

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581

ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE

**Roma, 12 Luglio 2012****LAV12209****SM****Oggetto: riforma del mercato del lavoro. Commento alle principali disposizioni.**

Sul Supplemento ordinario n. 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 Luglio scorso, è stata pubblicata la Legge n. 92 del 28 Giugno 2012, che riforma in modo incisivo il mercato del lavoro (cd. riforma Fornero).

Di seguito, riportiamo un commento alle principali disposizioni.

Articolo 1 – Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore**Disposizioni generali (commi da 1 a 8)**

Nelle previsioni introduttive vengono esplicitate le finalità del provvedimento ed istituito, presso il Ministero del Lavoro, un sistema permanente di monitoraggio dello stato di attuazione delle misure introdotte e dei relativi effetti sull'efficienza del mercato del lavoro.

Contratti a tempo determinato (commi da 9 a 13)

La previsione contiene importanti modifiche al D. Lgs. n. 368/2001, che di seguito si evidenziano:

- la norma, in deroga a quanto previsto dall'art. 1, 1° comma, D. Lgs. n. 368/2001, introduce le due seguenti fattispecie alternative che consentono la stipulazione di contratti a tempo determinato o per la prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, in assenza di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive e non prorogabili:
 - 1) nel caso di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi
 - 2) mediante previsione nei CCNL (ovvero con delega del CCNL al II livello di contrattazione), nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, 3° comma, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva
- sono stati modificati (nel corpo dell'art. 5 comma 2 del Dlgs 368 del 2001) i termini di superamento della scadenza del contratto a termine, oltre i quali scatta la trasformazione a tempo indeterminato. In particolare, la trasformazione avviene quando il rapporto di lavoro sia proseguito oltre 30 giorni (dai 20 precedenti) dalla scadenza, per contratti inferiori a sei mesi, ovvero sia proseguito oltre 50 giorni (dai 30 precedenti) dalla scadenza, per contratti superiori a sei mesi;
- il nuovo comma 2 bis all'art. 5 prevede l'onere in capo al datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente entro la scadenza del contratto a termine, la prosecuzione dello stesso, specificandone altresì la durata;
- sono modificati i termini di intervallo minimo tra due contratti a termine con lo stesso lavoratore. Nello specifico il termine iniziale di dieci giorni è stato innalzato a sessanta, mentre quello di 20 giorni è stato innalzato a novanta rispettivamente per le ipotesi di contratto di durata fino a sei mesi e per le ipotesi di contratto a tempo determinato di durata superiore a

sei mesi. Tuttavia si prevede la possibilità per i CCNL di ridurre tali 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;

- si prevede che nel computo del periodo massimo di 36 mesi siano compresi anche i periodi di "missione" aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

Contratto di inserimento (commi 14 e 15)

Dal 1 gennaio 2013 tale istituto è abrogato; le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre dell'anno in corso saranno regolate dall'attuale disciplina.

Contratto di apprendistato (commi da 16 a 19)

Le modifiche riguardano l'art. 2 il D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare:

- la lettera a-bis) inserita all'art. 2, comma 1 del D.Lgs 167, prevede che gli accordi interconfederali o i CCNL, debbano stabilire anche una durata minima del contratto, pari ad almeno sei mesi, facendo salva, tuttavia, la possibilità di sottoscrivere contratti di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato, per la attività in cicli stagionali;
- la lett. m), comma 1 dell'art. 2 precisa che, nelle ipotesi di esercizio di recesso al termine del periodo di formativo, nel lasso di tempo coincidente con il preavviso continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- dal 1° gennaio 2013 viene modificata la proporzione fra apprendisti e lavoratori qualificati, nelle seguenti misure:

Datori di lavoro che occupano da 10 dipendenti in poi	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (ad es., azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti). Concorrono al numero massimo di apprendisti anche quelli in somministrazione
Datore di lavoro che occupa da 3 a 9 dipendenti	Mantiene il rapporto 1 a 1 (un apprendista per ogni qualificato)
Datori di lavoro che occupano da 0 fino a 2 dipendenti	Massimo 3 apprendisti

- il comma 3-bis introduce un obbligo di conferma per i soli datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti, subordinando la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla conferma di almeno il 50% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Non saranno computabili i contratti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni ovvero per licenziamento per giusta causa.
In caso di mancato rispetto della percentuale, il datore di lavoro potrà assumere un solo apprendista in più rispetto a quelli già confermati. Gli apprendisti assunti in violazione di

questo limite sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dal principio del rapporto.

Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma, la percentuale di riferimento è del 30%. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti percentuali saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato;

Lavoro a tempo parziale (comma 20)

La previsione, modificando l'art. 3 del D.Lgs n. 61/2000, prevede che i CCNL possano stabilire anche le condizioni e le modalità attraverso le quali il lavoratore può richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole elastiche e flessibili alle quali è soggetto. Inoltre viene attribuita al lavoratore la facoltà di revocare il consenso in precedenza prestato in presenza delle condizioni di cui al comma 12 bis del medesimo decreto, fra i quali si segnalano le patologie oncologiche, i genitori di figli minori di anni 13, ed i lavoratori studenti.)

Lavoro a progetto (commi dal 23 al 25)

La previsione, modificando quanto disposto dal D. Lgs. n. 276/2003 prevede che il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, come non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai CCNL.

Nel contratto andrà indicato il contenuto del progetto ed il risultato finale o fasi di esso. È stata altresì modificata la disciplina del corrispettivo che dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non inferiore ai minimi stabiliti per mansioni equiparabili dai CCNL.

Viene prevista la possibilità per il committente ed il collaboratore di recedere, prima della scadenza del termine, nelle ipotesi di giusta causa e, per il solo committente anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto e per il collaboratore, nel caso in cui la facoltà di recesso sia prevista dal contratto individuale e previo preavviso.

Si prevede la presunzione di subordinazione qualora 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 CCNL.

Altre tipologie di lavoro autonomo/ partite IVA

Sono stati inseriti tre indici di presunzione, prevedendo che la sussistenza di almeno due faccia ritenere la prestazione continuativa, escludendole, quindi, dalle partite IVA.

Gli indici sono i seguenti :

- una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- che il corrispettivo derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro.

La presunzione non opera qualora

- 1) la prestazione lavorativa sia connotata da
 - competenze teoriche di grado elevato
 - ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e quando l'attività produca un reddito annuo non inferiore ad euro 18.000,00

ovvero

- 2) con riferimento alle prestazioni lavorative per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

Per i rapporti in essere le presunzioni opereranno decorsi ulteriori 12 mesi rispetto all'entrata in vigore del presente provvedimento.

Associazione in partecipazione, in cui l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro (commi da 28 a 31)

- esclusi i rapporti con il coniuge o collegati da vincolo di parentela, il numero di associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a 3. In caso di violazione tali rapporti sono considerati a tempo indeterminato;
- ai contratti già certificati, dalle commissioni di certificazione, alla data di entrata in vigore per la legge e fino alla loro cessazione, tale disciplina non trova applicazione;
- la mancata partecipazione agli utili ovvero la mancata consegna del rendiconto all'associato comporta una presunzione di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- La nuova disciplina sanzionatoria sostituisce la precedente di cui all'art. 86, comma 2, D.Lgs. 276 del 2003, che viene abrogato.

Licenziamenti

- si prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro di inserire nella comunicazione di licenziamento le motivazioni che lo hanno determinato;
- l'impugnazione del licenziamento diventa inefficace se non è seguita, entro 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato;
- nel sostituire interamente l'art. 7 della Legge 604, si prevede che, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per le imprese sopra i 15 dipendenti debba essere preceduto da una comunicazione da parte del datore di lavoro alla DTL competente e trasmessa per conoscenza al lavoratore, dichiarando contestualmente l'intenzione di procedere al licenziamento e indicare i motivi del licenziamento medesimo;
- la DTL convocherà le parti che potranno farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza entro 7 giorni per il tentativo di conciliazione. Il procedimento dovrà concludersi entro 20 giorni, salva la possibilità di richiesta congiunta di proroga delle parti in causa. Decorso inutilmente tale termine, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento;
- in caso di la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il dipendente licenziato potrà usufruire delle nuove disposizioni in materia di ASPI;
- il licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare o all'esito della procedura di conciliazione sopra riassunta, produrrà gli effetti dal giorno della comunicazione con cui si è avviato il procedimento ed il periodo di eventuale lavoro, svolto in costanza di procedura, verrà computato come preavviso lavorato.

I **commi 42 e 43** modificano la disciplina di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300 del 1970), sulla **tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo** (sostituendo anche la rubrica dell'articolo, prima "Reintegrazione nel posto di lavoro"). L'ambito di applicazione rimane il medesimo del "vecchio" art. 18 (salvo per l'ipotesi di licenziamento nullo), dei quali si fornisce di seguito una tabella riepilogativa:

Licenziamenti: tabella riassuntiva degli ambiti di applicazione e delle tutele.

Applicabilità	Ambito di applicazione	Tutela
Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati. Anche per i dirigenti	<u>Licenziamento nullo:</u> - discriminatorio - in concomitanza col matrimonio - in violazione del divieto di licenziamento per maternità e paternità - per tutti gli altri casi di nullità previsti dalla legge - causato da un motivo illecito determinante	- reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto - risarcimento del danno: indennità <u>non inferiore</u> a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva
Datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti nello stesso Comune, o più di 15 dipendenti nell'unità interessata dal licenziamento, oppure più di 60 dipendenti a livello nazionale	<u>Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo annullato dal giudice per:</u> - insussistenza del fatto contestato - il fatto è collegato dal CCNL o dal codice disciplinare applicabile ad una sanzione disciplinare conservativa (cioè che non prevede il licenziamento)	- reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto - risarcimento del danno: indennità <u>non superiore</u> a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva
Datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti nello stesso Comune, o più di 15 dipendenti nell'unità interessata dal licenziamento, oppure più di 60 dipendenti a livello	<u>Altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo</u>	- giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità

nazionale		della retribuzione globale di fatto
Datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti nello stesso Comune, o più di 15 dipendenti nell'unità interessata dal licenziamento, oppure più di 60 dipendenti a livello nazionale	<u>Licenziamento inefficace</u> per: - violazione del requisito di motivazione del licenziamento - violazione di requisiti procedurali per adire il tentativo di conciliazione o quelli afferenti le sanzioni disciplinari	- giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto <u>inoltre, se giudice ravvisa anche difetto di giustificazione del licenziamento</u> applica la tutela prevista per il licenziamento annullato (reintegra e risarcimento) ovvero per il licenziamento "privo di estremi" di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (risoluzione del rapporto e risoluzione del rapporto)
Datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti nello stesso Comune, o più di 15 dipendenti nell'unità interessata dal licenziamento, oppure più di 60 dipendenti a livello nazionale	<u>In tutti i casi di licenziamento con difetto di giustificazione e per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e nel caso in cui sia accertato che il fatto posto alla base del licenziamento medesimo è manifestamente insussistente</u>	- reintegra nel posto di lavoro o, a scelta del lavoratore, indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto - risarcimento del danno: indennità <u>non superiore</u> a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto il rapporto si considera risolto quando il lavoratore, a seguito dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio entro 30 giorni, ovvero abbia scelto l'indennità sostitutiva
Datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti nello stesso Comune, o più di 15 dipendenti nell'unità interessata dal licenziamento, oppure più di 60 dipendenti a livello	<u>Altre ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo</u>	- giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento - condanna il datore al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva da un minimo di 12 ad un

nazionale		massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto <u>inoltre, se giudice ravvisa gli estremi del licenziamento discriminatorio</u> applica la relativa tutela (nullità del licenziamento, reintegra e risarcimento)
Per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati. Anche per i dirigenti	<u>Revoca del licenziamento</u>	- deve essere effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione al datore dell'impugnazione del licenziamento - il rapporto si considera come mai interrotto con diritto, di conseguenza, del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca

Licenziamenti collettivi (dal comma 44 al comma 46)

Vengono apportate alcune modifiche alla **Legge 223 del 1991**. In particolare quanto:

Ai termini

- a seguito del raggiungimento dell'accordo sindacale ovvero alla chiusura della procedura di collocamento in mobilità dei lavoratori, l'impresa entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi deve presentare l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità all'Ufficio regionale del lavoro competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria;
- qualora vi siano vizi nella comunicazione di avvio della procedura di mobilità alle RSA, potranno essere sanati nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Alle sanzioni

- reintegra qualora il licenziamento non venga comunicato per iscritto;
- nell'ipotesi in cui non si rispettino le procedure per la messa in mobilità, il giudice condannerà il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, tenendo conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di un nuovo posto di lavoro e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione;
- nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ed al pagamento di una indennità risarcitoria.

Impugnativa dei licenziamenti di cui all'art. 18, L. n. 300/1970 (dal comma 48 al comma 62)

La norma modifica i termini per l'impugnazione dei licenziamenti intimati ai sensi del novellato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, riducendoli rispetto al passato.

Articolo 2- Ammortizzatori sociali

Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) - Ambito di applicazione (commi 1-2-3).

Per i nuovi eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2013 è istituita l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), che eroga a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa, un' indennità mensile di disoccupazione involontaria.

Requisiti (commi 4 e 5)

L'indennità è concessa ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere almeno 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

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

Importo dell'indennità e contribuzione figurativa (commi da 6 a 10)

L' ASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni. L'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione mensile fino a 1.180 euro (importo soggetto a rivalutazione). Qualora la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75%, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

All'indennità non si applica il prelievo contributivo del 5,84%(articolo 26 della legge n. 41 del 1986).

L'indennità è ridotta del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

Per i periodi di erogazione dell'indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili previdenziali degli ultimi due anni.

I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici.

Durata (comma 11)

Dal 1.1.2016, la durata massima di corresponsione dell'indennità è pari a 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 55 anni (detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, anche in relazione ai trattamenti brevi, quali la mini-ASpl) e in 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni (nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni e detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo).

La contribuzione figurativa è riconosciuta per l'intero periodo.

Procedura (commi 12, 13 e 14)

L'indennità spetta dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda.

I lavoratori interessati devono, a pena di decadenza, presentare l' apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro due mesi dalla data di spettanza dell'indennità stessa.

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla permanenza dello stato di disoccupazione.

Nuova occupazione (commi 15, 16,17 e 18)

L'indennità è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 6 mesi in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato. Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a 6 mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione connessi al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere per un nuovo trattamento nell'ambito dell'ASpl o della mini-ASpl.

Qualora il beneficiario dell'indennità svolga un'attività di lavoro autonomo dalla quale derivi un reddito inferiore al limite annuo utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, lo stesso deve darne comunicazione all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito presumibile. L'INPS provvede a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80% dei proventi preventivati. Tale riduzione è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

La contribuzione versata in relazione alla predetta attività di lavoro autonomo non viene accreditata, bensì riversata alla Gestione prestazioni temporanee INPS.

Indennità corrisposta per intraprendere lavoro autonomo (comma 19)

Per gli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore che ha diritto all'indennità può richiederne la liquidazione, pari alle mensilità non ancora percepite, per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, per avviare un'attività in forma di auto impresa o micro impresa o per associarsi in cooperativa, nel limite massimo di spesa di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015.

Le modalità attuative saranno definite con decreto ministeriale da adottare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento stesso.

Trattamenti brevi (mini-ASpl) (commi da 20 a 25)

Tale trattamento sostituisce l'attuale indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti.

Dal 1° gennaio 2013, a coloro che non raggiungano il requisito contributivo di 52 settimane negli ultimi due anni ma possano comunque far valere almeno 13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno di attività lavorativa, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità di importo pari a quanto previsto per l'ASpl, denominata mini-ASpl.

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, la mini-Aspi è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di 5 giorni. Al termine del periodo di sospensione, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era stata interrotta.

In ogni caso, per i periodi lavorativi del 2012, le indennità ordinarie di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti si considerano assorbite nella mini-Aspi, liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Contratti a tempo determinato - Contributo aggiuntivo (commi 28 e 29)

Dal 2013, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato è dovuto un contributo aggiuntivo, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile previdenziale.

Sono esclusi dal predetto contributo aggiuntivo :

- a) i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali (D.P.R. n. 1525/1963) nonché fino al 31.12.2015, anche delle attività definite dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31.12.2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- c) gli apprendisti;
- d) i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Restituzione contributo addizionale (comma 30)

E' prevista, nel limite delle ultime sei mensilità, la restituzione del citato contributo addizionale, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In quest'ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Contributo di licenziamento (commi da 31 a 35)

Dal 1° gennaio 2013 in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale per un massimo di 3 anni. Nel computo dell'anzianità sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione.

Il predetto contributo si applica anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato.

Il contributo non trova applicazione., fino al 31.12.2016, qualora sia dovuto il contributo di accesso alla mobilità.

Per il periodo 2013-2015 il contributo non è dovuto nei seguenti casi:

- a) licenziamenti effettuati a seguito di cambi di appalti, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore edile.

Dall'1.1.2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di 'eccedenza di personale non sia stata oggetto di accordi sindacali, il contributo in questione è versato in misura pari al triplo.

Decadenza (commi 40 e 41)

E' prevista la decadenza (prima dei termini massimi di durata stabiliti) dalla fruizione delle indennità nei seguenti casi:

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

Tale decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina e si accompagna all'obbligo di restituire l'indennità eventualmente ancora percepita.

Disposizioni transitorie relative alla durata (Commi 44 e 45)

Per i casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, trovano applicazione le previgenti disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola.

La durata massima legale dei trattamenti di disoccupazione in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere nel periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 è la seguente.

Età lavoratore/ data licenziamento	2013	2014	2015
Meno di 50 anni	8 mesi	8 mesi	10 mesi
Da 50 a meno di 55 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi
Oltre 55 anni	12 mesi	14 mesi	16 mesi

Disposizioni transitorie indennità di mobilità (comma 46)

I periodi massimi di fruizione dell'indennità di mobilità sono i seguenti:

Lavoratori posti in mobilità	<40 anni	>40 anni < 50 anni	> 50 anni
Nel 2013 centro-nord	12 (12)	24(24)	36 (36)
Nel 2013 Sud	24 (24)	36 (36)	48 (48)
Nel 2014 centro nord	12 (12)	24(24)	30 (36)
Nel 2014 Sud	18 (24)	30 (36)	42 (48)
Nel 2015 centro-nord	12 (12)	18 (24)	24(36)
Nel 2015 Sud	12(24)	24(36)	36 (48)
Nel 2016 centro-nord	12 (12)	12(24)	18 (36)
Nel 2016 Sud	12 (24)	18 (36)	24 (48)

I valori sono espressi in mesi e i dati fra parentesi indicano le durate attualmente previste

Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati (Commi da 51 a 56)

Dal 2013, è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS, con esclusione dei percettori di redditi sia da lavoro autonomo che dipendente, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato;
- con riguardo all'anno di riferimento sia accreditata, presso la predetta Gestione, almeno 1 mensilità;
- abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente;
- risultino accreditate nell'anno precedente almeno 4 mensilità presso la predetta Gestione separata.

L'indennità è pari a una somma del 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data.

Dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 19 del decreto-legge n. 185 del 2008, relative all'estensione dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali e ridotti.

In via transitoria per gli anni 2013,2014 e 2015, il requisito relativo alle mensilità accreditate è ridotto da 4 a 3 mesi e l'importo dell'indennità è elevato dal 5% al 7%.

Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione parasubordinati INPS (comma 57)

L'aliquota contributiva di finanziamento e computo dei lavoratori parasubordinati iscritti alla predetta gestione è incrementata nelle misure seguenti:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Dal 2018
Iscritti solo alla gestione parasubordinati	27	28	29	30	31	32	33
Iscritti anche ad altra gestione pensionistica obbligatoria	18	19	20	21	22	23	24

Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori Sociali (Commi da 64 a 67)

Il Ministro del lavoro, per gli anni 2013-2016, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per non più di 12 mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse a tal fine destinate dal Fondo sociale per occupazione e formazione.

Abrogazioni (Commi da 69 a 73)

Dal 1° gennaio 2016 si sopprime l'intervento di integrazione salariale straordinaria nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, nonché nei casi di aziende sottoposte a sequestro o confisca.

Art . 4 - Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

Il comma 1 prevede che, nei casi di eccedenza di personale ed in presenza di accordi sindacali stipulati fra datori di lavoro con più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, il datore di lavoro, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, si impegna a corrispondere agli stessi una prestazione pari al trattamento di pensione che ad essi spetterebbe secondo le regole vigenti, continuando, al contempo, a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al perfezionamento dei requisiti pensionistici dei suddetti lavoratori.

Al riguardo, **il comma 2** precisa che i lavoratori interessati debbono comunque raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

I **commi 3 e 4** stabiliscono, inoltre, che per rendere efficace l'accordo il datore di lavoro è tenuto a presentare un'apposita domanda all'Inps, unita alla presentazione di una fidejussione bancaria, a garanzia dell'accordo stesso, e che è, inoltre, necessaria la validazione dello stesso da parte dell'Inps che verifica, quindi, la presenza dei prescritti requisiti per datore di lavoro e lavoratore.

In base ai commi 5 e 6, in caso di accettazione dell'accordo, il datore di lavoro deve versare mensilmente all'Inps quanto dovuto sia per la prestazione che per la contribuzione figurativa; in caso contrario, l'Istituto non erogherà le prestazioni e notificherà al datore inadempiente un avviso di pagamento. Trascorsi inutilmente 180 giorni dalla notifica, l'Istituto escuterà la fidejussione.

Il comma 7 precisa che la prestazione viene erogata dall'Inps, secondo le modalità di pagamento delle pensioni e, contestualmente, viene accreditata la contribuzione figurativa.

Riduzione contributiva lavoratori con o più di 50 anni

Per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013 con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, anche in somministrazione, **il comma 8** prevede, per i lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per la durata di 12 mesi.

Inoltre, se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, **il comma 9** prevede il prolungamento della riduzione contributiva fino a 18 mesi a partire dalla data della prima assunzione.

Il medesimo periodo di 18 mesi di riduzione contributiva, secondo **il comma 10**, è previsto anche nei casi di assunzione fin dall'inizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il comma 11, infine, aggiunge che **le suddette disposizioni si applicano anche alle assunzioni di donne** di qualsiasi età, prive da almeno 6 mesi di un impiego regolarmente retribuito, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree indicate dal regolamento (CE) n. 800/2008, annualmente individuate con apposito decreto ministeriale, nonché alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Incentivi all'assunzione (commi da 12 a 15)

Si elencano i casi in cui non spettano i benefici all'assunzione:

- a) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore; ciò avviene anche nel caso in cui vi sia l'utilizzo di un lavoratore con contratto di somministrazione senza che l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza;
- c) il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- d) 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.

Inoltre si stabilisce la possibilità di cumulare i periodi di lavoro prestato presso lo stesso soggetto ai fini del diritto agli incentivi. viene indicato il criterio secondo cui deve essere stabilita la durata e la determinazione del diritto agli incentivi; si prevede che gli incentivi non vengano riconosciuti in caso di assunzione per sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale o sospesi ed infine si è prevista la perdita del riconoscimento dell'incentivo qualora sia inviata tardivamente la comunicazione obbligatoria per l'instaurazione o la modifica del rapporto di lavoro.

Tutela della maternità e della paternità (comma 16)

Modifica la previsione contenuta nel 4° comma dell'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001, subordinando l'efficacia sia delle dimissioni sia della risoluzione consensuale alla convalida presso il Servizio ispettivo competente per territorio ed ampliando, altresì, il periodo di tale tutela speciale, che viene innalzato sino al compito del terzo anno di età del bambino ovvero al terzo anno di accoglienza del minore adottato (compresa l'adozione internazionale) o in affidamento

Contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco (commi da 17 a 23)

La normativa subordina l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) convalida effettuata presso la DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL
- b) sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (ex art. 21, Legge n. 264/1949)

In caso di mancata adesione della lavoratrice o del lavoratore, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui alla lettera a) ovvero all'invito ad apporre la sottoscrizione di cui alla lettera b), trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca, il rapporto di lavoro si intende, comunque, risolto per il verificarsi della condizione sospensiva.

Quanto alla validità della comunicazione, il datore di lavoro deve inoltrare al lavoratore o alla lavoratrice (presso il domicilio indicato nel contratto di lavoro o altro formalmente comunicato ovvero mediante consegna diretta con sottoscrizione di copia per ricevuta) la comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui alla lettera b).

Nel disciplinare la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, si prevede che la lavoratrice o il lavoratore può avvalersi di tale facoltà nei sette giorni dalla ricezione dell'invito di cui sopra, termine che può anche sovrapporsi con il periodo di preavviso. In tale ipotesi il rapporto di lavoro torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca ed nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca (poiché la prestazione lavorativa non è stata svolta) il prestatore non matura alcun diritto retributivo.

Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto degli eventuali accordi intercorsi e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

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

Il comma 23 introduce sanzioni (il cui accertamento ed irrogazione sono di competenza della DTL) a carico del datore di lavoro, prevedendo che in caso di abuso 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, venga punito con una sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

Sostegno alla genitorialità (commi 24 e 25)

Si introducono le seguenti misure sperimentali per il triennio 2013-2015, volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

1. per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, viene introdotto:
 - l'obbligo di astenersi dal lavoro per 1 giorno. Qualora il giorno scelto dal padre lavoratore sia ricompreso nell'ambito di astensione obbligatoria, ne usufruirà in aggiunta alla madre e gli verrà riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione
 - la facoltà di astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre e` riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione

2. per la madre lavoratrice viene prevista la possibilità di ricevere, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del D Lgs n. 151/2001, voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

Entro un mese dall'entrata in vigore della legge il Ministero del lavoro con decreto definisca i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali, nonché il numero e l'importo dei voucher di cui al punto 2.

Diritto al lavoro dei disabili (comma 27)

Si modificano i criteri per l'individuazione della base di computo, sostituendo il 1° comma dell'art. 4 della Legge n. 68/1999, definendo computabili di norma tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, anche a termine, vengono specificate le seguenti esclusioni:

- i lavoratori occupati ai sensi della Legge n. 68/1999
- 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 D.Lgs n. 81/2000
- i lavoratori a domicilio
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, della Legge n. 383/2001
- le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore

Entro due mesi dalla data di entrata in vigore della normativa verranno ridefiniti, con Decreto del Ministro del lavoro, i procedimenti relativi agli esoneri.

Lavoratori extracomunitari (comma 30)

Il lavoratore straniero, in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato, che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione a sostegno del reddito percepita dal lavoratore medesimo, ove superiore.

Appalto (comma 31)

Consente ai CCNL di individuare metodologie e procedure di controllo e verifica diverse rispetto a quelle indicate dal comma 2° dell'art. 29, D. Lgs. n. 276/2003. la norma, inoltre, innova il tema della responsabilità del committente, prevedendo, fra l'altro, che debba essere obbligatoriamente convenuto in giudizio unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori.

La Legge in commento contiene anche **alcune misure fiscali**, finalizzate alla copertura finanziaria. In particolare, i commi da 72 a 76 dell'art. 4 della citata legge, prevedono la riduzione dal 40% al **27,5%** della deducibilità, ai fini delle imposte sui redditi, delle spese relative ai mezzi di trasporto non utilizzati, esclusivamente, come beni strumentali da imprese e professionisti. **Inoltre, viene ridotta, dal 90 al 70%, la deducibilità delle spese dei veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta.**

Tali disposizioni si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di entrata in vigore della citata L. n. 92 del 2012.

Ancora, a decorrere dall'anno 2013, la detrazione forfetaria riconosciuta per i redditi derivanti dalla locazione di immobili, ai fini della determinazione dell'Irpef, viene ridotta dal 15% al **5%**. Inoltre, a decorrere dal 1° luglio 2013, viene aumentata di **2 euro** a passeggero l'addizionale comunale sui diritti di imbarco sugli aerei.

Infine, **viene introdotta, a decorrere dall'anno 2012, una franchigia di 40 euro in riferimento al contributo a favore del Servizio sanitario nazionale applicato sui premi delle assicurazioni auto; in pratica, sarà deducibile solo la parte che eccede il predetto importo (art.4, comma 76)**

Il testo della riforma Fornero è disponibile al link sotto indicato.

Cordiali saluti.