

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Sintesi dei principali contenuti del ddl 3249 dopo l'approvazione del Senato della Repubblica

INDICE

Contratto a tempo determinato (art. 1, comma 9).....	3
Contratto di inserimento (art. 1, commi 14 e 15; art. 4, commi 8-11)	5
Apprendistato (art. 1, commi 16-19).....	6
Part time (art. 1, comma 20)	7
Lavoro intermittente (art. 1, commi 21-22)	8
Lavoro a progetto (art. 1, commi 23-25).....	9
Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (art. 1, commi 26-27)	11
Associazione in partecipazione (art. 1, commi 28-31)	12
Lavoro accessorio (art. 1, commi 32-33).....	13
Tirocini (art. 1, commi 34-36)	14
Procedura per il licenziamento individuale per ragioni economiche (art. 1, comma 37-41).....	15
Conseguenze licenziamento illegittimo (art. 1, commi 42-43).....	16
Rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti (art. 1, commi 47-69).....	18
Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 1-3).....	19
Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 4-5).....	20
Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 6-10).....	20
Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, comma 11).....	21
Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 12-14).....	22
ASpl – Tutela della nuova occupazione (art. 2, commi 15-19)	23
ASpl – Trattamenti brevi – c.d. mini-ASpl (art. 2, commi 20-24).....	24
Tassa di licenziamento (art. 2, commi 31-35).....	25
Decadenza (art. 2, commi 40-41).....	26
Disposizioni transitorie relative alla durata dell'indennità di disoccupazione (art. 2, commi 44-45)	27
Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità (art. 2, comma 46).....	28
Addizionale sui diritti d'imbarco (art. 2, commi 47-50)	29
Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati (art. 2, commi 51-56)	30
Aumento contributivo lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995 (art. 2, comma 57).....	31
Revoca di prestazioni assistenziali e previdenziali a condannati per reati gravi (art. 2, commi 58- 63)	32
Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali (art. 2, commi 64-67)	33

Abrogazioni (art. 2, commi 69-73)	34
Applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori (art. 3, commi 1-3).....	35
Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, commi 4-13).....	36
Fondi di solidarietà bilaterali: modello alternativo (art. 3, commi 14-18)	37
Fondi di solidarietà residuale per l'integrazione salariale (art. 3, commi 19-21).....	38
Fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, commi 22-41)	39
Adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo (art.3, comma 44).....	40
Adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto ferroviario (art. 3, comma 45).....	40
Abrogazioni (art. 3, commi 46-47)	41
Interventi in favore di lavoratori anziani (art. 4, commi 1-7)	42
Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni (art. 4, commi 12-15)	43
Contrasto delle dimissioni in bianco (art. 4, commi 16-23)	44
Sostegno alla genitorialità (art. 4, commi 24-26)	45
Assunzioni obbligatorie (art. 4, comma 27)	46
Incentivi alla contrattazione di secondo livello - sgravi contributivi (art. 4, commi 28-29).....	47
Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati (art. 4, comma 30).....	48
Responsabilità solidale negli appalti (art. 4, comma 31).....	49
Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro (art. 4, comma 33)	50
Offerta di lavoro congrua (art. 4, commi 40-45).....	51
Delega al Governo in materia di politiche attive (art. 4, commi 48-50).....	52
Apprendimento permanente (art. 4, commi 51-68)	53
Delega in materia di partecipazione dei lavoratori (art. 4, commi 62-63)	54

Contratto a tempo determinato (art. 1, comma 9)

- Il disegno di legge rende la disciplina dell'istituto complessivamente più gravosa e sicuramente più onerosa per i datori di lavoro che intendano farvi ricorso.
- Un elemento positivo è, invece, quello che riguarda la previsione di due ipotesi alternative in base alle quali sarà possibile ricorrere al contratto a tempo determinato (ma anche alla somministrazione a tempo determinato) senza bisogno di apporre una giustificazione causale ("*ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*"):
 1. per il primo rapporto di lavoro con un lavoratore che, in tal caso, **non potrà durare più di 12 mesi**;
 2. al ricorrere di specifiche condizioni relative all'attività produttiva (avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente), **con accordo collettivo** sarà possibile assumere senza causale, per **non più del 6%** dei lavoratori occupati nell'unità produttiva di riferimento.

I contratti a tempo determinato "acausali" non possono essere prorogati.

- Viene previsto un generale incremento del costo dell'istituto attraverso l'introduzione di un **contributo addizionale, pari all'1,4%** a carico del datore di lavoro.

L'**esenzione** dal versamento del **contributo addizionale** è prevista nelle seguenti ipotesi:

1. per i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
 2. per le attività stagionali sia quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 che quelle individuate dai contratti collettivi nazionali (quest'ultima solo fino al 2015).
- La riforma eleva **gli intervalli tra singoli contratti a termine** (da 10 a 60 giorni – per i contratti di durata fino a 6 mesi – da 20 a 90 giorni – per i contratti di durata superiore).

È stato previsto che gli stessi **accordi collettivi** che possono introdurre "l'acausalità" del contratto, al ricorrere delle stesse ipotesi già elencate, possono anche **ridurre gli intervalli** fino a un minimo, rispettivamente, **di 20 e di 30 giorni**.
 - Nel computo del **termine di durata massima di trentasei mesi** dei rapporti a tempo determinato conclusi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro devono

essere inclusi anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato.

Contratto di inserimento (art. 1, commi 14 e 15; art. 4, commi 8-11)

- Il disegno di legge abroga il contratto di inserimento, introducendo al suo posto incentivi all'occupazione rivolti a due categorie di lavoratori:
 - i lavoratori sopra i cinquant'anni, disoccupati da oltre dodici mesi;
 - le donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate del Paese e disoccupate da almeno sei mesi o disoccupate da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

- L'incentivo, consistente in una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per una durata complessiva di 12 mesi, viene corrisposto in relazione alle assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, a partire dal 1° gennaio 2013.
Nel caso di una trasformazione a tempo indeterminato, oppure qualora l'assunzione sia stata fatta direttamente a tempo indeterminato la riduzione dei contributi raggiungerà una durata complessiva di 18 mesi.

Apprendistato (art. 1, commi 16-19)

- Il disegno di legge introduce una serie di novità nel recente Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. 167/2011):
 - viene prevista una durata minima del contratto pari a sei mesi, dalla quale sono esclusi gli apprendisti assunti per lo svolgimento di attività stagionali;
 - dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra il numero di apprendisti e le maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro, sale a 3 a 2 (mentre resta 1 a 1 per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti);
 - è esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a tempo determinato;
 - viene inserito il vincolo che subordina la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla prosecuzione, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 50% dei rapporti di apprendistato instaurato (la percentuale scende, tuttavia, al 30% nei primi 36 mesi dall'entrata in vigore della legge).

Tale norma non si applica, per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, con l'intento di favorire in questo modo l'accesso all'istituto.

Part time (art. 1, comma 20)

Viene previsto che i ccnl disciplinino a quali condizioni e con quali modalità il lavoratore potrà chiedere di modificare le clausole flessibili od elastiche che caratterizzano il suo contratto.

Viene inoltre previsto che i lavoratori affetti da particolari patologie nonché i lavoratori studenti possono revocare il consenso alla prestazione di lavoro reso secondo clausole elastiche o flessibili.

Lavoro intermittente (art. 1, commi 21-22)

- Viene significativamente ristretto l'ambito di applicazione dell'istituto sia dal punto di vista "soggettivo" perché potranno essere avviati rapporti solo con soggetti con più di 55 anni (prima il limite era di 45 anni) ovvero con giovani entro il compimento del 24° anno di età.
- Vengono altresì eliminate le ipotesi di legge di ricorso al lavoro intermittente in particolari periodi dell'anno: si ritiene, pertanto, che l'individuazione dei periodi sarà affidata alla contrattazione collettiva.
- Viene, infine, introdotta, in funzione anti elusiva, una particolare comunicazione da inviare prima dell'inizio della prestazione.

Lavoro a progetto (art. 1, commi 23-25)

I commi 23, 24 e 25 dell'articolo del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro (pdl 5256) modificano la disciplina del contratto di lavoro a progetto, contenuta nel decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

Le modifiche introdotte rendono la disciplina dell'istituto complessivamente più gravosa e sicuramente più onerosa per i datori di lavoro che intendono farvi ricorso

Le modifiche sono le seguenti:

- il contratto di lavoro a progetto dovrà essere **riconducibile a progetti specifici** e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. I compiti meramente esecutivi o ripetitivi potranno essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Resta ferma la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio;
- la descrizione del progetto dovrà essere tale da permettere l'individuazione del suo **contenuto caratterizzante** e del risultato finale che si intende conseguire;
- Il **compenso corrisposto** ai collaboratori a progetto dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti, per mansioni equiparabili, dai contratti collettivi
- viene limitata la facoltà, per il committente, di **recedere** prima della scadenza del termine, ai soli casi in cui siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- si chiarisce definitivamente che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, siano **considerati rapporti di lavoro subordinato**, sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui manchi il progetto.
- qualora l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve la prova contraria a carico del committente e comunque le prestazioni di elevata professionalità, si presume che il rapporto sia di natura subordinata
- viene sostanzialmente annullata la novità che era stata introdotta dal "collegato lavoro" ossia la necessità di impugnare entro precisi termini decadenziali il contratto a progetto ritenuto invalido.

Le nuove norme trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo (art. 1, commi 26-27)

- Il disegno di legge introduce una presunzione in base alla quale le prestazioni lavorative assoggettabili all'imposta sul valore aggiunto **sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** quando ricorrono **2 dei 3 presupposti seguenti**:
 1. la durata della collaborazione sia complessivamente superiore agli 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
 2. il corrispettivo costituisca più del 80% dei corrispettivi percepiti nell'arco dell'anno solare (anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi);
 3. il collaboratore abbia una postazione fissa presso una delle sedi del committente.

La presunzione di cui sopra **non si applica** nel caso in cui la prestazione in esame sia connotata da competenze elevate (di natura teorica o tecnico-pratica), ovvero il soggetto che la svolge percepisca un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a circa 18/19mila euro.

Non si applica inoltre ai rapporti per i quali sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali.

- Occorre inoltre precisare che, poiché le prestazioni lavorative assoggettabili all'imposta sul valore aggiunto nascono normalmente senza l'individuazione di uno specifico progetto, i rapporti qualificati come collaborazioni coordinate e continuative a seguito dell'operare della summenzionata presunzione, vengono considerati immediatamente rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a partire dalla data di stipulazione del contratto, ai sensi dell'art 69, comma 1, del D.Lgs. 276/2003.
- Tale disciplina si applica ai contratti successivi all'entrata in vigore della norma e, decorsi 12 mesi da tale data, anche ai contratti in essere, per consentire a questi ultimi di apporre gli opportuni adeguamenti.
- Nel caso in cui il contratto si configurasse quale una collaborazione a progetto, gli oneri contributivi dovuti all'INPS per il periodo antecedente la conversione, sono per due terzi a carico del committente e per il restante terzo a carico del collaboratore, al quale resta però il diritto di rivalsa nei confronti del committente.

Associazione in partecipazione (art. 1, commi 28-31)

- Viene introdotto un limite massimo di associati (non superiore a tre).
- Viene introdotta una presunzione di subordinazione laddove non venga resa effettiva la partecipazione come nel caso di mancata consegna del rendiconto.

Lavoro accessorio (art. 1, commi 32-33)

- Viene fortemente ridotta la possibilità di utilizzare tale forma di lavoro per le imprese, grazie all'introduzione di tetti massimi di compenso erogabile ai lavoratori.
- Inoltre, sempre in funzione anti elusiva, il voucher viene conteggiato in base a parametri orari.

Tirocini (art. 1, commi 34-36)

- Viene data delega al Governo per il riordino della disciplina dei tirocini.
- Si segnala, in particolare, la previsione della necessità di corrispondere una congrua indennità al tirocinante.

Procedura per il licenziamento individuale per ragioni economiche (art. 1, comma 37-41)

- Premesso che la riforma impone di comunicare il licenziamento unitamente ai motivi che l'hanno determinato (in precedenza la comunicazione dei motivi era eventuale e su richiesta del lavoratore), viene introdotta una procedura che impone al datore con più di 15 dipendenti di comunicare l'intenzione di intimare il licenziamento alla Direzione Territoriale del Lavoro.
- Si svolge un tentativo di conciliazione all'esito del quale, se il licenziamento viene confermato, sarà efficace sin dal momento della comunicazione alla DTL.
- Se la conciliazione riesce e il rapporto si estingue per mutuo consenso, il lavoratore conserva il diritto a fruire dell'Aspi.

Conseguenze licenziamento illegittimo (art. 1, commi 42-43)

- Per quanto riguarda i licenziamenti individuali, la riforma non modifica il regime delle causali che possono giustificare il licenziamento (giusta causa o giustificato motivo, soggettivo o oggettivo), che rimangono quelli noti, ma modifica soltanto il regime degli effetti che conseguono ad un licenziamento illegittimo.
- Mentre prima della riforma l'effetto del licenziamento illegittimo era, sempre e soltanto, la reintegrazione nel posto di lavoro, con il riconoscimento di tutte le retribuzioni e la contribuzione dovuta per i periodi ante reintegrazione, ora vi sono quattro diversi tipi di conseguenze che si applicano ad almeno dieci diverse fattispecie.
- I quattro diversi tipi di conseguenze:
 - A) Regime della reintegrazione piena, analoga all'attuale: risarcimento "integrale" dei periodi pregressi; reintegrazione; opzione per le 15 mensilità;
 - B) Regime della reintegrazione attenuato: limitazione a non più di 12 mensilità di retribuzione quale risarcimento per i periodi pregressi ma con versamento della contribuzione "piena", reintegrazione; opzione per le 15 mensilità;
 - C) Regime risarcitorio pieno: indennità risarcitoria onnicomprensiva da 12 a 24 mensilità;
 - D) Regime risarcitorio attenuato: indennità risarcitoria onnicomprensiva da 6 a 12.
- Il regime della reintegrazione piena (A) si applica:
 - 1) nel caso di licenziamento "discriminatorio" a vario titolo (ad es.. per cause di maternità, matrimonio ovvero licenziamento nullo tra cui quello per motivo illecito ovvero licenziamento orale);
 - 2) nel caso di licenziamento collettivo, ove il licenziamento sia privo di forma scritta;
- Il regime della reintegrazione attenuato (B) si applica:
 - 1) nel caso di giustificato motivo soggettivo o di giusta causa per insussistenza del fatto contestato;
 - 2) perché il fatto rientra tra condotte che nel ccnl sono punite con sanzioni conservative;
 - 3) nel caso di licenziamento intimato illegittimamente per ragioni di inidoneità fisica o psichica, in violazione della legge sui disabili, in violazione della disciplina del comparto per malattia;
 - 4) nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nel caso di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento";

- 5) nei licenziamenti collettivi, nel caso di violazione di applicazione dei criteri di scelta;
- Il regime risarcitorio pieno (C) si applica:
 - 1) nella giusta causa o nel giustificato motivo soggettivo o oggettivo che non rientri nelle precedenti ipotesi;
 - 2) nei licenziamenti collettivi, per vizi procedurali

 - Il regime risarcitorio attenuato (D) si applica:
 - 1) nel caso di licenziamento privo di motivazione scritta (in tal caso su domanda del lavoratore, il giudice dovrà accertare se c'è un mero vizio di forma o una vera e propria mancanza di motivazione. In quest'ultimo caso si applicano i regimi sanzionatori più rigorosi, a seconda dei casi menzionati),
 - 2) nel caso di violazioni formali nei procedimenti che precedono il licenziamento.

Rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti (art. 1, commi 47-69)

- Queste disposizioni introducono un rito speciale per le controversie relative all'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi previste dal nuovo art. 18 della legge n. 300 del 1970 (anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro).
- Più precisamente viene definito un rito processuale "semplificato" caratterizzato dall'eliminazione di tutte le formalità procedurali ritenute non essenziali al contraddittorio nonché dalla previsione di termini brevi e prestabiliti per il compimento delle attività processuali.
- La principale caratteristica del rito speciale consiste nell'introduzione di due distinte fasi processuali all'interno del primo grado di giudizio:
 - una prima fase, necessaria, volta ad assicurare una **tutela urgente** del lavoratore e che si conclude con una rapida decisione di accoglimento o meno della domanda;
 - una seconda fase, eventuale, che prende avvio con l'**opposizione alla prima decisione, da proporsi tramite ricorso**, e che ricalca la struttura ordinaria del giudizio di merito di primo grado davanti al giudice del lavoro, già previsto dal codice di procedura civile.
- La decisione di primo grado è suscettibile di reclamo davanti alla Corte di Appello a sua volta suscettibile di ricorso alla Corte di Cassazione.

Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 1-3)

- A decorrere dal 1° gennaio 2013, la disposizione istituisce - in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data - l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (**ASpi**) presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.
- L'ambito di applicazione viene esteso agli apprendisti ed ai soci lavoratori che abbiano stipulato un rapporto di lavoro subordinato con la cooperativa.

Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 4-5)

- L'ASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, che siano in stato di disoccupazione e possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 6-10)

- La norma individua importo e modalità di calcolo dell'ASpl, rapportando quest'ultima alla retribuzione lorda percepita nell'ultimo biennio.
- L'ASpl è pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro. Nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a tale importo, l'indennità è pari al 75% del predetto importo, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.
È comunque stabilito un massimale erogabile, che mensilmente risulta essere pari a 1.119,32 euro
- All'ASpl non si applica il prelievo contributivo del 5,84% previsto per gli apprendisti.

Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, comma 11)

- A decorrere dal 1° gennaio 2016, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data, l'ASpl viene corrisposta:
 - ✓ ai lavoratori di età inferiore a 55 anni, per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo;
 - ✓ ai lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo.

Assicurazione sociale per l'impiego (art. 2, commi 12-14)

- L'ASPI può essere liquidata a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro o dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.
La liquidazione dell'indennità avviene, a pena di decadenza, dietro presentazione, da parte dei lavoratori aventi diritto, di un'apposita domanda, da inviare all'INPS esclusivamente in via telematica entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento.
- La fruizione dell'indennità è comunque condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione.

ASpl – Tutela della nuova occupazione (art. 2, commi 15-19)

- L'erogazione dell'ASPI è sospesa d'ufficio – fino ad un massimo di sei mesi - in caso di nuovo rapporto di lavoro subordinato (nel caso in cui il periodo di sospensione sia inferiore a sei mesi, l'ASPI riprende a decorrere dal momento della sospensione). Inoltre, la sua erogazione può essere ridotta in caso di svolgimento di lavoro autonomo, dal quale derivi un reddito inferiore al limite stabilito ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione. 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 (per l'ASpl e la mini-ASpl).

ASpl – Trattamenti brevi – c.d. mini-ASpl (art. 2, commi 20-24)

- A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai lavoratori che non raggiungono il requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'ASpl, qualora possono far valere **almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi**, può essere liquidata un'indennità denominata mini-ASpl.
- La mini-ASPI va a sostituire l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, ed è condizionata alla presenza e alla permanenza dello stato di disoccupazione.

Tassa di licenziamento (art. 2, commi 31-35)

- A decorrere dal 1° gennaio 2013, in tutti i casi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps una somma pari al **50% del trattamento mensile Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni**.
- Il contributo è dovuto anche in caso di interruzione del rapporto di apprendistato che non sia dovuta a dimissioni o a recesso del lavoratore.
- Il contributo non è dovuto fino al 31 dicembre 2016 nei casi in cui viene versato il contributo d'ingresso per la mobilità (essendo quest'ultimo dovuto fino a tale data in base al periodo transitorio).
- Limitatamente al periodo 2013-2015, il contributo non è dovuto:
 - per i licenziamenti effettuati in conseguenza dei cambi di appalti ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro in attuazione di clausole sociali;
 - nel settore delle costruzioni edili per chiusura cantiere.
- Dal 1° gennaio 2017, in caso di licenziamento collettivo, **il contributo** di cui sopra è **triplicato nel caso in cui la procedura** (la dichiarazione di eccedenza di personale) **si concluda senza accordo sindacale**.

Decadenza (art. 2, commi 40-41)

- Si decade dalla fruizione dell'ASpl e della mini ASpl in caso di:
 1. perdita dello stato di disoccupazione
 2. inizio di attività in forma autonoma
 3. raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato
 4. acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpl.
- La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituzione dell'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

Disposizioni transitorie relative alla durata dell'indennità di disoccupazione (art. 2, commi 44-45)

- Con riferimento all'indennità di disoccupazione, la disposizione introduce un regime transitorio inerente la durata della prestazione.
- Per i casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del R.D.L. n. 636 del 1939.
- La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, viene disciplinata nei seguenti termini:

per le prestazioni relative agli eventi occorsi nel 2013:

- ✓ 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni
- ✓ 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni

per le prestazioni relative agli eventi occorsi nel 2014:

- ✓ 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni
- ✓ 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni
- ✓ 14 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni;

per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2015:

- ✓ 10 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni;
- ✓ 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni;
- ✓ 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

	2013	2014	2015	2016
<i>Fino a 50</i>	8	8	10	A regime – 12
<i>Da 50 a 54</i>	12	12	12	A regime – 12
<i>Da 55</i>	12	14	16	A regime – 18

Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità (art. 2, comma 46)

- Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016, la norma ridefinisce un ridimensionamento progressivo del periodo massimo di fruizione dell'indennità di mobilità, fino al pieno assorbimento nell'ambito dell'AsPI dal 1° gennaio 2017, nei termini indicati nella seguente tabella:

	2013	2014	2015	2016	2017
<i>C/N fino a 39 anni</i>	12	12	12	12	12 ASpl
<i>C/N da 40 a 49 anni</i>	24	24	18	12	12 ASpl
<i>C/N 50 anni e oltre</i>	36	30	24	18	12 ASpl
<i>Sud fino a 39 anni</i>	24	18	12	12	12 ASpl
<i>Sud da 40 a 49 anni</i>	36	30	24	18	12 ASpl
<i>Sud 50 anni e oltre</i>	48	42	36	24	12 ASpl

Addizionale sui diritti d'imbarco (art. 2, commi 47-50)

- L'incremento dell'addizionale comunale sui **diritti d'imbarco** di passeggeri sugli aeromobili di importo pari a tre euro a passeggero, che prima alimentava il Fondo speciale Volo, è ora destinato alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'INPS.

Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati (art. 2, commi 51-56)

- A partire dal 2013, è riconosciuta in via strutturale un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi che, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS, soddisfino ***in via congiunta*** le seguenti condizioni:
 - abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
 - abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo non superiore al limite di 20.000 euro,
 - con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la Gestione separata un numero di mensilità non inferiore a uno;
 - abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
 - risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità (ridotte a tre per il periodo 2013-2015) presso la Gestione separata.

Aumento contributivo lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995 (art. 2, comma 57)

- La disposizione prevede un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti **in via esclusiva** alla gestione separata INPS dal 26% al 33%, fino al 2018, come segue:
 - 26% per gli anni 2010 e 2011
 - 27% per l'anno 2012
 - 28% per l'anno 2013
 - 29 % per l'anno 2014
 - 30% per cento per l'anno 2015
 - 31% per l'anno 2016
 - 32% per l'anno 2017
 - 33% a decorrere dal 2018.

- Per i soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche, l'incremento è determinato nelle seguenti misure:
 - 17% per gli anni 2008-2011
 - 18% per il 2012
 - 19% per il 2013
 - 20% per il 2014
 - 21% per il 2015
 - 22% per il 2016;
 - 23% per il 2017;
 - 24% a decorrere dal 2018.

Revoca di prestazioni assistenziali e previdenziali a condannati per reati gravi (art. 2, commi 58-63)

- La disposizione, introdotta durante l'iter parlamentare al Senato, prevede la revoca delle prestazioni assistenziali e previdenziali erogate a soggetti condannati per reati di particolare allarme sociale (es. associazione con finalità di terrorismo, associazione di tipo mafioso, etc..).

Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali (art. 2, commi 64-67)

- Al fine di garantire la **graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali**, la disposizione conferma, esclusivamente per la durata del periodo transitorio, vale a dire per il triennio 2013-2016, la possibilità per il Ministero del lavoro -di concerto con il Ministero dell'Economia- di concedere **ammortizzatori sociali in deroga**, incrementando a questo fine l'autorizzazione di spesa di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

Abrogazioni (art. 2, commi 69-73)

- Le principali abrogazioni da segnalare sono le seguenti:
 - a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'art. 3 della l.n. 223/1991, che prevede il trattamento di cassa integrazione straordinaria oggi concesso alle imprese interessate da procedure concorsuali;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2017, il contributo d'ingresso dovuto per il collocamento dei lavoratori in mobilità e le disposizioni relative alle liste di mobilità, all'indennità stessa, alla cancellazione dalle liste ed i benefici previsti per l'assunzione dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità.

Applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori (art. 3, commi 1-3)

- A decorrere dal 1° gennaio 2013, la disposizione estende, a regime, l'ambito di applicazione della CIGS ad alcuni settori, oggi interessati dalla cassa integrazione guadagni solo per effetto di norme transitorie o secondo modalità particolari.
- Le imprese interessate sono:
 - imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
 - agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
 - imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
 - imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
 - imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.
- È, inoltre, prevista l'erogazione a regime di uno specifico strumento di sostegno al reddito a favore di particolari categorie di lavoratori del settore portuale, in termini identici a quelli stabiliti dalle discipline transitorie degli anni precedenti

Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, commi 4-13)

- Per garantire, entro il 2013, un sistema volto ad assicurare adeguate forme di sostegno in favore di lavoratori appartenenti a settori non coperti dalla disciplina della cassa integrazione guadagni, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, accordi e contratti collettivi, **anche intersettoriali**, aventi ad oggetto la **costituzione di fondi di solidarietà bilaterali**, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.
- Entro i successivi tre mesi, il Ministro del lavoro -di concerto con il Ministro dell'economia- provvede con decreto all'istituzione presso l'INPS dei predetti fondi.
- I fondi, che non hanno personalità giuridica, costituiscono gestioni dell'Inps e gli oneri di amministrazione di ciascun fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'Inps stesso.
- I decreti di costituzione dei fondi determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione dei fondi stessi con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro.
- **L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale** in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.
- I fondi possono perseguire anche **ulteriori finalità**:
 - assicurare una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'Aspl;
 - 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;
 - contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.
- Per tali finalità, i fondi possono essere istituiti, con le stesse modalità richiamate per le ipotesi di istituzione obbligatoria, anche in relazione a **settori e classi di ampiezza già coperti** dalla normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese nei confronti delle quali trova applicazione la disciplina in materia di mobilità, gli accordi e contratti collettivi sopra citati possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, **a decorrere dal 1° gennaio 2017**, con un'aliquota contributiva pari allo **0,30%** delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali. Infine, gli accordi ed i contratti istitutivi dei fondi possono prevedere la confluenza nel fondo dell'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della l. n. 388/2000.

Fondi di solidarietà bilaterali: modello alternativo (art. 3, commi 14-18)

- **In alternativa** al modello sopra descritto, nei settori non coperti dalla normativa sulla cassa integrazione guadagni nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori (quale quello dell'artigianato), le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono adeguare i rispettivi fondi bilaterali già esistenti alle finalità perseguite dalle disposizioni sull'istituzione dei fondi di solidarietà, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

- Gli accordi e i contratti collettivi definiscono:
 - un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20%;
 - le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo;
 - l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione o la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni;
 - la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale
 - criteri e requisiti per la gestione del fondo.

Fondi di solidarietà residuale per l'integrazione salariale (art. 3, commi 19-21)

- Per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, appartenenti a settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e che entro il 31 marzo 2013 non abbiano stipulato accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali, è obbligatorio istituire un fondo di solidarietà residuale.
Al fondo - istituito con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro, emanato di concerto con il Ministro dell'economia - contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.
- Il fondo di solidarietà residuale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo le aliquote definite con gli stessi decreti di istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali e del fondo residuale, deve comunque garantire le stesse prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, commi 22-41)

Contributi di finanziamento:

- 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.
- Sono altresì previsti specifici contributi addizionali a carico del datore di lavoro in caso di erogazione degli assegni ordinari e straordinari di sostegno al reddito da parte dei fondi stessi, da calcolarsi in relazione alla misura delle prestazioni erogate.

Risorse finanziarie:

- sono previsti l'obbligo di bilancio in pareggio e la impossibilità di erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziarie.
- Gli interventi a carico del fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
- E' prevista la possibilità di adeguamento dell'aliquota in caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio o di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare.

Prestazioni erogate

- le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà bilaterali consistono 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.
- Sono stabilite ulteriori tipologie di prestazione:
 - 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 e che siano interessati da processi di agevolazione all'esodo;
 - contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Gestione

- Alla gestione dei fondi di solidarietà bilaterali provvede un comitato amministratore istituito con decreto del Ministro del lavoro e in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.
- Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero non superiore a dieci e da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, del Ministero del lavoro e del Ministero dell'economia.
- È prevista l'incompatibilità tra le funzioni di membro del comitato e quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

Adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo (art.3, comma 44)

- La norma prevede l'adeguamento della disciplina del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo a specifiche disposizioni del provvedimento in esame.

Adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto ferroviario (art. 3, comma 45)

- La norma prevede l'adeguamento a specifiche disposizioni del provvedimento in esame della disciplina del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto ferroviario.

Abrogazioni (art. 3, commi 46-47)

- La disposizione reca una serie di abrogazioni, con diverse decorrenze, in relazione agli interventi normativi posti in essere dall'articolo 3, con i quali viene ridefinito un quadro di tutele per i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro.

Interventi in favore di lavoratori anziani (art. 4, commi 1-7)

- In caso di eccedenza del personale, i datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, possono stipulare appositi accordi con i quali venga posta a carico del datore di lavoro l'erogazione di una prestazione di importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente, in favore dei lavoratori maggiormente anziani, per incentivarne l'esodo.
- 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. L'accordo può riguardare esclusivamente i lavoratori in grado di raggiungere i requisiti per il pensionamento entro quattro anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.
- A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro deve versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni (art. 4, commi 12-15)

- Le disposizioni introducono dei **principi generali per tutte le assunzioni incentivate** tra cui, oltre a quelle che abbiamo analizzato nel parte dedicata contratto di inserimento e disciplinate dall'art. 4, commi 8 – 11 della riforma, anche quelle già esistenti nel nostro ordinamento (legge n. 223/1991 e legge 407/1990).
- Gli incentivi non spettano nei casi in cui l'assunzione:
 - costituisca attuazione di un obbligo preesistente previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
 - violi eventuali diritti di precedenza spettanti ad un altro lavoratore secondo quanto stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
 - è effettuata da un'unità produttiva che ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o a una riorganizzazione aziendale, salvo il caso in cui la professionalità in esame sia sostanzialmente diversa da quelle dei lavoratori sospesi;
 - riguardi lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un'impresa avente assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quella che procede all'assunzione, oppure se tra le due aziende sussiste un collegamento societario o un rapporto di controllo.
- Per determinare il diritto agli incentivi e la loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore dello stesso soggetto, con un contratto di lavoro subordinato o in somministrazione.
- Viene previsto che gli incentivi per le assunzioni agevolate non spettano nel caso di mancato adempimento degli obblighi relativi alle comunicazioni obbligatorie. In caso di adempimento tardivo gli incentivi spetteranno dal momento dell'avvenuta comunicazione.
- Infine, si amplia l'accesso agli incentivi previsti dall'art. 8 della legge n. 407/1990 ammettendo la loro fruizione anche nel caso di assunzione operata in sostituzione di lavoratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Contrasto delle dimissioni in bianco (art. 4, commi 16-23)

- La risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore fino a tre anni di vita del bambino vanno convalidate presso l'Ispettorato del lavoro.
- Fuori da tale ipotesi la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore sono sospese fino a quando non intervenga una convalida presso la DTL.
- Sono previste anche ulteriori modalità per procedere alla convalida.
- Se la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore non viene subito convalidata in sede sindacale ovvero presso la DTL, il datore dovrà comunicare un invito a procedere alla convalida. Se non procede in tal senso, entro trenta giorni le dimissioni si considerano prive di effetto.
- Entro sette giorni dall'invito alla convalida, il lavoratore o la lavoratrice possono revocare le dimissioni.

Sostegno alla genitorialità (art. 4, commi 24-26)

- Il disegno di legge introduce, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, due tipi di incentivi volti a favorire la genitorialità.
- Il primo incentivo è rivolto ai padri, con il fine di favorire la “*condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia*”.
Viene, infatti, introdotto l'obbligo di astensione lavorativa di un giorno, del quale il padre **dovrà** usufruire entro i primi cinque mesi di vita del figlio e per il quale riceverà un'indennità pari al 100% della retribuzione.
Inoltre, nei medesimi cinque mesi il padre **potrà** usufruire a carico dell'INPS di ulteriori due giorni di astensione, anche continuativi, in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità.
- La seconda misura sperimentale prevede, invece, la possibilità per la madre lavoratrice di usufruire di appositi *voucher* per l'acquisto di servizi pubblici o privati per l'infanzia (es. *baby-sitting* e nidi).
I *voucher* saranno corrisposti, nei limiti delle risorse disponibili, per un periodo massimo di undici mesi e in alternativa al periodo di congedo parentale facoltativo.
- Un decreto ministeriale provvederà ad individuare, entro un mese dall'entrata in vigore della legge, i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sopra descritte, nonché il numero e l'importo dei *voucher* su menzionati, nonché le relative risorse.

Assunzioni obbligatorie (art. 4, comma 27)

- Viene ampliata la base di computo dei lavoratori sulla quale applicare le c.d. “quote di riserva”, ossia il numero di lavoratori disabili da assumere obbligatoriamente.
- L’ampliamento consiste, sostanzialmente, nell’includere nella base di computo tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato (in precedenza erano esclusi quelli di durata fino a 9 mesi) con prevedibili conseguenze sul piano organizzativo per le imprese, stante l’indeterminatezza della base di calcolo che ne deriverà.

Incentivi alla contrattazione di secondo livello - sgravi contributivi (art. 4, commi 28-29)

- La norma rende strutturale, a partire dall'anno 2012, la misura sugli sgravi contributivi a favore della retribuzione di produttività erogata sulla base di contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali).
Precedentemente la misura era stata prevista solo in via sperimentale per il periodo 2008 – 2010 e poi rinnovata anche per il 2011.
- (Si evidenzia però che la riforma non prevede nuove risorse finanziarie. Per quanto la misura sia stata resa strutturale, nel fondo restano quindi solo le risorse già stanziare per il 2012, pari a 650 milioni di euro).
- Viene, inoltre, precisato che restano ferme le risorse finanziarie già previste per la decontribuzione relativa al 2011.

Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati (art. 4, comma 30)

- La disposizione modifica la disciplina relativa alla perdita del posto di lavoro (anche per dimissioni) da parte del lavoratore extracomunitario, prevedendo che egli possa iscriversi nelle liste di collocamento ed ottenere eventualmente il rinnovo del permesso di soggiorno:
 - per un anno (in precedenza erano sei mesi) dalla data di iscrizione nelle liste di collocamento;ovvero
 - per il più lungo periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito eventualmente percepita.
- Decorsi tali periodi si prevede espressamente che la prosecuzione del soggiorno è condizionata al possesso dei requisiti di reddito stabiliti per lo straniero che voglia richiedere il ricongiungimento dei familiari.

Responsabilità solidale negli appalti (art. 4, comma 31)

- Viene nuovamente modificata la norma che disciplina la responsabilità solidale negli appalti (art. 29 del d.lgs.n. 276 del 2003).
- Anzitutto si consente alla contrattazione collettiva nazionale di dettare disposizioni che possono consentire l'eliminazione della responsabilità solidale, concordando specifici metodi e procedure di controllo.
- Inoltre viene introdotto il principio della necessaria chiamata in causa contestuale del committente e dell'appaltatore con possibilità del primo di eccepire, in caso di condanna, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore, prima che possa essere "aggredito" il patrimonio del committente.

Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro (art. 4, comma 33)

- Il disegno di legge apporta modifiche al D.Lgs. 181/2000, fissando dei livelli essenziali per i servizi regionali per l'impiego rivolti a:
 1. beneficiari di ammortizzatori sociali, con il requisito dello stato di disoccupazione;
 2. percettori di strumenti di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, con una sospensione dell'attività lavorativa superiore ai sei mesi.

- Nel primo caso la riforma prevede una serie di misure da attuare in fasi consecutive:
 1. un colloquio di orientamento nei primi tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 2. azioni di orientamento collettive;
 3. una formazione di durata complessivamente non inferiore alle due settimane, nel periodo che va dai sei ai dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 4. proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, entro il termine del periodo di trattamento del sostegno al reddito.

- Nel caso, invece, dei beneficiari di strumenti di integrazione salariale, il disegno di legge prevede un'offerta di formazione professionale, con una durata complessivamente non inferiore alle due settimane.

- Le altre modifiche apportate riguardano:
 - l'abrogazione della norma secondo la quale lo stato di disoccupazione viene conservato a seguito dello svolgimento di un'attività lavorativa che garantisca un reddito annuale inferiore al reddito minimo personale escluso da imposizione;
 - la **perdita** dello stato di disoccupazione nel caso di **rifiuto**, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno, indipendentemente dalla sua durata (precedentemente era necessaria una durata minima del contratto di lavoro di otto mesi, ovvero di quattro mesi per i giovani);
 - la **sospensione** dello stato di disoccupazione nel caso di **accettazione** di un lavoro subordinato con una **durata inferiore ai sei mesi** (precedentemente la durata era fissata in otto mesi, ovvero in quattro mesi per i giovani e anziché al concetto di subordinazione erano espressamente previste solamente le fattispecie del contratto a tempo determinato e temporaneo).

Offerta di lavoro congrua (art. 4, commi 40-45)

- Il disegno di legge disciplina ipotesi di decadenza dai trattamenti di integrazione salariale (Aspi), conseguente alla mancata partecipazione, senza un giustificato motivo, ad attività formative o di riqualificazione professionale.
- Il lavoratore decade inoltre dall'indennità di mobilità o da altra indennità o sussidio, collegato allo stato di disoccupazione o inoccupazione, nel caso in cui, senza un giustificato motivo:
 - rifiutasse di partecipare a iniziative di politiche attive organizzate dal centro per l'impiego;
 - non accettasse un'offerta di lavoro con un livello retributivo superiore di almeno il 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui lo stesso lavoratore ha diritto (precedentemente veniva invece presa a riferimento la retribuzione percepita nella precedente occupazione: "*non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza*").
- Si conserva il principio per cui le decadenze di cui sopra operano solo se le attività formative, le politiche attive o l'offerta di lavoro sono situate entro 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibili in 80 minuti con i mezzi di trasporti pubblici.
- Si precisa, inoltre, che in ogni caso di decadenza il lavoratore perde il diritto alla prestazione di sostegno al reddito.

Delega al Governo in materia di politiche attive (art. 4, commi 48-50)

- Viene riproposta, con qualche lieve modifica, l'ampia delega in materia già contenuta nel c.d. "patto sul welfare" del 2007, che non ha mai trovato attuazione

Apprendimento permanente (art. 4, commi 51-68)

- Il legislatore richiama il quadro definitorio europeo sui diversi livelli di formazione (formale, informale, non formale) che caratterizzano il più ampio ambito dell'apprendimento permanente, ossia quello sviluppo professionale che accompagna le persone adulte lungo l'intera vita.
- Le definizioni sono propedeutiche alla scelta di affidare al Governo la delega per la predisposizione di norme generali per l'individuazione e la validazione dei diversi tipi di apprendimenti e per la certificazione delle competenze acquisite nei vari percorsi formativi (ivi compreso il rapporto di apprendistato).
- Nella delega si definiscono anche i contorni degli standard nazionali di certificazione.
- Il complesso delle norme risulta eccessivamente pervasivo e non riesce ad individuare un quadro di riferimento di agevole applicazione, con il rischio di appesantimenti burocratici per le imprese.

Delega in materia di partecipazione dei lavoratori (art. 4, commi 62-63)

- Con una norma di delega (che non ha mai formato oggetto di un pur minimo preventivo esame o comunicazione, nel corso dei vari mesi in cui si è sviluppato il confronto tra il governo e le parti sociali) si intendono rafforzare significativamente i diritti di informazione e consultazione già ampiamente previsti e regolati nel nostro ordinamento, sulla base di specifiche normative europee.
- Tra gli aspetti più critici, la prevista introduzione di un obbligo a trattare a carico dell'impresa in materia di informazione e consultazione e la previsione di un controllo sull'andamento aziendale mediante la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori.