

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

Articolo	Titolo	Modifiche apportate al Senato
<u>art. 3</u>	<i>Contratto a termine</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 1° contratto acausale → periodo massimo 12 mesi • I contratti collettivi, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, possono prevedere, in luogo dell'ipotesi precedente, senza limiti temporali, l' <i>acausalità</i> nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato, nel limite complessivo del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: <ul style="list-style-type: none"> ○ avvio di una nuova attività ○ lancio di un prodotto/servizio innovativo ○ implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico ○ fase supplementare di un significativo progetto di R&S ○ rinnovo/proroga di una commessa consistente • Per le causali di cui sopra, i Ccnl possono prevedere la riduzione degli intervalli tra un contratto e l'altro: <ul style="list-style-type: none"> ○ contratti < 6 mesi → 20 gg tra un contratto e l'altro ○ contratti > 6 mesi → 30 gg tra un contratto e l'altro
<u>art. 5</u>	<i>Apprendistato</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto 3 a 2 non può superare il 100% per datori di lavoro con meno di 10 lavoratori • Non consentita l' assunzione con contratto in somministrazione a t. determinato • Qualora non sia rispettata la percentuale (assunzione del 50% apprendisti nel triennio precedente), è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. • Assunzione del 50% apprendisti nel triennio precedente non si applica ai datori di lavoro con meno di 10 dipendenti
<u>art. 7</u>	<i>Lavoro intermittente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Torna possibile effettuare l'assunzione di lavoratori con più di 55 anni e con meno di 24 anni (vive il co. 2 art. 34 D.Lgs n. 276/03) • In caso di mancata comunicazione della durata è prevista una sanzione amministrativa da € 400 a 2400 • Vive l'art. 40 D.lgs n. 276/03 (sostegno e valorizzazione autonomia collettiva)
<u>art. 8</u>	<i>Lavoro a progetto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Compenso proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro eseguito, non inferiore ai minimi applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili di attività

<u>art. 9</u>	<i>Lavoro autonomo (partite IVA)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Requisiti per escludere la presunzione di rapporto di lavoro subordinato, salvo prova contraria, se: <ul style="list-style-type: none"> a) collaborazione per un periodo > 8 mesi b) corrispettivo derivante dalla collaborazione > 80% del totale dei corrispettivi nell'arco dello stesso anno solare c) postazione fissa presso una delle sedi del committente • Non opera la presunzione di "falsa partita iva" se la prestazione: <ul style="list-style-type: none"> ○ sia connotata da elevate competenze teoriche ○ sia svolta da un soggetto con un reddito annuo non < a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali ○ richieda, per il suo svolgimento, l'iscrizione ad un ordine professionale
<u>art. 10</u>	<i>Associazione in partecipazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sono fatti salvi i contratti in essere che, all'entrata in vigore della legge, siano stati certificati ai sensi dell'art.75 del Dlgs n. 276/2003 <ul style="list-style-type: none"> ○ La presunzione di lavoro subordinato non si applica nel caso in cui l'attività svolta sia connotata da elevate competenze teoriche
<u>art. 11</u>	<i>Lavoro accessorio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fermo restando il limite di € 5000 nel corso dell'anno solare, le attività lavorative occasionali possono essere svolte a favore di ciascun committente per compensi non superiori a € 2000
<u>art. 12</u>	<i>Tirocini</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata corresponsione di una congrua indennità per la prestazione, comporta una sanzione compresa tra € 1000 e € 6000
<u>art. 13</u>	<i>Modifiche alla Legge 15 luglio 1966, n. 604</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione del licenziamento si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore ovvero è consegnata al lavoratore • La procedura di conciliazione rimane sospesa per un massimo di 15 gg in caso di impedimento del lavoratore a presenziare • Sospensione degli effetti anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro • Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato
<u>art. 14</u>	<i>Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminato il riferimento alla legge per i licenziamenti discriminatori
<u>art. 17</u>	<i>Tutela urgente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'udienza per l'impugnativa del licenziamento deve essere fissata non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso • Il giudice fissa il termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza • Il giudice fissa un termine non inferiore a 5 giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente
<u>art. 27</u>	<i>Tutela della nuova occupazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • In via sperimentale, per gli anni 2013, 2014, 2015 il lavoratore avente diritto all' ASPi può richiedere la liquidazione degli importi non percepiti per intraprendere un'attività di lavoro autonomo

<u>art. 29</u>	<i>Contribuzione di finanziamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Per il periodo 2013-2015, <i>il contributo di licenziamento</i> non è dovuto nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere • Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in €12 milioni per l'anno 2013 e in €38 milioni per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, di cui all'articolo 24, comma 27, del DL n. 201/11, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 214/11, il quale è corrispondentemente ridotto
<u>art. 35</u>	<i>Indennità una tantum per i co.co.pro disoccupati</i>	<ul style="list-style-type: none"> • In via transitoria per gli anni 2013-2015: <ul style="list-style-type: none"> ○ il numero delle mensilità accreditate nell'anno precedente è ridotto da 4 a 3 ○ l'indennità spettante è aumentata dal 5% al 7% del minimale annuo di reddito
<u>art. 57</u> (ex art.54)	<i>Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza stabilito per legge o dal Ccnl, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a tempo determinato • Gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore in somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare del diritto di precedenza
<u>art. 60</u> (ex art.57)	<i>Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili e disposizioni in tema di contrattazione di secondo livello</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere • A decorrere dall'anno 2012, lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri dell'art. 67 e con modalità di cui al co.1, a valere sulle risorse (€650 mil.) relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di II livello (sono così sostituiti i periodi II, III, IV, co. 68, art. 1, L. n. 247/07) • Abrogazione co. 14, art. 33 della L. n.183/2011 (sgravio dei contributi per l'anno 2012)
<u>art. 62</u>	<i>Modifiche all'articolo 29 del Dlgs n. 276/03, in materia di responsabilità solidale negli appalti</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti • Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori • In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infuttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. • Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali

<p>art. 71 (ex art.67)</p>	<p><i>Reti territoriali dei servizi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • In coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro • Alla realizzazione delle reti territoriali concorrono anche: <ul style="list-style-type: none"> ○ le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali ○ le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone; ○ l'osservatorio sulla migrazione interna (...)
<p>art. 72 (ex art 68)</p>	<p><i>Delega al Governo per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il Governo è delegato ad adottare, d'intesa con la Conferenza unificata, sentite le parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze, sulla base di una serie di criteri direttivi, tra i quali: <ul style="list-style-type: none"> d) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; f) previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui alla lett. d)
<p>art. 73</p>	<p><i>Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, è prevista l'adozione da parte del Governo di uno o più decreti legislativi volti a favorire il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale nel rispetto di una serie di principi, tra i quali: <ul style="list-style-type: none"> a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo; c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa; d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza; e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi