

La riforma del mercato del lavoro

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

DdL n. 3249/S

ANCE | ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

Disciplina in tema di licenziamenti individuali

Tipologia di licenziamento	Regime attuale	Regime con riforma
<p style="text-align: center;"><u>Art. 14</u> LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra <i>independentemente dal numero dei dipendenti</i> • Oltre a un'indennità non inferiore a 5 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra 	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra <i>independentemente dal numero dei dipendenti</i> • Oltre a un'indennità non inferiore a 5 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra • La stessa tutela è riconosciuta anche nei casi di: <ol style="list-style-type: none"> 1. licenziamento in concomitanza di matrimonio (art. 35 D.Lgs 198/2006) 2. licenziamento in violazione dei divieti di cui alla normativa sulla maternità e paternità (art. 54 D.Lgs 151/2001) 3. altri casi di nullità previsti dalla legge o licenziamento determinato da motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. 4. Licenziamento inefficace perché intimato oralmente • La stessa tutela è riconosciuta anche ai dirigenti
<p style="text-align: center;"><u>Art. 14</u> LICENZIAMENTO SOGGETTIVO O DISCIPLINARE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra per le imprese <i>sopra i 15 dipendenti</i> • Oltre a un'indennità non inferiore a 5 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra 	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra per le imprese <i>sopra i 15 dipendenti</i> nei casi in cui il giudice annulli il licenziamento poiché non ricorrono gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo e cioè: <ul style="list-style-type: none"> • il fatto non sussiste • il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni di legge, dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili • Oltre a un'indennità non superiore a 12 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra • Negli altri casi in cui il giudice accerti la non sussistenza del giustificato motivo o della giusta causa, è prevista un'indennità onnicomprensiva compresa tra 12 e 24 mensilità

Tipologia di licenziamento	Regime attuale	Regime con riforma
<p align="center"><u>Art. 14</u> LICENZIAMENTO INEFFICACE</p>	<p>Reintegra oltre a indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vizi della motivazione • vizi formali 	<p>Indennità onnicomprensiva compresa tra 6 e 12 mensilità in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vizi della motivazione ex art. 2 co. 2 della L. 604/66 • vizi della procedura ex art. 7 della 300/70 e ex art. 7 della L. 604/66 <p>Qualora, su richiesta del lavoratore, il giudice accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento si applica il 4°, il 5° o il 7° comma dell'art. 18</p>
<p align="center"><u>Art. 14</u> LICENZIAMENTO OGGETTIVO O ECONOMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra per le imprese <u>sopra i 15 dipendenti</u> • Oltre a un'indennità non inferiore a 5 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra 	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di reintegra per le imprese <u>sopra i 15 dipendenti</u> nei casi in cui: <ul style="list-style-type: none"> • il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo, consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore • il licenziamento è stato intimato prima della scadenza del c.d periodo di comportamento a causa di malattia o infortunio • si accerti la <i>manifesta insussistenza</i> del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (anche economico) • Facoltà per il lavoratore di dimostrare (con onere della prova a suo carico) che il licenziamento risulti determinato non da motivi economici ma da ragioni discriminatorie o disciplinari, con applicazione delle relative tutele previste • Oltre a un' indennità non superiore a 12 mensilità • Nelle ipotesi che non prevedono l'obbligo di reintegra, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità • Ulteriori 15 mensilità per il lavoratore che rinunci alla reintegra

	Regime attuale	Regime con riforma
<p style="text-align: center;"><u>Art. 13</u> COMUNICAZIONE PREVENTIVA DI LICENZIAMENTO e modifiche alla L.n. 604/1966</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il prestatore di lavoro può richiedere entro 15 gg dalla comunicazione i motivi del recesso che il datore di lavoro deve comunicare entro 7 gg per iscritto • 270 gg dall'impugnazione per il deposito del ricorso in Tribunale o per la comunicazione della richiesta di conciliazione 	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione delle motivazioni che lo hanno determinato • 180gg dall'impugnazione per il deposito del ricorso in Tribunale o per la comunicazione della richiesta di conciliazione • Nel caso di licenziamenti per motivi economici per le imprese al di sopra dei 15 dipendenti è previsto l'obbligo di una comunicazione obbligatoria del datore di lavoro alla Dtl trasmessa per conoscenza al lavoratore • La comunicazione deve contenere: <ul style="list-style-type: none"> - l'intenzione a procedere al licenziamento per motivi oggettivi - l'indicazione dei motivi del licenziamento - le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato • Segue una convocazione della Dtl entro 7 gg del lavoratore e del datore di lavoro dinanzi alla Commissione di conciliazione provinciale per valutare anche soluzioni alternative al recesso • La procedura si conclude entro 20 gg dalla convocazione della DTL salvo casi particolari • Se fallisce il tentativo il datore di lavoro può procedere al licenziamento • Altrimenti in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni in materia di Aspi

*Disciplina in tema di licenziamenti collettivi
(modifica art. 5 co,3 L. n. 223/91)*

Tipologia di licenziamento	Regime attuale	Regime con riforma
<p style="text-align: center;"><u>Art. 15</u> LICENZIAMENTO SENZA FORMA SCRITTA art.5 co.3 L. n. 223/91</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18 non modificato 	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18, co. 1 (come modificato) <ul style="list-style-type: none"> • Reintegra indipendentemente dal numero dei lavoratori • Minimo 5 mensilità • Ulteriori 15 mensilità in sostituzione della reintegra
<p style="text-align: center;"><u>Art. 15</u> LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONE DI PROCEDURE art.4 co.12 L. n. 223/91</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18 non modificato 	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18, co. 7, terzo periodo (come modificato) <ul style="list-style-type: none"> • Il giudice oltre a tenere in considerazione i criteri di cui al comma 5 (indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità), tiene conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione
<p style="text-align: center;"><u>Art. 15</u> LICENZIAMENTO CON VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA art.5 co.1 L. n. 223/91</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18 non modificato 	<ul style="list-style-type: none"> • Si applica l'art. 18, co. 4 (come modificato) <ul style="list-style-type: none"> • Reintegra sopra i 15 dipendenti • Massimo 12 mensilità • Ulteriori 15 mensilità in sostituzione della reintegra

Tipologie contrattuali

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 3</u> CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (D.Lgs n. 368/01)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sempre</u> richiesta la causale • Durata massima → 36 mesi <ul style="list-style-type: none"> • <u>non</u> inclusi i periodi di lavoro somministrato • Prolungamento del contratto oltre la scadenza, per esigenze organizzative: <ul style="list-style-type: none"> 20 gg → contratto < 6 mesi 30 gg → contratto > 6 mesi • <u>Intervallo di tempo tra un contratto e l'altro</u>: <ul style="list-style-type: none"> 10 gg → contratto < 6 mesi 20 gg → contratto > 6 mesi • <u>Dichiarazione di illegittimità</u>: conversione del contratto e risarcimento danno tra 2,5 e 12 mensilità (omnicomprensiva) • Impugnazione del licenziamento: <ul style="list-style-type: none"> • impugnazione entro 60 gg • deposito del ricorso entro 270gg 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Primo contratto a termine</u> → <i>acausale</i> <ul style="list-style-type: none"> • Se durata non superiore a 6 mesi • non può essere oggetto di proroga • Durata massima → 36 mesi <ul style="list-style-type: none"> • inclusi anche i periodi di lavoro somministrato • Prolungamento del contratto oltre la scadenza, per esigenze organizzative: <ul style="list-style-type: none"> 30 gg → contratto < 6 mesi 50gg → contratto > 6 mesi • Comunicazione del prolungamento oltre la scadenza al Centro per l'impiego territorialmente competente • <u>Intervallo di tempo tra un contratto e l'altro</u>: <ul style="list-style-type: none"> 60 gg → contratto < 6 mesi 90 gg → contratto > 6 mesi • <i>Idem</i> • Impugnazione del licenziamento per nullità del termine apposto: <ul style="list-style-type: none"> • impugnazione entro 120 gg dalla cessazione del contratto • deposito del ricorso entro 180gg

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 4</u> CONTRATTO DI INSERIMENTO (D.Lgs. n. 276/2003)</p>		<ul style="list-style-type: none"> Viene eliminato il contratto di inserimento (abrogazione degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. n. 276/2003)
<p><u>Art. 5</u> CONTRATTO DI APPRENDISTATO (D.Lgs 167/2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Non prevista (fissazione solo della durata massima) Non prevista Rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati 1/1 	<ul style="list-style-type: none"> Fissazione durata minima → 6 mesi (salvo eccezioni previste dal T.U.) Assunzione di nuovi apprendisti in base alle stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio di almeno il 50% degli apprendisti Per 36 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma la % di stabilizzazione è del 30% Rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati 3/2 per le assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 Dal 1° gennaio 2013 : aliquota ASPI → 1,31 Dal 1° gennaio 2013 : contributo di licenziamento ad eccezione delle ipotesi di recesso o dimissioni del lavoratore o recesso del datore di lavoro per giusta causa → 0,5 mensilità di ASPI iniziale per ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi 3 anni
<p><u>Art. 6</u> CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (D.Lgs n. 61/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Non previsto 	<ul style="list-style-type: none"> Facoltà del lavoratore di eliminare o modificare le clausole flessibili o elastiche

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 7</u> CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (D.Lgs n. 276/2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ai sensi dell'art. 34, co. 2 il contratto può essere in ogni caso concluso con i soggetti di età inferiore ai 25 anni o superiore ai 45 anni, anche pensionati • Ai sensi dell'art. 37 sono definiti i periodi specifici di ricorso al lavoro intermittente • Art. 40 relativo al sostegno e alla valorizzazione dell'autonomia collettiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrogato • Abrogato • Abrogato • Obbligo di comunicazione sulla durata del contratto alla DTL mediante fax o PEC, in carenza della quale trova applicazione la sanzione da 1000 a 6000 euro per ciascun lavoratore interessato
<p><u>Art. 8</u> CONTRATTO A PROGETTO (D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista • Facoltà del committente di recedere prima della scadenza del termine per giusta causa o per causali o modalità stabilite nel contratto • Non prevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione più stringente del «progetto»: <ul style="list-style-type: none"> • individuazione del contenuto • determinazione del risultato finale • Eliminazione clausole individuali nel contratto che consentono il recesso del committente prima della scadenza del termine per giusta causa • possibilità di recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto • Presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività sia analoga a quella svolta da lavoratori dipendenti

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 9</u> PARTITE IVA (D.Lgs n. 276/2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista 	<p>Presunzione, salvo prova contraria, del carattere coordinato e continuativo della collaborazione occasionale qualora ricorrano 2 dei seguenti presupposti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • abbia una durata superiore a 6 mesi nell'arco dell'anno solare • i ricavi rappresentino + del 75% dei corrispettivi del collaboratore nell'arco dell'anno solare • Il collaboratore abbia una postazione di lavoro presso una delle sedi del committente <p>• Tale presunzione determina che laddove manchi il progetto il rapporto sarà considerato subordinato (art. 69, co. 1 D.Lgs. n. 276/2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> • in tale ipotesi l'onere contributivo sarà per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore
<p><u>Art. 10</u> ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO (art. 2549 c.c.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non prevista alcuna limitazione • Art. 86, co. 2 D.Lgs n. 276/2003 in assenza di effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni ai lavoratori, questi si considerano subordinati 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero degli associati non superiore a 3 • Eccezione nel caso in cui gli associati siano legati da vincoli familiari • In caso di violazione del limite numerico il rapporto con gli associati si considera lavoro subordinato a tempo indeterminato • In assenza dell'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa il rapporto si considera subordinato a tempo indeterminato • Abrogato

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 11</u> LAVORO ACCESSORIO (D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compensi massimi di 5.000 euro nell'anno solare, <u>con riferimento al singolo committente</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridefinito il campo di applicazione • Compensi massimi di 5.000 euro nell'anno solare, <u>con riferimento alla totalità dei committenti</u> • L'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali si determinerà con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<p><u>Art. 52</u> INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro con più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali aziendali <i>possono</i> prevedere al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, la corresponsione di un importo pari alla pensione, nonché i contributi all'INPS fino al raggiungimento dei requisiti della pensione che deve avvenire nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro • A tal fine il datore di lavoro deve presentare: <ul style="list-style-type: none"> • apposita domanda all'INPS • garanzia fidejussoria • L'accordo deve essere validato dall'INPS • Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS previo versamento mensile da parte del datore di lavoro
<p><u>Art. 53</u> INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER I LAVORATORI ANZIANI E LE DONNE NELLE AREE SVANTAGGIATE (a decorrere dal 1° gennaio 2013)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro per 12 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato, in somministrazione di : <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori di età non inferiore a 50 disoccupati da oltre 12 mesi • donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in regioni svantaggiate • donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti • Se il contratto è trasformato in contratto a tempo indeterminato, la riduzione è prolungata per ulteriori 6 mesi • Se l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato la riduzione dei contributi spetta per 18 mesi dalla data di assunzione

	PRIMA	DOPO
<p><u>Art. 55</u> TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA' E CONTRASTO AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO (D.Lgs. n. 151/2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela per il contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco per <u>il primo anno</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela per il contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco per i primi <u>3 anni</u> • Rafforzamento del regime della convalida • Efficacia delle dimissioni condizionata alla convalida delle stesse presso il Ministero del Lavoro o alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice/lavoratore
<p><u>Art. 57</u> EFFICACE ATTUAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (L. n. 68/99)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzata la tutela dell'inserimento al lavoro dei disabili • Estesa la base di computo per la quota di riserva • Previsione di procedure volte ad evitare abusi → rivisitazione della normativa relativa agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e potenziamento dell'attività di controllo • Gli organismi competenti sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile alla competente DTL del mancato rispetto degli obblighi di cui all'art. 3 della L. n. 68/99, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti

*Confronto trattamenti di disoccupazione involontaria , d.s. edile e ASPI e trattamento di disoccupazione
con requisiti ridotti e mini ASPI*

	DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON REQUISITI NORMALI	DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE L. n. 427/75	DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE Art. 3, L. n. 451/94	ASPI	DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON REQUISITI RIDOTTI	MINI ASPI
Requisiti	<p>Almeno 2 anni di anzianità assicurativa (il lavoratore deve far valere un contributo settimanale contro la disoccupazione involontaria versato almeno 2 anni prima della cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro)</p> <p>52 settimane di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione</p>	<p>Nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro siano stati versati o dovuti almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali.</p>	<p>Anzianità aziendale almeno 36 mesi di cui almeno 24 di lavoro effettivo</p>	<p>Almeno 2 anni di assicurazione</p> <p>52 settimane di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione</p>	<p>Almeno due anni di anzianità assicurativa</p> <p>Almeno 78 gg di attività lavorativa dove siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria</p>	<p>Almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi</p>
Durata	<p>8 mesi: lavoratori di età inferiore ai 50 anni</p> <p>12 mesi: lavoratori di età superiore ai 50 anni</p>	<p>90 giorni</p>	<p>18 o 27 mesi per le aree del mezzogiorno</p>	<p>12 mesi: lavoratori di età inferiore ai 55 anni</p> <p>18 mesi: lavoratori di età superiore ai 55 anni</p>	<p>un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra 360, sottratte le giornate del trattamento di disoccupazione eventualmente dovuto, e il numero delle giornate di lavoro prestate</p>	<p>un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno</p>

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE O COLLETTIVO IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E APPREDISTATO

REQUISITO DEI LAVORATORI	CONTRIBUTO A CARICO DATORE DI LAVORO
12 MESI ANZIANITA'AZIENDALE NELL'ULTIMO TRIENNIO	50% DEL TRATTAMENTO MENSILE INIZIALE DI ASPI per ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi 3 anni

es. calcolo contributo per una retribuzione fino a 1.200,00 euro

Massimale ASPI 2012	50% Aspi	annualità	contributo licenziamento
1.119,32	559,66	X1	559,66
		X2	1119,32
		x3	1678,98

N.B. Per i settori (diversi dall'edilizia) in cui le imprese sono tenute a versare il contributo d'ingresso di cui all'art. 5 co. 4 della L. n. 223/91, l'indennità per i licenziamenti collettivi **non è dovuta fino al 31 dicembre 2016**

LICENZIAMENTI COLLETTIVI DAL 1° GENNAIO 2017

CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO IN MANCANZA DI ACCORDO SINDACALE

REQUISITI	CONTRIBUTO A CARICO DATORE DI LAVORO
IMPRESE SOPRA I 15 DIPENDENTI DICHIARAZIONE DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE SENZA ACCORDO SINDACALE	3 VOLTE IL CONTRIBUTO RICONOSCIUTO NEI CASI DI INTERRUZIONE DI LAVORO PER CAUSE DIVERSE DALLE DIMISSIONI

es. calcolo contributo per una retribuzione fino a 1.200,00 euro

contributo licenziamento (a)	3 volte (a)	contributo licenziamento collettivo
559,66	x3	1678,98
1.119,32	x3	3357,96
1.678,98	x3	5036,94

N.B. Il contributo di licenziamento triplicato entrerà in vigore dal 1° gennaio 2017

**COSTO ANNUO INPS PER ASPI PER CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO –
OPERAIO QUALIFICATO**

IMPRESE FINO A 15 DIPENDENTI

IMPRESE DA 16 A 50 DIPENDENTI

Rapporti di lavoro a tempo determinato per i quali è dovuta aliquota 1,40%			Rapporti di lavoro a tempo indeterminato		Rapporti di lavoro a tempo determinato per i quali è dovuta aliquota 1,40%			Rapporti di lavoro a tempo indeterminato	
Aliquote Inps per disoccupazione	controvalore in euro	costo totale imponibile Inps mese/euro	Aliquote Inps per disocc.	costo totale imponibile Inps mese/euro	Aliquote Inps per disoccupazione	controvalore in euro	costo totale imponibile Inps mese/euro	Aliquote Inps per disoccupazione	costo totale imponibile Inps mese/euro
1,31%	disoccupazione e involontaria		1,31%		1,31%			1,31%	
0,30%			0,30%		0,30%			0,30%	
0,80%	D.S. edile		0,80%		0,80%	D.S. edile		0,80%	
1,40%	aliquota aggiuntiva	32,87*		820,02	1,40%	aliquota aggiuntiva	32,87*		833,86
		852,29					866,73		

*** 32,87 x 13 mensilità = 427,31 euro all'anno di contributo aggiuntivo Inps per le assunzioni a tempo determinato**

N.B. il contributo aggiuntivo dell'1,40% non si applica nei confronti dei lavoratori apprendisti. In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in indeterminato si avrà una **restituzione pari all'aliquota aggiuntiva versata, con un massimo di 6 mensilità**