela obbligatoria*); gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva;
- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

DETERMINAZIONE DEL DIRITTO E DURATA

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata:

1. **si cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;
2. **non si cumulano** le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

ASSUNZIONE DISOCCUPATI O SOSPESI IN CIGS

Si interviene anche sulle agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato (o anche a tempo parziale), i lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi ovvero sospesi dal lavoro e beneficiari per lo stesso periodo della CIGS. Peraltro, si rammenta che i datori di lavoro che effettuano le assunzioni indicate beneficiano di uno sgravio contributivo pari al cinquanta per cento dell'aliquota contributiva per un periodo non superiore a trentasei mesi, fermo restando il versamento dell'intera aliquota a carico del lavoratore. La precedente formulazione dell'art. 8, comma 9, della l. 29 dicembre 1990, n. 407 escludeva che l'assunzione potesse effettuata in sostituzione di altri lavoratori licenziati o sospesi dallo stesso datore di lavoro nei dodici mesi precedenti. La modifica operata dal comma 14 dell'art. 4, delimita il divieto nei casi in cui le assunzioni siano effettuate in sostituzione "di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi"

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

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.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

| | |
|---|---|
| <i>lavoratori in CIGS</i> | <i>L.n. 223/1991</i> |
| <i>lavoratori in CIGS "in deroga"</i> | <i>art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 1, l. n. 291 del 2004</i> |
| <i>lavoratori iscritti nelle liste di mobilità</i> | <i>art. 8, commi 2 e 4, l. n. 223 del 1991; art. 25, comma 9, l. n. 223 del 1991</i> |
| <i>lavoratori iscritti nelle liste di mobilità "in deroga"</i> | <i>art. 1, comma 155, l. n. 311 del 2004; art. 1, comma 410, l. n. 266 del 2005; art. 1, comma 1190, l. n. 296 del 2006</i> |
| <i>disoccupati da almeno 24 mesi</i> | <i>art. 8, comma 9, l. n. 407 del 1990</i> |
| <i>disoccupati con trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi</i> | <i>l. n. 427 del 1975; l. n. 223 del 1991</i> |
| <i>Lavoratori in mobilità non indennizzata</i> | <i>art. 4, comma 1, l. n. 236 del 1993</i> |
| <i>lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) - regime transitorio fino al 31-12-2012</i> | <i>art. 2, comma 151, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)</i> |
| <i>lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) che abbiano almeno cinquanta anni di età - regime transitorio fino al 31-12-2012</i> | <i>art. 2, comma 134, l. n. 191 del 2009 (come modificato dall'art. 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011)</i> |
| <i>soggetti rientranti in una delle categorie previste dalla L.n.381/1991(ex degeni di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, invalidi fisici, psichici e sensoriali, persone detenute o internate in istituti penitenziari, ecc.)</i> | <i>l. n. 381 del 1991</i> |
| <i>soggetti diversamente abili di cui alla L.n.68/1999</i> | <i>l. n. 68 del 1999</i> |
| <i>soggetti rientranti in una delle categorie previste dall'art. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 ai fini della stipulazione del contratto di inserimento (valevole per le assunzioni effettuate sino al 31/12/2012 stante l'abrogazione del contratto di inserimento)</i> | <i>d.lgs. n. 276 del 2003</i> |
| <i>lavoratori di età superiore a 50 anni e donne nelle aree svantaggiate e non</i> | <i>Art. 4, commi 8 - 11, L.n.92/2012</i> |

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO (ART. 4 C. 28-29)

E' reso **strutturale** - *poiché legato sino a prima della modifica al carattere sperimentale e quindi a proroghe normative* - lo sgravio contributivo previsto dalla L.n.247/2007, c.67 e 68, per la contrattazione di secondo livello.

Inoltre, viene semplificata la procedura di concessione dello sgravio contributivo, (sopprimendo l'apposito Osservatorio istituito presso il Ministero del lavoro e la procedura che richiedeva una procedura annuale di conferma), prevedendo che lo sgravio è concesso dal 2012 a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Per l'anno 2011, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad utilizzare le risorse iscritte nei capitoli del proprio stato di previsione già impegnate per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 1, comma 47, quarto periodo, della legge 220/2010.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|--|
| L.N.247/2007 - ART. 1 - MODIFICHE ALLA LEGGE 23 AGOSTO 2004, N. 243 | |
| C.67 - Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. E' istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010 è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri: a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita; b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali; c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali | C.67 - Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. E' istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010 è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri: a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita; b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato |

| | |
|--|--|
| <p>dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).</p> <p>C. 68 - Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. Ai fini del monitoraggio e della verifica di coerenza dell'attuazione del comma 67 con gli obiettivi definiti nel "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili" del 23 luglio 2007 e delle caratteristiche della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Osservatorio presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con la partecipazione delle parti sociali. L'eventuale conferma dello sgravio contributivo per gli anni successivi al 2010 è subordinata alla predetta verifica ed effettuata, in ogni caso, compatibilmente con gli andamenti programmati di finanza pubblica. A tale fine è stabilito uno specifico incremento del Fondo per l'occupazione 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 per 650 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011."</p> | <p>nella misura di 25 punti percentuali;</p> <p>c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a).</p> <p>C.68 - Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 67, anche con riferimento all'individuazione dei criteri di priorità sulla base dei quali debba essere concessa, nel rigoroso rispetto dei limiti finanziari previsti, l'ammissione al beneficio contributivo, e con particolare riguardo al monitoraggio dell'attuazione, al controllo del flusso di erogazioni e al rispetto dei tetti di spesa. A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Conseguentemente è abrogato il comma 14 dell'articolo 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183.</p> |
|--|--|

Abstract della disciplina

Lo sgravio contributivo dei contratti di produttività è stato previsto dall'articolo 1, commi 67 e 68 della legge 247/2007, in via sperimentale, con effetto dal 1° gennaio 2008, e poi prorogato al 2011 dall'articolo 1, comma 47 della legge 220/2010.

In particolare, il comma 67 prevede la concessione di uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della L. 153/1969, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, caratterizzate da incertezza della corresponsione o dell'ammontare e correlazione, stabilita dal contratto medesimo, tra la struttura della quota di retribuzione e la misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Tale sgravio, fruibile su domanda delle imprese, è concesso sulla base dei seguenti criteri:

- ✘** *importo annuo complessivo delle erogazioni in oggetto ammesse allo sgravio entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita (comma 67, lettera a));*
- ✘** *determinazione dello sgravio, con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla precedente lettera a), nella misura di 25 punti percentuali (comma 67, lettera b));*

✘ *determinazione dello sgravio, sempre con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla predente lettera a), in misura pari ai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a) (comma 67, lettera c)).*

L'articolo 33, comma 14 della legge 183/2011 (ora abrogato) prevede che lo sgravio contributivo di cui all'articolo 26 del D.L. 98/2011(conv.in L.n.111/2011), sia concesso, per il 2012, con i criteri e le modalità di cui all'articolo 1, commi 67 e 68, della L. 247/2007, nei limiti delle risorse stanziare a tal fine per il medesimo anno 2012.

Si ricorda inoltre la tassazione agevolata dei contratti di produttività, introdotta dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge n.93/2008.

*Il beneficio fiscale consiste nell'applicazione, sulle remunerazioni oggetto di agevolazione, di una **imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali fissata in misura pari al 10%**. A tale regime sono soggette, tra l'altro, le remunerazioni derivanti da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. In sostanza, si tratta della quota di retribuzione caratteristica del secondo livello di contrattazione collettiva legata alla produttività aziendale.*

*La misura della tassazione agevolata dei contratti di produttività è stata **successivamente prorogata al 2011 dall'articolo 1, comma 47, della legge n.220 del 2010** in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato con reddito annuo per lavoro dipendente fino a 40.000 euro e, successivamente, al **2012 dall'articolo 33, comma 12 della legge 183/2011**, che ha rimesso a un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la determinazione dell'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva e del limite massimo di reddito annuo entro il quale usufruire dell'agevolazione.*

*Da ultimo, in attuazione del sopracitato articolo 33, comma 12, della legge n.183/2011, è intervenuto il **D.P.C.M. 23 marzo 2012**, che ha previsto per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012 la **proroga delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro** (previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c) del D.L. 93/2008). Tali misure trovano applicazione entro il **limite complessivo di 2.500 euro lordi** con esclusivo riferimento al **settore privato** e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2011, a **30.000 euro** al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2011 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato D.L. 93/2008. Si fa presente, al riguardo, che **i precedenti limiti**, fissati dall'articolo 53 del DL n.78 del 2010 per l'anno 2011 erano, rispettivamente, di **6.000 e 40.000 euro**.*

Si rimanda per ogni ulteriore specifica a Zoom n.46/giugno 2012

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ: CONTRASTO DEL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO (ART. 4 C.16 -23)

Con le modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), sono introdotte due novità:

1. estensione e rafforzamento del regime della convalida delle dimissioni rese dal lavoratore o dalla lavoratrice, anche durante il periodo della maternità/paternità;
2. sanzioni specifiche per il datore di lavoro che, abusando della firma del foglio in bianco, simula le dimissioni o la risoluzione consensuale.

La grande novità, tuttavia, consiste nell'estensione dell'obbligo di convalida al di fuori dei casi di maternità o paternità, non solo per le dimissioni ma anche per le ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. L'efficacia di entrambi gli atti di recesso dal rapporto è sospensivamente condizionata a due procedure di convalida, alternative tra loro. Il lavoratore o la lavoratrice possono scegliere di procedere alla convalida delle dimissioni o della risoluzione del rapporto presso una Direzione territoriale del lavoro o un Centro per l'impiego o altra sede individuata dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In alternativa, il lavoratore o la lavoratrice possono sottoscrivere un'apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata dal datore al Centro per l'impiego. Entrambe le modalità sono indicate come condizioni sospensive dell'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

In particolare:

- ➡ è estesa (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie;
- ➡ è estesa (da uno) ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie (specificando che in caso di adozione internazionale i tre anni decorrono dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento);
- ➡ nei casi sopra indicati, è esteso l'istituto della convalida anche al caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- ➡ la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro (la normativa vigente già la pone come condizione, ma senza specificarne la natura sospensiva).

Sono previste modalità alternative di convalida, al rispetto delle quali viene subordinata l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto:

- ✘ fuori dalle ipotesi sopradescritte (maternità e paternità), l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla

convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva;

- ✘ in alternativa a detta procedura, l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla **sottoscrizione** di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 264/1949.

Si rinvia, quindi, a un decreto ministeriale di natura non regolamentare per l'individuazione di ulteriori modalità semplificate di accertamento della veridicità della data e della autenticità della dichiarazione del lavoratore, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

Le specifiche del Ministero del Lavoro

La convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex art.410, 411 e 420 c.p.c.), ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

Specifica inoltre il Ministero che, per quanto attiene le convalide effettuate presso le DTL – diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità – le stesse dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

Prevista una procedura di sollecito alla validazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto, attivabile dal datore di lavoro che sia interessato a rendere efficaci tali atti. A tal fine, ed entro trenta giorni dalla comunicazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale, il datore di lavoro può scegliere di trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore una comunicazione scritta contenente l'invito a:

- a) presentarsi presso le sedi idonee a perfezionare la procedura di convalida;
- b) sottoscrivere la dichiarazione che attesta la volontarietà dell'atto, in calce alla ricevuta della trasmissione di comunicazione della cessazione del rapporto inoltrata al Centro per l'impiego.

Le due tipologie di comunicazione sono tra loro alternative. La comunicazione contenente l'invito, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio indicato nel contratto di lavoro o ad un domicilio diverso, formalmente comunicato al datore di lavoro. È ammessa, altresì, la consegna della comunicazione a mano. In tal caso, ai fini della validità, il lavoratore deve sottoscriverne copia per ricevuta.

Il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi delle condizioni sospensive espressamente indicate (la mancata convalida in una delle modalità indicate) se, entro **sette giorni (da intendersi di calendario)** dalla ricezione dell'invito a convalidare le

dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore o la lavoratrice non adempiono.

Nel medesimo lasso temporale (sette giorni sovrapponibili con il periodo di preavviso), è concessa alla lavoratrice o al lavoratore **facoltà di revoca** degli atti di recesso dal rapporto, anche in forma scritta (*seppur non imposta la forma scritta è necessario che venga comunque formalizzata al fine di evitare dubbi sulla effettiva volontà e quindi possibili contenziosi*).

Il contratto di lavoro, interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Qualora il periodo intercorso tra il recesso e la revoca non sia stato lavorato il lavoratore o la lavoratrice non maturano alcun diritto retributivo. Inoltre, con la revoca del recesso cessa ogni effetto derivante da eventuali pattuizioni a esso connesse e sussiste l'obbligo, in capo al lavoratore, di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza delle medesime pattuizioni.

Sono **inefficaci le dimissioni** qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione dell'apposita dichiarazione, il datore di lavoro non trasmetta alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale.

Tale meccanismo trova applicazione in relazione alle dimissioni presentate a partire dal 18 luglio 2012.

Prevista, infine, una **sanzione amministrativa pecuniaria** da euro 5.000 ad euro 30.000 nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto costituisca reato (d esempio, nell'ipotesi di condotta estorsiva del datore di lavoro). L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro, con applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni della legge 689/1981.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|---|--|
| <i>D.LGS.N.151/2001- ART. 55 - DIMISSIONI</i> | |
| C.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. | C. 1 - identico |
| C.2 - La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. | C. 2 - identico |
| C.3 - La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un | C. 3 - identico |

| | |
|---|---|
| <p>anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.</p> <p>C.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.</p> <p>C.5 - Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.</p> | <p>C.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>C.5 - identico</p> |
|---|---|

Introdotte per gli anni 2013-2015 due misure sperimentali, in materia di maternità e paternità, con l'obiettivo di dare sostegno alla 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 particolare:

1. una prima misura sperimentale consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di **un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per **ulteriori due giorni, anche continuativi**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:

- ➡ un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre;
- ➡ un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione per il giorno di astensione

Al fine di poter usufruire del congedo parentale, il padre lavoratore è tenuto a darne preventiva comunicazione, per iscritto, al datore di lavoro almeno quindici giorni prima di quelli in cui chiede di astenersi dal lavoro.

2. una seconda misura sperimentale consiste nella corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di **servizi di baby-sitting** ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale.

La definizione dei criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali sopra descritte, nonché del numero e dell'importo dei voucher, è rimessa ad un Decreto Ministeriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - *da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge* - tenendo conto anche dell'ISEE e del nucleo familiare di appartenenza.

Modificata la norma sulla legittimità del prolungamento del soggiorno dello straniero extracomunitario, avente permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nell'ipotesi di perdita del posto di lavoro, per licenziamento o dimissioni.

La novella eleva la durata minima prevista *ex lege* da sei mesi ad un anno prevedendo che il permesso per attesa occupazione è valido per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita (qualora da tale norma derivi una durata superiore della validità). La novella specifica altresì che, decorso il periodo di validità del suddetto permesso, trovano applicazione i requisiti reddituali stabiliti per lo straniero che intenda richiedere il ricongiungimento dei familiari.

La modifica apportata dalla riforma consente, pertanto, al prestatore non comunitario che abbia perso il suo impiego, ferma restando la titolarità del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, di prolungare il periodo di iscrizione nell'elenco anagrafico dei lavoratori disoccupati fino ad un anno, ovvero, nel caso in cui percepisca un trattamento di sostegno al reddito, per tutta la durata del medesimo, ove superiore, attraverso la concessione del rinnovo dell'originario permesso (cd. "permesso per attesa occupazione") per il tempo corrispondente. Decorso questo periodo, la norma riformatrice riconosce al lavoratore la possibilità di rimanere iscritto nelle predette liste qualora dimostri la disponibilità di un reddito minimo, su base annua (ai fini della sua determinazione deve tenersi conto anche del reddito annuo complessivo dei familiari conviventi con il richiedente), non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale aumentato della metà per ogni familiare da ricongiungere, purché lo stesso provenga da fonti lecite (ex art. 29, comma 3, lett. b), del TU sull'immigrazione).

Il lavoratore extracomunitario disoccupato, per effetto della riforma, prolungherà di fatto il suo permesso di soggiorno che durerà:

- ➔ *per un anno dalla data delle dimissioni o del licenziamento;*
- ➔ *in alternativa, fino alla percezione dell'ammortizzatore sociale, qualora il termine sia superiore all'anno;*
- ➔ *decorso l'anno, per la permanenza sul territorio italiano è sufficiente dimostrare di possedere un congruo reddito (almeno pari all'assegno sociale, che per il 2012 è di 5.577 euro annui). Ai fini della determinazione del predetto reddito deve computarsi anche il reddito annuo complessivo dei familiari conviventi con il richiedente.*

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|---|
| <i>D.LGS.N.286/1998- T.U. DELLE DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA DISCIPLINA DELL'IMMIGRAZIONE E NORME SULLA CONDIZIONE DELLO STRANIERO</i> | |
| <p>Art. 22 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato</p> <p>C.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</p> | <p>Art. 22 - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato</p> <p>C.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</p> |

| | |
|--|---|
| <p>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. 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> | <p>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 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 primo periodo, 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> |
|--|---|

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI (ART. 4 C.31)

Ridisegnato il c.2 dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 – Appalto – in materia di responsabilità negli appalti di opere o di servizi per quanto attiene ai trattamenti retributivi e previdenziali dei lavoratori, con l'inserimento di una nuova prospettiva e con la razionalizzazione del complesso meccanismo processuale che era stato introdotto dall'art. 21 d.l. n. 5/2012.

In particolare:

a) prevista la possibilità per i contratti collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore, di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti al fine di derogare alla disciplina della responsabilità solidale prevista dal comma 2, dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003. Si ricorda che un'analogha opportunità era già stata introdotta dal c.2 lett. c), dell'art. 8 d.l. n. 138/2011 (conv. in L.n. 148/2011) con il quale si è previsto che specifiche intese, realizzate nei contratti di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano regolare, nell'ambito della organizzazione del lavoro e della produzione, anche il regime della solidarietà negli appalti.

Il meccanismo di responsabilità solidale negli appalti può, pertanto, essere derogato sia dai contratti collettivi nazionali sia da quelli di prossimità.

b) si prevede che il committente sia convenuto in giudizio unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. In tema di obbligazioni solidali, a norma dell'art. 1292 c.c., il creditore può pretendere l'intero da ogni debitore e quindi, teoricamente, il lavoratore del subappaltatore potrebbe agire in giudizio anche solo contro il committente. L'intervento del Legislatore pare invece volto a fare in modo che il giudice, sin dalla prima udienza, abbia cognizione di chi sia l'obbligato principale e quali siano invece gli obbligati solidali. In tal maniera, ricostruendo la filiera, le obbligazioni dovrebbero ricadere direttamente sull'obbligato principale e solo successivamente, in funzione di garanzia, dovrebbero intervenire gli altri obbligati. Quindi, nel caso in cui il lavoratore citi in giudizio solo il committente, il giudice ordinerà la integrazione del contraddittorio anche con appaltatore ed eventuali subappaltatori.

Rispetto all'art. 21 d.l. n. 5/2012 è stato riesaminato il sistema che prevedeva due distinti regimi processuali a seconda che il committente fosse convenuto in giudizio da solo o congiuntamente all'appaltatore. Quindi, ove il committente nella prima difesa eccepisca il beneficio della preventiva escussione dei debitori principali, il giudice, dopo aver accertato la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, dovrà provvedere ad escutere il patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori prima di intentare l'azione esecutiva nei confronti del committente.

E' escluso dall'ambito della responsabilità solidale "*qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento*", ribaltando quanto detto dal Ministero del Lavoro nell'interpello n.3/2010.

Le modifiche al regime processuale che opera nella circostanza in cui il lavoratore adisca il giudice per vedere riconosciuti i propri crediti derivanti da un contratto di appalto sono in sintesi i seguenti:

- ◆ se viene convenuto in giudizio il committente devono essere convenuti anche l'appaltatore e gli eventuali ulteriori subappaltatori;
- ◆ nella prima difesa il committente può sempre richiedere che il giudice, dopo aver accertato la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, provveda ad escutere il patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori prima di intentare l'azione esecutiva nei propri confronti;
- ◆ viene precisato espressamente che la responsabilità solidale negli appalti lega il committente non solo all'appaltatore ma anche agli eventuali ulteriori subappaltatori.

Resta invece immutata la possibilità per il committente che ha eseguito il pagamento di esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

| DISCIPLINA PREVIGENTE | DISCIPLINA MODIFICATA e/o INTRODOTTA EX NOVO |
|--|--|
| <i>D.LGS.N.276/2003- ART.29 APPALTO</i> | |
| <p>C.2 - In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.</p> <p>Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo.</p> <p>In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore.</p> <p>L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non è stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi.</p> <p>Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.</p> | <p>C.2 - Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.</p> <p>Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori.</p> <p>In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.</p> <p>Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.</p> |