

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il disegno di legge recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” mira realizzare un mercato del lavoro dinamico e inclusivo, idoneo a contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando allo stesso tempo la coerenza tra la flessibilità del lavoro e gli istituti assicurativi.

L’articolato proposto declina in formule normative il contenuto sostanziale del documento approvato dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012.

Le finalità dell’intervento si fondano su alcune linee direttrici:

- ribadire e valorizzare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come “contratto dominante” ovvero forma comune del rapporto di lavoro;
- redistribuire più equamente le tutele dell’impiego, riconducendo nell’alveo di usi propri i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent’anni e adeguando la disciplina del licenziamento individuale per alcuni specifici motivi oggettivi alle esigenze dettate dal mutato contesto di riferimento;
- rendere più efficiente, coerente ed equo l’assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive a contorno;
- contrastare usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti.

Dal punto di vista strutturale, lo schema di articolato è suddiviso in otto Capi, rispettivamente rubricati:

- Disposizioni generali;
- Tipologie contrattuali;
- Disciplina in materia di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore;
- Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani;
- Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro;
- Politiche attive e servizi per l’impiego;
- Apprendimento permanente;
- Copertura finanziaria.

Le singole parti del testo – al di là dell’apparente eterogeneità degli aspetti disciplinati – sono caratterizzate da una forte interconnessione sistematica e mirano a creare uno stabile e coerente rapporto fra settori di intervento troppo spesso in passato disciplinati secondo logiche ‘di settore’ e in sostanziale assenza di un organico disegno riformatore.

Il **Capo I** (“*Disposizioni generali*”) si apre con un articolo intitolato ‘*Finalità del provvedimento e sistema di monitoraggio e valutazione*’

**L’articolo 1** declina le diverse finalità del complessivo intervento riformatore, accorpandole per grandi settori di intervento (es.: *favor* per rapporti di lavoro più stabili, rafforzamento delle tutele per l’impiego, contrasto della c.d. ‘flessibilità cattiva’, etc.).

Al fine di disporre di elementi attendibili ed aggiornati sullo stato di attuazione della riforma, l’articolo in esame prevede l’istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un sistema permanente di monitoraggio e valutazione.

Il sistema in questione (cui concorrono, sia pure con ruoli diversi le parti sociali e l’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale – INPS -) assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini micro e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità della legge.

**L'articolo 2** (“*Rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*”) stabilisce che le disposizioni della legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui al c.d. ‘Testo unico del pubblico impiego’ del 2001, in coerenza con quanto disposto dall’articolo 2, comma 2 del medesimo decreto legislativo (il quale definisce la platea dei dipendenti di amministrazioni pubbliche in regime di diritto privato).

L’articolo in questione stabilisce, altresì, che il Ministro per la Pubblica Amministrazione e per la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche. A tal fine è possibile l’adozione di specifiche iniziative normative.

L’articolo in questione chiarisce che la riforma non può modificare l’assetto dei rapporti di lavoro in regime di diritto pubblico.

Il **Capo II** (“*Tipologie contrattuali*”) si apre con un articolo intitolato “*Contratti a tempo determinato*”.

**L’articolo 3** (“*Contratti a tempo determinato*”) apporta alcune rilevanti innovazioni alla materia, attualmente disciplinata dalla legge 6 settembre 2001, n. 368.

Siccome i rapporti di lavoro regolati da questo istituto presentano una maggiore propensione, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato, all’attivazione di strumenti assicurativi, si è previsto un incremento del relativo costo contributivo (aliquota 1,4%), destinato al finanziamento dell’ASpI (Assicurazione sociale per l’impiego – articolo 22 e seguenti -).

Nello spirito della direttiva europea n. 99/70/CE, il contrasto ad un’eccessiva reiterazione di rapporti a termine tra le stesse parti è perseguito tramite l’ampliamento dell’intervallo tra un contratto e l’altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore (attualmente, i termini in questione sono fissati in 10 e 20 giorni).

Nel contempo, tenuto conto delle possibili esigenze organizzative delle imprese con riguardo al completamento delle attività per le quali il contratto a termine è stato stipulato, si prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative, da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.

Al fine di contrastare non tanto l’utilizzo del contratto a tempo determinato in sé, quanto piuttosto l’uso ripetuto e reiterato per assolvere ad esigenze a cui dovrebbe rispondere il contratto a tempo indeterminato, viene previsto che il primo contratto a termine – intendendosi per tale quello stipulato tra un certo lavoratore e una certa impresa per qualunque tipo di mansione - non debba più essere giustificato attraverso la specificazione della causale di cui all’art. 1 del Dlgs 368/01, fermi restando i limiti di durata massima previsti per l’istituto.

La previsione in questione (che resta, comunque, limitata a contratti di durata non superiore a sei mesi) viene estesa all’ipotesi della prima missione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Viene, inoltre, previsto che, ai fini della determinazione del periodo massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi) per la stipulazione di contratti a termine con un medesimo dipendente, vengano computati anche eventuali periodi di lavoro somministrato intercorsi tra il lavoratore e il datore/utilizzatore. Al riguardo, per ragioni di coerenza sistematica devono essere ritenuti interessati ai fini della disposizione in esame solo i periodi di missione svolti dai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato dalle agenzie di somministrazione, e non anche quelli svolti da lavoratori legati da un rapporto a tempo indeterminato con le medesime.

Nel caso in cui il contratto a termine sia dichiarato illegittimo da un giudice, il regime continuerà ad essere basato sul doppio binario della “conversione” del predetto contratto e del

riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio compreso tra 2,5 e 12 mensilità retributive secondo quanto previsto dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), di recente dichiarato legittimo dalla sentenza n. 303/2011 della Corte costituzionale.

In proposito, per scoraggiare ulteriore contenzioso sull'argomento si ribadisce che l'indennità di cui sopra, in quanto prevista dalla legge come "onnicomprensiva", copre tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a termine.

L'articolo in questione, infine, reca disposizioni puntuali in tema di tempistica per le impugnative in sede stragiudiziale e giudiziale.

**L'articolo 4** ("*Contratto di inserimento*") dispone l'abrogazione delle disposizioni in materia di contratto di inserimento recate dagli articoli da 54 a 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

La previsione in questione deve essere letta in collegamento sistematico con quella di cui al successivo articolo 53, che istituisce un nuovo ed organico sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate del Paese.

L'articolo in esame stabilisce, comunque, che nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano a trovare applicazione le previgenti disposizioni in tema di contratto di inserimento.

**L'articolo 5** ("*Apprendistato*") costituisce la traduzione normativa della comune volontà di individuare nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro.

Il disegno di riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (cd. Testo Unico dell'apprendistato), del quale Regioni e parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.

Fra gli interventi di maggiore rilievo, si segnalano:

- la previsione di una durata minima del contratto di apprendistato, fissata in almeno sei mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e le eccezioni previste nel d.lgs. 167 del 2011;
- l'introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30%;
- l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2;

**L'articolo 6** ("*Lavoro a tempo parziale*") mira ad incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolandone l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori.

Viene, in particolare, previsto che, in caso di rilevanti motivi personali precisati dalla legge e in altre eventuali ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, il lavoratore possa esprimere un "ripensamento" nel caso di part-time flessibile o elastico.

**L'articolo 7** ("*Lavoro intermittente*") è volto a contenere il rischio che lo strumento del contratto di lavoro intermittente, o "a chiamata", possa essere utilizzato come copertura nei riguardi di forme di impiego irregolare del lavoro. Al fine di rendere più trasparente lo strumento, viene previsto l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa preventiva, con modalità snelle (ad esempio: fax o PEC), in occasione di ogni chiamata del lavoratore.

Al fine di ripristinare la funzione originaria dello strumento, viene disposta l'abrogazione dell'articolo 34, comma 2, del d.lgs. 276 del 2003, secondo cui "*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”.*

Mette, inoltre, conto segnalare l’abrogazione dell’articolo 37 del d.lgs. 276 del 2003, a norma del quale *“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. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale”.*

Gli articoli 8, 9 e 10 del disegno di legge intervengono su forme contrattuali che si sono non di rado prestate, per le loro caratteristiche, ad un uso distorto in funzione dissimulativa di rapporti di lavoro subordinato. In particolare la logica perseguita dagli articoli 8 (Lavoro a progetto) e 9 (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo) è quella di valorizzare le caratteristiche professionali delle predette attività, accentuandone il carattere di autonomia e incidendo su quei profili che hanno facilitato un uso distorto di tali istituti.

**L’articolo 8** (*“Lavoro a progetto”*) reca disposizioni volte a razionalizzare il lavoro a progetto e ad evitarne un utilizzo distorto da parte del datore di lavoro, che celi un vero e proprio rapporto di lavoro di natura subordinata. In particolare, vengono apportate le seguenti modifiche alla disciplina di cui al d. lgs. n. 276/2003: *a)* definizione più stringente del progetto, che deve possedere i requisiti di determinatezza di cui all’art. 1346 c.c., deve essere funzionalmente collegato al risultato finale da raggiungere e non può essere identificato con l’obiettivo aziendale nel suo complesso; *b)* eliminazione di qualsiasi riferimento al “programma di lavoro o fasi di esso”; *c)* limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o di inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto; *d)* presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro, qualora l’attività esercitata dal collaboratore sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall’impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità; *e)* interpretazione dell’art. 69, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003 nel senso che la mancata individuazione del progetto determina *ipso facto* la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

**L’articolo 9** (*“Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo”*), al fine di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA, sostituisce l’articolo 69-bis del Dlgs 276/2003, introducendo la presunzione che tali prestazioni sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: che la durata della collaborazione superiore a sei mesi nell’arco di un anno solare; che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell’arco dello stesso anno solare superi la misura del 75%; che il prestatore abbia la disponibilità di una postazione di lavoro presso il committente.

Tale presunzione vale fino a prova contraria da parte del committente, il quale può dimostrare la genuinità del rapporto di lavoro autonomo.

La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa implica l’applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale 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.

Si prevede, inoltre, che le disposizioni introdotte dal presente articolo si applichino solo ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della riforma; per quelli in corso le disposizioni trovano applicazione decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.

Infine, viene inserita una norma di interpretazione autentica dell'art. 61, comma 3, del dlgs 267/2003, la quale 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.

**L'articolo 10** ("*Associazione in partecipazione con apporto di lavoro*") modifica la disciplina vigente in materia di. In particolare, il comma 1, aggiungendo un comma, in fine, all'art. 2549 del codice civile, prevede 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, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. Il tetto massimo di associati con apporto di lavoro è finalizzato ad evitare fenomeni elusivi della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Tale tetto massimo, pertanto, non si applica qualora gli associati siano legati all'associante dai medesimi vincoli di coniugio, parentela o affinità previsti dall'art. 230-*bis* c.c. in materia di impresa familiare.

Nella predisposizione del testo normativo, quindi, si è ritenuto opportuno utilizzare, ai fini dell'individuazione dei familiari, i parametri codicistici previsti per l'impresa familiare, sia per ragioni di coerenza sistematica, sia in quanto appariva piuttosto restrittivo il criterio previsto dal documento approvato dal Consiglio dei Ministri in data 23 marzo 2012 (in base al quale l'istituto dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro sarebbe stato preservato solo in caso di associazioni tra familiari entro il primo grado o coniugi).

In caso di violazione del divieto di cui al comma 1 in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il comma 2, inoltre, stabilisce che i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il comma 3, infine, abroga l'art. 86, comma 2, del d.lgs. 276/2003, che contiene una disciplina antielusiva inerente i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, in quanto tale disciplina viene sostituita dalle nuove norme antielusive di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 10 in esame.

**L'articolo 11** ("*Lavoro accessorio*") prevede misure di correzione all'articolo 70 del dlgs 276/2003, finalizzate a restringere il campo di operatività dell'istituto. In particolare si ridefiniscono i limiti di applicazione dello stesso ovvero l'importo dei compensi che non può essere superiore a 5.000 euro nel corso di un anno solare con riferimento alla totalità dei committenti. L'articolo in esame esclude inoltre le prestazioni nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti salvo che per le attività agricole di carattere stagionale che possono essere svolte anche in forma imprenditoriale.

Resta fermo quanto già disposto dall'articolo 70 in ordine al ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte del committente pubblico con la precisazione che devono essere rispettati i vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale e dal patto di stabilità interno ove previsto.

Al fine di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, si è, altresì, previsto che i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

Infine, 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.

**L'articolo 12** (“*Tirocini formativi*”), nel rispetto della competenza legislativa regionale, delega il Governo ad introdurre un quadro normativo più razionale ed efficiente dei tirocini formativi, secondo i seguenti principi e criteri direttivi: *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, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da mille a seimila euro, in conformità alle disposizioni della legge n. 689/1981; *d)* previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento di una indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

### **Capo III - Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore**

Il Capo III ridisegna la disciplina vigente in tema di flessibilità in uscita, sotto il profilo sia sostanziale che processuale, nonché il pertinente regime di garanzie del lavoratore.

Nello specifico, la Sezione I (“*Disposizioni in materia di licenziamenti individuali*”) opera un importante intervento sul regime dei licenziamenti individuali, ed in particolare sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970), volto ad adeguare tale regime alle esigenze dettate dal mutato contesto di riferimento.

La Sezione II (“*Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi*”), poi, reca alcune modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi, di cui alla legge n. 223/1991, finalizzate, principalmente, ad armonizzare tale disciplina con le innovazioni introdotte dalla Sezione I in materia di licenziamenti individuali.

La Sezione III (“*Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti*”), infine, introduce un rito specificamente dedicato alle controversie giudiziali aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970, come modificato dalla presente legge, finalizzato alla riduzione dei tempi del processo per quanto attiene a tali controversie e contraddistinto da caratteristiche di celerità e di snellezza.

#### **Sezione I - Disposizioni in materia di licenziamenti individuali**

**L'articolo 13** rubricato “modifiche alla legge 15 luglio 1966, n. 604” reca alcune modifiche alla disciplina in materia di licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604/1966.

In particolare, il comma 1, modificando l'art. 2, comma 2, della legge citata, prevede che la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato. Viene soppressa, così, la facoltà del datore di lavoro di intimare il licenziamento individuale senza l'indicazione dei motivi, consentita dal testo attualmente in vigore del citato art. 2, comma 2, che prevede, in tale ipotesi, l'obbligo del datore di lavoro di comunicare i motivi su richiesta del lavoratore, con i termini e le modalità previsti dalla norma.

Il comma 2, modificando l'art. 6, secondo comma, della legge n. 604/1966, riduce da 270 giorni a 180 giorni il termine entro il quale deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del

tribunale in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, a seguito dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento di cui all'art. 6, primo comma, della legge sopra citata.

Il comma 3, infine, sostituendo l'art. 7 della legge n. 604/1966, introduce una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali previsti dal nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori (i quali restano immutati rispetto al testo attualmente in vigore di tale articolo), deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ossia il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, ai sensi dell'art. 3, seconda parte, l. n. 604/1966. E' previsto che nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro.

Tale procedura, contraddistinta da caratteristiche di snellezza e celerità, costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato. In caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace, in base a quanto previsto dal nuovo testo dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

**L'articolo 14** rubricato "tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo" sostituisce i commi dal primo al sesto dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, modificando il regime sanzionatorio dei licenziamenti individuali illegittimi.

Si deve osservare, anzitutto, che rimane immutato il campo di applicazione dell'art. 18, il quale comprende i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale. Ciò comporta che il regime applicabile ai licenziamenti illegittimi intimati dalle piccole imprese continua ad essere fissato dall'art. 8 della legge n. 604/1966.

Ciò premesso, il nuovo testo dell'art. 18 contempla, sostanzialmente, tre regimi sanzionatori dei licenziamenti illegittimi, a seconda che il giudice accerti: a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante del licenziamento; b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari); c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze sanzionatorie rimangono quelle previste dal testo dell'art. 18 attualmente in vigore: il datore di lavoro, infatti, imprenditore o non imprenditore, è condannato, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal medesimo, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione), stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena.

Resta ferma inoltre, la facoltà del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità dal d.lgs. n. 151/2001, nonché in concomitanza del matrimonio, per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 del codice civile ed in altri casi di nullità previsti dalla legge.

La medesima tutela, infine, si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Per i licenziamenti soggettivi o disciplinari, il regime sanzionatorio presenta una ulteriore suddivisione interna.

Il giudice, infatti, nell'ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per insussistenza dei fatti contestati, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni (operate dalla legge, dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari applicabili), annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente ed al risarcimento dei danni subiti, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.

Il datore di lavoro viene, altresì, condannato al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, dedotto quanto coperto da altre posizioni contributive eventualmente maturate nel frattempo. In questa ipotesi, infine, il lavoratore mantiene la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità.

Il regime della tutela reale, di cui sopra, si applica anche ai licenziamenti intimati, prima della scadenza del periodo c.d. di comportamento, a causa della malattia o infortunio in cui versa il lavoratore, ed a quelli motivati dall'inidoneità fisica o psichica del lavoratore (che sono licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma dei quali il giudice accerti l'illegittimità.

Invece, nelle altre ipotesi, meno gravi, in cui venga accertata l'illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione, bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità della retribuzione, tenuto conto di vari parametri.

Il regime della tutela obbligatoria, da ultimo descritto, vale anche per le ipotesi di licenziamento carente del requisito della motivazione o che sia stato intimato a seguito della violazione della procedura disciplinare, oppure della violazione della **procedura di comunicazione preventiva introdotta dall'art. 13** del disegno di legge con riferimento al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tuttavia, in questi casi, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di un'indennità compresa fra 7 e 14 mensilità della retribuzione; e ciò, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica le tutele di cui sopra.

Per i licenziamenti oggettivi o economici, infine, il giudice, qualora accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, che può essere modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione, tenuto conto di vari criteri.

Al fine di evitare la possibilità di ricorrere strumentalmente a licenziamenti oggettivi o economici che dissimolino altre motivazioni, di natura discriminatoria o disciplinare, è fatta salva la facoltà del lavoratore di provare che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, nei quali casi il giudice applica la relativa tutela.

Per i licenziamenti economici è previsto, altresì, che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di **comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro, come si è detto sub art. 13.**

## **Sezione II – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi**



**L'articolo 15** rubricato “modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223” è volto a novellare la legge n. 223/1991, apportando modifiche le quali possono suddividersi, sostanzialmente, in due tipologie.

Una prima tipologia di modifiche attiene, infatti, alla procedura sindacale che deve seguire il datore di lavoro il quale intenda intimare licenziamenti collettivi ai sensi della legge sopra citata. Nello specifico, viene previsto che la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, che l'impresa deve effettuare nei confronti di determinati soggetti pubblici, avvenga non contestualmente (come prevede, attualmente, l'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991), bensì entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati.

Viene precisato, inoltre (mediante l'inserimento di un comma aggiuntivo all'art. 4, comma 12, della legge citata), che gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria – con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo in esame – possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura.

Una seconda tipologia di modifiche concerne l'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 ed è finalizzata ad adeguare le conseguenze sanzionatorie dei recessi illegittimi o inefficaci – intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo – al nuovo testo dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, introdotto dal disegno di legge in esame.

Nello specifico, viene precisato che qualora il recesso sia inefficace, perché intimato senza il rispetto della procedura sindacale, contemplata dall'art. 4 della legge n. 223/1991, o annullabile, perché intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, elencati dall'art. 5 della legge citata, si applica la tutela obbligatoria prevista in caso di illegittimità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, di cui al comma 8 del nuovo testo dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Viene previsto, inoltre, che in tali ipotesi, ai fini dell'impugnazione dei recessi, trovino applicazione le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge n. 604/1966 (il quale, nel testo da ultimo modificato dalla legge n. 183/2010, prevede che il licenziamento debba essere impugnato con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a manifestare la volontà del lavoratore, entro 60 giorni dalla sua comunicazione per iscritto, e che nei successivi 270 giorni **– ora 180 giorni, in forza dell'art. 13 del presente disegno di legge –** debba essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o debba essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione)

Qualora, invece, il recesso sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui al primo comma del nuovo testo dell'art. 18, consistente nella tutela reale, che si applica altresì nel caso in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

### **Sezione III – Rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti**

Il disegno di legge interviene anche su un punto nevralgico costituito dal processo del lavoro, con particolare riferimento alle controversie in tema di licenziamento. Tale rito, per le sue caratteristiche, avrebbe dovuto assicurare una pronta definizione di tali controversie, volta ad assicurare certezza ai diritti fatti valere da entrambe le parti. Purtroppo i tempi dei giudizi non sono stati coerenti con tale finalità. In questa prospettiva, ad integrazione della riforma

dell'articolo 18 della legge n. 300/1970, si introduce un rito speciale volto ad accelerare la definizione delle controversie.

**L'articolo 16** rubricato "ambito di applicazione" introduce un rito speciale applicabile alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dal nuovo testo dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, anche quando debbano essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (**art. 16 del disegno di legge**).

Si tratta di un rito particolarmente snello che, prevedendo l'eliminazione delle formalità non essenziali all'instaurazione di un pieno contraddittorio, consente di ottenere una tutela rapida ed efficace.

Il rito di primo grado è suddiviso in due fasi: una prima fase necessaria, di natura urgente, nella quale il giudice, con ordinanza, accoglie o rigetta la domanda del lavoratore; ed una seconda fase, a carattere eventuale, che consegue all'opposizione proposta avverso l'ordinanza di accoglimento o di rigetto sopra citata e che è assimilabile al giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro.

Nello specifico, **l'art. 17 del disegno di legge**, che disciplina la prima fase sopra citata, stabilisce che l'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre trenta giorni dal deposito del ricorso e che il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

**l'art. 18 del disegno di legge**, che disciplina la seconda fase sopra citata, stabilisce che l'opposizione all'ordinanza sopra citata deve essere proposta entro trenta giorni dalla notificazione di tale provvedimento, o dalla comunicazione se anteriore, e che durante l'udienza il giudice, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 c.p.c., e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

**L'art. 19 del disegno di legge**, inoltre, disciplina il reclamo in Corte d'appello avverso la sentenza di cui sopra, nonché il ricorso per cassazione.

Per quanto concerne il reclamo, viene precisato che la Corte d'appello, sentite le parti, ed omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda. La sentenza, inoltre, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

Per quanto attiene al ricorso in cassazione, viene stabilito che la Suprema Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

Sia nel caso del reclamo che nel caso del ricorso in cassazione, inoltre, viene precisato che i termini per l'impugnazione (rispettivamente, di 30 e 60 giorni) decorrono dalla comunicazione della sentenza o dalla notificazione, se anteriore, e che solo in caso di mancata comunicazione o notificazione della sentenza si applica il termine di decadenza di sei mesi per proporre l'impugnazione, di cui all'art. 327 c.p.c.

**In base all'art. 20 del disegno di legge**, inoltre, alla trattazione di tutte le controversie della Sezione III, sopra descritte, devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.

**L'art. 21 del disegno di legge**, infine, prevede che il nuovo rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti si applichi alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore del medesimo provvedimento.

Gli interventi previsti alla Sezione I del Capo IV sono volti ad assicurare maggiore coerenza e copertura al sistema di tutele in favore di coloro che incorrano nella perdita involontaria della propria occupazione.

A tal fine, **l'articolo 22** istituisce presso l'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), con il compito di fornire ai lavoratori, in caso di disoccupazione involontaria, una indennità mensile in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data. L'ambito di applicazione della nuova forma di sostegno viene esteso agli apprendisti e ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi dalla nuova assicurazione i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'ultimo comma dell'articolo 22 stabilisce, infine, che le disposizioni di cui alla Sezione I del Capo IV non trovano applicazione nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

**L'articolo 23** individua i requisiti di accesso alla nuova indennità introdotta ai sensi dell'articolo 22. In particolare si richiede che il lavoratore si trovi in stato di disoccupazione involontaria ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lett. c) del d. lgs. n. 181/2000 e che possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

**L'articolo 24** stabilisce la misura della nuova indennità (ASpI) riconosciuta in caso di disoccupazione involontaria. In tal senso, viene rapportata alla retribuzione globale lorda percepita nell'ultimo biennio, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive. Tale importo viene dapprima suddiviso per il numero di settimane di contribuzione e poi moltiplicato per il coefficiente 4,33. In ogni caso la nuova indennità mensile risulta essere pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro (annualmente rivalutato sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo); lo stesso articolo stabilisce che qualora la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità verrà determinata aggiungendo al 75% dell'importo di euro 1.180 euro una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All'importo determinato secondo le modalità innanzi indicate, viene applicata una riduzione nella misura del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

L'ultimo comma dell'articolo 24 stabilisce che per i periodi di fruizione della nuova indennità vengono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni dell'ultimo biennio. La contribuzione figurativa è utile ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici.

**L'articolo 25** fissa la durata della nuova ASpI in relazione all'età dei lavoratori interessati da nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016. In tal senso, la disposizione in esame distingue i lavoratori di età inferiore a 55 anni, ai quali l'indennità di cui all'articolo 22 viene corrisposta per un periodo massimo di 12 mesi (detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti, anche di breve durata), da quelli di età pari o superiore ai 55 anni, ai quali l'indennità viene corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi (nel limite delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni).

**L'articolo 26** disciplina la procedura per la erogazione della nuova indennità (ASpI), prevedendo che essa spetti dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la relativa

domanda. A tal fine il lavoratore interessato è tenuto a presentare, a pena di decadenza ed esclusivamente in via telematica, apposita istanza all'INPS entro sessanta giorni dalla data in cui si acquista il diritto al trattamento. Ovviamente la erogazione dell'indennità richiede il permanere della condizione di disoccupazione.

Le conseguenze derivanti da una situazione di nuova occupazione sono disciplinate dall'**articolo 27**. Esso prevede infatti che, in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui all'articolo 22 fruita dal lavoratore interessato viene sospesa d'ufficio fino ad un massimo di sei mesi. Nel caso in cui il periodo di sospensione sia inferiore a sei mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento della sospensione. Viene inoltre previsto che in caso di sospensione i periodi di contribuzione relativi al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento di sostegno (ASpI e mini-ASpI). Lo stesso articolo 27 introduce un'apposita disciplina per i casi di svolgimento attività autonoma da parte del soggetto beneficiario dell'indennità. In tal caso, qualora da tale attività derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, l'INPS provvede a ridurre l'indennità per un importo pari all'80% del reddito che il lavoratore prevede di percepire dalla nuova attività lavorativa in forma autonoma.

**L'articolo 28** disciplina la nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego espressamente destinata ad assicurare trattamenti (mini-ASpI). In tal senso si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2013, ai lavoratori che non possano far valere i requisiti ordinari di cui all'articolo 22 della presente legge, può essere concessa, in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, una indennità di importo pari a quello previsto dal precedente articolo 24. La mini-ASpI viene calcolata in maniera analoga a quella prevista per l'ASpI. Tale indennità viene corrisposta (mensilmente) per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione che si possono far valere nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato, la mini-ASpI viene sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie effettuate dal datore di lavoro, fino ad un massimo di cinque giorni. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal periodo in cui era stata interrotta.

**L'articolo 29** disciplina le modalità di contribuzione per il nuovo sistema di indennità, in sostituzione delle aliquote oggi a carico dei datori di lavoro. In questa prospettiva, si prevede di estendere la contribuzione a tutti i lavoratori che rientrino nell'ambito di applicazione della nuova indennità, nella seguente misura: un'aliquota pari a 1,31% per i lavoratori a tempo indeterminato (sarà mantenuta l'attuale aliquota di copertura dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria); un'aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato.

L'aliquota aggiuntiva non si applicherà: ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di altri lavoratori; ai lavoratori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché a quelli qualificati come stagionali da contratti o accordi collettivi stipulati entro il 31 marzo 2012; agli apprendisti; ai lavoratori dipendenti dalle PP.AA. di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.

Vengono inoltre stabilite modalità di restituzione del contributo addizionale al datore di lavoro in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

Viene inoltre previsto un contributo di licenziamento da versare all'Inps all'atto del licenziamento (solo per rapporti a tempo indeterminato), pari a 0,5 mensilità di indennità per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (compresi i periodi di lavoro a termine). Tale contributo si applica anche agli apprendisti nei casi diversi da dimissioni. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la eccedenza di

personale non abbia formato oggetto di accordi sindacale, il contributo di cui al comma 7 del presente articolo è versato in misura pari al triplo di quanto previsto al medesimo comma 7.

Infine, con riferimento ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato, si prevede che l'aliquota aggiuntiva dell'1,4% sia compensata da una riduzione di pari importo dell'aliquota di cui all'articolo 12, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003.

**L'articolo 30** stabilisce che il soggetto decade dalla fruizione del beneficio in caso di perdita dello stato di disoccupazione ovvero in caso di avvio di un'attività di lavoro in forma autonoma senza che venga effettuata la necessaria comunicazione all'INPS in relazione ai redditi che si prevede di percepire. Il beneficiario è tenuto a restituire l'indennità eventualmente percepita in assenza dei requisiti di legge.

**L'articolo 31** reca disposizioni in materia di contenzioso e apporta modifiche all'articolo 46, comma 1, della legge n. 88/1989.

**L'articolo 32** disciplina la fase transitoria che dovrà progressivamente mettere a regime la nuova ASpl, per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria determinatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015. In particolare, vengono stabilite le prestazioni (quantificate in mesi) erogate ai soggetti interessati dagli eventi di disoccupazione in relazione alla loro età anagrafica, prevedendo che la durata di tali trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari (distinguendo tra soggetti la cui età anagrafica sia inferiore a 50 anni; sia pari o superiore a 50 anni ma inferiore a 55 anni; infine, sia pari o superiore a 55 anni).

**L'articolo 33** disciplina il regime transitorio applicabile ai lavoratori collocati in mobilità, in relazione al periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016. In particolare viene definita la durata massima decrescente del trattamento di mobilità da attribuire ai lavoratori collocati in mobilità per ciascuno degli anni 2013/2016, rapportando la durata del trattamento medesimo all'età dei lavoratori interessati. In tal senso viene stabilita in dodici mesi la durata minima attribuibile ai lavoratori più giovani, e in quarantotto mesi la durata massima decrescente attribuibile ai lavoratori più anziani.

Con **l'articolo 34** viene stabilito che le maggiori somme di cui all'articolo 6-quater, comma 3, del decreto-legge n. 7/2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 43/2005 relative all'incremento dell'addizionale comunale, sono riversate fino al 31 dicembre 2015 alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno dell'INPS a parziale copertura dei maggiori oneri derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali operata dalla presente legge. Il comma 3 prevede che i soggetti tenuti alla riscossione (in pratica i gestori dei servizi aeroportuali) hanno anche l'obbligo di dare mensilmente comunicazione all'INPS delle somme riscosse e di riversarle all'Istituto. Quest'ultimo provvede all'accertamento di eventuali inadempienze e alla irrogazione delle conseguenti sanzioni.

**L'articolo 35** è volto a rafforzare il meccanismo di protezione "*una tantum*" in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASpl. In tal senso, per poter risultare destinatari dell'indennità, i collaboratori dovranno soddisfare congiuntamente le seguenti quattro condizioni: aver operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza; aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito complessivo valido ai fini fiscali non superiore a 20.000 euro; che risulti accreditato, con riguardo all'anno di riferimento, presso la Gestione separata dell'INPS almeno un numero di mensilità; aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente; che risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la medesima Gestione separata dell'INPS.

I commi 2 e 3 stabiliscono la misura dell'indennità corrisposta al collaboratore e le modalità di liquidazione in relazione all'importo da corrispondere.

**L'articolo 36** dispone in maniera progressiva l'aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla Gestione separata dell'INPS, fino a raggiungere l'aliquota del 33% a decorrere dall'anno 2018; a tal fine viene modificato il comma 79 dell'articolo 1 della legge n. 247/2007.

**L'articolo 37** introduce la possibilità di disporre, per gli anni 2013-2016, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità che consentano una graduale transizione verso il nuovo sistema di ammortizzatori sociali introdotto con la presente legge. Tali interventi possono essere disposti con appositi provvedimenti adottati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di specifici accordi governativi, per periodi non superiori a dodici mesi. Tali trattamenti possono essere concessi nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione. Il comma 3 prevede la possibilità di prorogare i trattamenti di integrazione salariale e di mobilità per ulteriori periodi non superiori a dodici mesi. In caso di proroghe i medesimi trattamenti sono ridotti in misura crescente: del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga e del 40% nel caso di proroghe successive. Con cadenza bimestrale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle relative risorse finanziarie.

**L'articolo 38** stabilisce l'applicazione, a decorrere dal 1° gennaio 2013, dell'aliquota di finanziamento e di computo per i lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

**L'articolo 39** indica le disposizioni abrogate a seguito della introduzione, nella Sezione I del Capo IV della presente legge, della nuova disciplina degli ammortizzatori sociali.

La Sezione II del Capo IV ha lo scopo di estendere le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori oggi non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria.

A tal fine, **l'articolo 40** espressamente estende le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale (con i relativi obblighi contributivi) alle seguenti categorie di imprese: esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

**L'articolo 41** stabilisce, a regime, il riconoscimento dell'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori impiegati dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'INPS eroga i trattamenti previa acquisizione di appositi elenchi predisposti dal Ministero delle infrastrutture e trasporti sulla base degli accertamenti effettuati in sede locale. Il comma 2 dell'articolo 41 introduce l'obbligo, per le società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, di versare una contribuzione in misura pari a quella prevista per la CIGS.

Attraverso le disposizioni dell'**articolo 42** si intende introdurre un sistema volto ad assicurare le tutele in costanza di rapporto di lavoro anche ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale straordinaria, nel rispetto delle specificità settoriali. A tal fine si prevede che entro 180 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, nell'ambito di accordi e contratti collettivi sia prevista la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, allo scopo di assicurare ai lavoratori dei settori non coperti dalle tutele di legge forme di sostegno al reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause già previste per la CIG o per la CIGS. La istituzione e regolamentazione dei fondi avviene, presso l'INPS, mediante decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Tali decreti stabiliscono l'ambito di applicazione di ciascun fondo, in relazione al settore di attività e alla natura giuridica dei datori di lavoro anche in relazione alla loro classe di ampiezza. Il comma 5 prevede che tali fondi non possiedono personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS. L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Il comma 8 prevede che i fondi di cui all'articolo in esame possono avere, in maniera aggiuntiva, anche le seguenti finalità: a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego; b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

**L'articolo 43** disciplina i casi in cui non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, contratti o accordi collettivi volti a prevedere la attivazione dei fondi di solidarietà. In tal caso, in via suppletiva, con decreto interministeriale analogo a quello di cui all'articolo 42, comma 2, si provvede alla istituzione di un fondo di solidarietà residuale a carico dei datori di lavoro identificati. Il comma 2 rimanda all'articolo 46 della presente legge per quanto attiene alle prestazioni garantite dal fondo di solidarietà residuale.

**L'articolo 44** individua i criteri per ripartire i contributi di finanziamento dei fondi di cui agli articoli 42 e 43. In particolare viene prevista la contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura di 2/3 e a carico dei lavoratori nella misura di 1/3. In caso di prestazioni a carico del fondo di trattamenti di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 46, commi 1 e 2, è previsto che il datore di lavoro versi un contributo addizionale da calcolarsi in relazione alla misura delle prestazioni erogate dal fondo.

**L'articolo 45** detta la disciplina finanziaria dei fondi, prevedendo in particolare: l'obbligo di bilancio in pareggio; la impossibilità di erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziarie; obbligo di presentare bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico definito dal Ministero dell'economia e delle finanze. Viene inoltre prevista la possibilità di apportare modifiche al regolamento del fondo in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze sulla base di una proposta del comitato amministratore. Il comma 5, infine, prevede che in caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, i Ministeri vigilanti possono adeguare l'aliquota contributiva anche in mancanza di proposta del comitato amministratore ovvero si riscontrino inadempienze di quest'ultimo.

Le tipologie di prestazioni erogate dai fondi di solidarietà sono espressamente indicate dall'**articolo 46**. Esse possono consistere, in primo luogo, in un assegno ordinario di importo

pari alla integrazione salariale, di durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nell'ambito di un biennio (mobile), in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di CIG e CIGS. Il comma 2 indica le ulteriori tipologie di prestazione che possono essere erogate dai fondi: prestazioni integrative (per importi o durate) rispetto all'ASpI; assegni straordinari di sostegno al reddito in favore di lavoratori che raggiungono i requisiti per il pensionamento nei successivi cinque anni, interessati da processi di agevolazione all'esodo.

**L'articolo 47** disciplina le modalità di gestione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 42 della presente legge, cui provvede un comitato amministratore per ciascun fondo. A tal fine il comitato esercita i seguenti compiti: predispone i bilanci annuali della gestione (preventivo e consuntivo) sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS; delibera sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa; delibera in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti nonché in ordine ad ogni altro atto connesso alla gestione; formula proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti; vigila sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione; decide in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza; assolve, infine, ad ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti. Il comma 2 regola la composizione del comitato, prevedendo che sia composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che abbiano stipulato l'accordo o il contratto collettivo, con l'aggiunta di due rappresentanti (con qualifica di dirigente) dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze. Il comitato è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni ovvero per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo. Il comitato elegge tra i suoi membri il presidente, il cui voto prevale in caso di parità nelle votazioni espresse per l'adozione delle deliberazioni del comitato stesso. Gli ultimi due commi disciplinano la partecipazione, al comitato, del collegio sindacale dell'INPS e del direttore generale dell'Istituto, nonché le modalità attraverso cui possono essere sospese o annullate le decisioni adottate dal comitato amministratore.

**L'articolo 48** detta la disciplina generale cui attenersi per operare la riconversione dei fondi di solidarietà già istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 662/1996, sulla base di accordi e contratti collettivi da stipularsi entro il 30 giugno 2013.

**Gli articoli 49 e 50** regolano le modalità attraverso cui opera la riconversione dei fondi di solidarietà già istituiti, rispettivamente, per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale (art. 49) e per il settore del trasporto ferroviario (art. 50).

**L'articolo 51** indica le disposizioni abrogate a seguito della introduzione della nuova disciplina di cui alla Sezione II del Capo IV, che definisce un nuovo quadro di tutele per i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro.

La Sezione III del Capo IV introduce un sistema volto a sostenere processi di esodo dei lavoratori cd. anziani, con costi a carico dei datori di lavoro.

In questa prospettiva, **l'articolo 52** contempla la possibilità che appositi accordi tra datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, possono prevedere a carico del datore di lavoro la erogazione di una prestazione (di pari importo alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente) in favore dei lavoratori in possesso di maggiore anzianità al fine di incentivarne l'esodo. In tale ipotesi, il datore di lavoro è inoltre tenuto a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori



interessati. Questi ultimi possono essere coinvolti nel programma di incentivazione all'esodo qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Per attribuire efficacia all'accordo, il datore di lavoro deve presentare apposita domanda all'INPS, accompagnata da una fidejussione bancaria a garanzia degli obblighi assunti. Successivamente all'accettazione dell'accordo (che sarà validato dall'INPS in ordine ai requisiti del lavoratore e del datore di lavoro) il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. Il pagamento della prestazione al lavoratore è eseguito dall'INPS secondo le modalità già previste per le pensioni; l'Istituto provvede altresì all'accredito della contribuzione figurativa.

La Sezione IV del Capo IV introduce un sistema di incentivi per favorire le assunzioni dei lavoratori cd. anziani.

In particolare **l'articolo 53** prevede che in relazione ad assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione che riguardino lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, viene riconosciuta la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per una durata di 12 mesi. Nell'ipotesi in cui l'iniziale contratto di assunzione sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino a 18 mesi successivi la data di assunzione. Analogo prolungamento è riconosciuto quando l'assunzione sia fin dall'inizio effettuata a tempo indeterminato.

**L'articolo 54** stabilisce principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni, anche al fine di garantire una omogenea applicazione delle misure già previste a legislazione vigente. In questa prospettiva sono definiti i seguenti principi: a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione; b) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione (o la trasformazione) o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva; c) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, 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. Viene inoltre previsto che al fine di determinare il diritto agli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si procede al cumulo per le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima Agenzia, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo. Il comma 4 dispone che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita della parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Gli interventi previsti alla Sezione I del Capo V sono volti a favorire l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il sostegno alla genitorialità, attraverso l'introduzione di misure che

consentono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei compiti di cura dei figli.

A tal fine, l'**articolo 55** mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188/2007. Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, viene aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire.

In alternativa alla convalida, viene prevista la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione del lavoratore o della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge n. 264/1949. Altre modalità semplificate possono, altresì, essere individuate con decreto, non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto, viene previsto che in caso di abuso del foglio in bianco da parte del datore di lavoro sia applicata una sanzione amministrativa, conformemente alle disposizioni della legge n. 689/1981.

L'**articolo 56** introduce, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, due istituti a sostegno della genitorialità: 1) il congedo parentale obbligatorio in favore del padre lavoratore, pari ad un periodo di tempo di tre giorni, anche continuativi, di astensione dal lavoro, da fruire nei cinque mesi dalla nascita del figlio; 2) il servizio di *baby-sitting* in favore della mamma lavoratrice, attraverso la corresponsione di *vouchers*, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio ed in alternativa a quello facoltativo. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi nei 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità esplicative di tali servizi.

## **Capo V – ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro**

L'**articolo 57** è volto a favorire maggiormente l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. A tal fine sono previsti interventi che incidono sulla vigente normativa (legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"), estendendone il campo di applicazione.

In particolare, il primo comma prevede l'inclusione nel numero di lavoratori utilizzato quale base per il calcolo della quota di riserva per l'assunzione dei disabili, di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68/1999, tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione. Restano escluse le categorie già individuate dal vigente articolo 4, comma 1, (ovvero i disabili già in forza, i soci di cooperative di produzione e lavoro e i dirigenti), i lavoratori con contratto di inserimento già esclusi dall'articolo 20 della legge n. 223/1991, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, anch'essi già non computati ai sensi dell'articolo 22, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione.

Al fine di evitare l'abuso dell'istituto degli esoneri, totale o parziale - che a legislazione vigente consente ad alcuni datori di lavoro che operano in particolari settori o per le speciali condizioni

della loro attività e, nel caso delle attività svolte dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, per determinate mansioni, l'esclusione totale dall'obbligo di assunzione delle persone con disabilità o l'esonero parziale con occupazione dei disabili in misura ridotta - si è ritenuto di potenziare i controlli.

Ciò, da un lato, mediante la previsione, al comma 2, in capo ai Centri per l'impiego dell'obbligo di comunicazione alle competenti Direzioni territoriali del lavoro del mancato rispetto delle quote di riserva o dei vincoli previsti dalla disposizioni in materia di esoneri, al fine di consentire l'attivazione degli strumenti di verifica ed eventualmente dei meccanismi sanzionatori. Dall'altro lato, invece, il comma 3 ha previsto per le medesime finalità l'adozione, nel termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in questione, di un decreto di natura regolamentare che ridefinisca i procedimenti relativi agli esoneri, in un'ottica preventiva dei possibili abusi, anche attraverso il miglioramento dell'efficacia dei controlli.

**L'articolo 58** è volto a contrastare il lavoro irregolare dei lavoratori extracomunitari e a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro degli immigrati che si trovano già sul territorio nazionale.

La norma interviene modificando l'art. 22, comma 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione, il quale prevede che "il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a sei mesi".

Inoltre, la disciplina vigente prevede che quando il lavoratore straniero perde il posto di lavoro nell'ambito di licenziamenti collettivi, il Centro per l'impiego competente procede, in presenza delle condizioni richieste, all'iscrizione dello straniero nelle liste di mobilità, anche ai fini della corresponsione della indennità di mobilità ove spettante, nei limiti del periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.

Tali disposizioni sono poste a tutela del lavoratore straniero in possesso di regolare permesso di soggiorno, in quanto fissano un termine minimo (6 mesi, a prescindere dalla residua validità del permesso di soggiorno) per la permanenza in Italia, anche se lo straniero ha perso il lavoro o si è dimesso.

La modifica proposta mira a permettere allo straniero di prolungare la sua permanenza nel territorio italiano fino ad un anno, attraverso la concessione del rinnovo dell'originario permesso di soggiorno (permesso di soggiorno per attesa occupazione) ovvero, nel caso in cui percepisca un trattamento di sostegno al reddito, per tutta la durata dello stesso, qualora sia superiore rispetto alla durata del titolo di soggiorno.

Si stabilisce, inoltre, la possibilità per il lavoratore di rimanere sul territorio dello Stato qualora dimostri il possesso di un reddito minimo annuo derivante da fonti lecite non inferiore all'importo di cui all'art. 29, comma 3, lettera b) del TU immigrazione.

## **Capo VI - politiche attive e servizi per l'impiego**

### **Art. 59**

L'articolo 59 (rubricato "modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181), nell'ottica del rinnovamento delle politiche attive e del ruolo dei servizi per l'impiego, al fine di favorire l'incontro tra l'offerta di lavoro (nuova o connessa a perdita del posto di lavoro) e la domanda, costituisce un intervento importante nella governance del sistema in quanto pone, in primis,

standard nazionali di riferimento. In particolare, interviene modificando l'articolo 3 del d.lgs. n. 181/2000, che individuava indirizzi generali ai centri per l'impiego ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata, definendoli Livelli essenziali delle prestazioni e prevedendo specifici Lep anche per i beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, per i beneficiari di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto. In tal modo i centri per l'impiego acquistano un ruolo centrale nell'effettivo accrescimento del tasso di occupazione, incentivando la ricerca attiva di un nuovo lavoro, non soltanto mediante colloqui di orientamento, ma anche azioni di orientamento con modalità di ricerca di occupazione adatte al contesto produttivo territoriale e formazione, dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza.

Sono altresì previste abrogazioni e modifiche all'articolo 4, d.lgs. n. 181/2000 relativo alla perdita dello stato di disoccupazione, per la parte incompatibile con la nuova disciplina introdotta dalla presente legge.

### **Art. 60**

Al fine di consentire una gestione sinergica delle politiche attive e di incentivare l'efficienza dei servizi per il lavoro, nel rispetto del riparto delle competenze in materia tra Stato e Regioni, l'articolo 60 al comma 1 prevede la definizione in Conferenza Unificata di un sistema di premialità che colleghi la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo alle prestazioni di politiche attive e servizi per l'impiego. Allo scopo di realizzare la necessaria convergenza tra politiche attive e passive e la piena realizzazione di un sistema informativo unico, il comma 2 dispone la realizzazione entro il 30 giugno 2013 di una banca dati condivisa tra l'Inps e i centri per l'impiego, che consentirà l'utilizzo congiunto di flussi provenienti dalla c.d. banca dati percettori (ovvero i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali). Anche il comma 3 risponde all'esigenza di favorire comportamenti virtuosi dei soggetti che erogano i servizi, prevedendo, ai fini della verifica del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni individuati dall'articolo 59 del presente provvedimento, l'obbligo in capo ai centri per l'impiego di inserire nella predetta banca dati gli elementi relativi alle azioni di politica attiva svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

### **Art. 61**

L'articolo 61 costituisce una norma di semplificazione in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione,. In particolare, il comma 1 prevede che la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro può essere presentata dall'interessato, anziché al centro per l'impiego, all'INPS nel caso in cui il lavoratore presenti la domanda per ottenere l'indennità nell'ambito dell'ASpI. Pertanto, sarà cura dell'INPS trasmettere la dichiarazione al servizio per l'impiego competente.

In linea con quanto previsto dall'art. 60, comma 2, in materia di condivisione di dati e creazione di un sistema informativo unico, il comma 2 del presente articolo prevede che le Regioni e le Province mettano a disposizione dell'INPS i dati di cui sono in possesso ai fini del riconoscimento degli incentivi all'assunzione. I medesimi sono altresì resi disponibili nei del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la pubblicazione nella Borsa continua nazionale del lavoro.

### **Art. 62**

L'articolo 62, al fine di incentivare comportamenti virtuosi e di responsabilizzare dei lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito, prevede, al comma 1, la decadenza dei lavoratori sospesi dal trattamento qualora rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità.

Il comma 2 dispone che i lavoratori destinatari di una indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio, che rifiutino di partecipare a iniziative di politica attiva proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente, decadono dai medesimi trattamenti. Analogamente decadono dai trattamenti se non accettano un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Il comma 3 individua quale presupposto per l'applicazione dei precedenti commi una distanza fra il luogo di svolgimento dell'attività di formazione o lavoro e la residenza del lavoratore non superiore a 50 chilometri o comunque percorribile con mezzi pubblici in 80 minuti.

Il comma 4 precisa che, ferma restando la perdita del diritto alla prestazione nelle ipotesi sopra elencate, rimangono salvi i diritti già maturati.

Il comma 5, ai fini della esatta erogazione dei trattamenti spettanti e dell'emanazione del provvedimento di decadenza da parte dell'INPS, impone ai centri per l'impiego di comunicare all'Istituto gli eventi che possono dare luogo alla cessazione del trattamento.

Infine il comma 6 prevede l'impugnazione del provvedimento di decadenza davanti ai comitati provinciali costituiti presso l'INPS.

### **Art. 63**

L'articolo 63 include fra i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione anche l'INPS con riferimento ai lavoratori che beneficiano di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito.

### **Art. 64**

L'articolo 64 reca disposizioni abrogative delle seguenti norme:

- articolo 8, comma 16 della legge 537/1993 che prevede l'esenzione dei disoccupati e dei loro familiari a carico dalla partecipazione alla spesa sanitaria per l'acquisto dei farmaci essenziali, dei farmaci per malattie croniche e dei farmaci di rilevante interesse terapeutico, nonché dal pagamento delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio e delle altre prestazioni specialistiche, ivi comprese le prestazioni di fisioterapia e le cure termali. Ciò in ragione dell'estensione della platea dei beneficiari dei trattamenti di sostegno al reddito;
- articolo 1 quinquies del DL 249/2004 e articolo 19, comma 10, del DL 185/2008 in quanto sostituiti dall'articolo 62 in tema di offerta di lavoro congrua;

### **Art. 65**

L'articolo 65 apporta modifiche alla norma di delega contenuta nell'articolo 1, commi 30 e 31, della legge 247/2007. In particolare, viene fissato il nuovo termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge per l'esercizio della delega.

Al fine di rispondere all'esigenza di rafforzamento delle politiche attive sia nei confronti di coloro che sono in cerca della prima occupazione sia di coloro che necessitano di essere reinseriti nel mercato del lavoro, si è previsto di includere nella delega anche il riordino della normativa in materia di politiche attive accanto a quella dei servizi per l'impiego.

Conseguentemente, sono stati aggiunti altri criteri direttivi finalizzati ad incentivare la ricerca attiva di una nuova occupazione, la qualificazione professionale dei giovani e la riqualificazione

di coloro che sono stati espulsi dal mercato. Si prevede inoltre che i decreti delegati debbano armonizzarsi con le disposizioni della presente legge.

## **Capo VII – Apprendimento permanente**

Il presente Capo, che si compone di 4 articoli, dall'articolo 66 all'articolo 69, stabilisce norme generali in tema di apprendimento permanente con l'obiettivo di definire il diritto di ogni persona all'apprendimento in ogni fase della vita, nell'ambito di un sistema integrato che permetta il collegamento con le strategie per la crescita economica, per l'accesso al lavoro dei giovani, per la riforma del *welfare*, per l'invecchiamento attivo e l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati.

In particolare, **l'articolo 66**, in linea con le indicazioni dell'Unione Europea, definisce l'apprendimento permanente e ne individua le finalità. Si prevede che le linee di azione relative all'apprendimento permanente siano definite a livello nazionale di concerto con le regioni e le autonomie locali e tramite il confronto con le parti sociali e debbano portare la riconoscimento del patrimonio culturale e professionale delle persone da documentare tramite la realizzazione di un sistema informativo unico, caratterizzato da codifiche uniformi e da standard condivisi c. dorsale informativa.

La norma chiarisce che l'apprendimento permanente può consistere in un'attività volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, di tipo formale, non formale e informale. Per apprendimento formale si intende quello che viene realizzato tramite il sistema nazionale di istruzione e formazione, le università e le istituzioni di alta formazione e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio, di una qualifica professionale o di una certificazione riconosciuta. Contribuiscono all'offerta formativa anche i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, le strutture formative accreditate dalle regioni, la Scuola superiore della pubblica amministrazione e le parti sociali, in particolare, tramite i fondi interprofessionali per la formazione continua e l'apprendistato. Per apprendimento non formale si intende, invece, l'attività di apprendimento, scaturente da una scelta consapevole della persona, avviata tramite i canali formativi offerti dal settore privato, dal volontariato e dalle imprese. Infine, l'apprendimento informale è quello che si realizza nell'attività quotidiana, tramite il sistema di relazioni personali e professionali, non scaturente da una scelta intenzionale della persona.

**L'articolo 67** affida al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello sviluppo economico, l'iniziativa di proporre linee guida per la costruzione, in modo condiviso con le Regioni e le autonomie locali, nel confronto con le parti sociali, di sistemi integrati territoriali, caratterizzati da flessibilità organizzativa e di funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone.

Si prevede l'adozione di piani di intervento di durata triennale, nei limiti delle risorse destinate da soggetti pubblici e privati, che riguardino in via prioritaria: il sostegno alla costruzione di percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale, compresi quelli di lavoro, in stretto collegamento con i fabbisogni espressi dal mondo produttivo e dal territorio di riferimento, dando particolare risalto all'acquisizione di competenze linguistiche e informatiche; il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione delle conoscenze comunque acquisite e la fruizione di servizi di orientamento e informazione durante tutta la vita.

Anche le Università sono chiamate, nel rispetto della loro autonomia, a partecipare alla costruzione e allo sviluppo dei sistemi integrati territoriali, tramite l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali nonché tramite un'offerta formative flessibile e di qualità capace di adattarsi ad una popolazione studentesca variegata, utilizzando anche strumenti innovativi come la formazione a distanza.

**L'articolo 68** contiene una delega al Governo ad adottare un decreto legislativo che definisca le norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali e la certificazione delle competenze.

I principi e i criteri direttivi dettati dalla norma riguardano: il riconoscimento e la validazione dei saperi, acquisiti anche a distanza e la certificazione dell'insieme delle conoscenze, competenze e abilità possedute dai cittadini e dai lavoratori, nel rispetto delle scelte e dei diritti delle persone e delle pari opportunità, anche ai fini dell'accesso al sistema dell'apprendimento.

Il Governo, inoltre, dovrà effettuare la ponderazione dei crediti utilizzabili al fine del rientro nel circuito dell'istruzione scolastica e universitaria, in modo da garantire l'equità e le pari opportunità su tutto il territorio nazionale, oltre a definire le procedure per l'accreditamento dei soggetti che fanno parte del sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze abilitati al rilascio delle certificazioni degli apprendimenti.

Altro criterio direttivo concerne l'individuazione dei parametri generali per il riconoscimento della capacità formativa delle imprese, previo confronto con le parti sociali.

Infine, **l'articolo 69** disciplina il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze, il quale deve fondarsi su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale.

La certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dell'apprendimento formale, non formale e informale avviene con atto pubblico, tramite procedure semplificate che garantiscano la trasparenza, l'accessibilità e la tracciabilità della documentazione, in particolare attraverso la dorsale informativa unica.

Il comma 3 definisce quali sono le competenze certificabili ovvero quelle rientranti in un insieme strutturato di conoscenze e abilità acquisite nei contesti dell'apprendimento formale, non formale e informale, riconoscibili anche come crediti formativi, previa validazione degli apprendimenti non formali e informali.

Il comma 4 chiarisce che per certificazione delle competenze debba intendersi l'intero processo che si conclude con il rilascio di un certificato, diploma o altro titolo che attesti l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato.

Il comma 5 riguarda le certificazioni nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale, che si articolano in figure professionali definite a livello nazionale e profili definiti a livello regionale come declinazione delle figure nazionali.

Il comma 6 prevede che con linee guida definite in sede di Conferenza Unificata siano definiti standard omogenei di certificazione secondo principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

Infine, tutte le competenze acquisite nell'ambito dei diversi percorsi formativi siano essi formali, non formali o informali, vengono registrate nel libretto formativo del cittadino, che costituisce lo strumento fondamentale per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini nonché le competenze da essi comunque acquisite: nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana, al fine di migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze e l'occupabilità delle persone.

L'articolo 70 definisce il quadro delle risorse destinate agli interventi previsti dal disegno di legge, con particolare riguardo al sistema degli ammortizzatori sociali. Alla copertura degli oneri che derivano dalla riforma introdotta con le disposizioni innanzi descritte concorrono sia misure interne al provvedimento sia risorse individuate a carico della finanza pubblica.