

## Art. 1

### **“Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore”**

#### **Contratto a tempo determinato – commi da 9 a 13**

---

In materia di contratto a termine le novità introdotte a modifica della vigente normativa riguardano principalmente:

- La possibilità di stipulare il **primo rapporto a tempo determinato (anche in somministrazione)** di durata non superiore a **12 mesi** per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione e senza specificare causale;
- La previsione che i contratti collettivi stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative al livello nazionale possano stabilire l'**acausalità** anche nei casi in cui l'assunzione **avvenga all'interno di un processo organizzativo determinato da:**
  - 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
  - e comunque nel limite del 6% dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Il contratto a termine **acausale** non potrà essere oggetto di proroga.

Sono stati, altresì, modificati i termini previsti per il prolungamento dei contratti a termine per esigenze organizzative, rispettivamente da 20 a 30 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi e da 30 a 50 per quelli superiori a sei mesi; sono stati anche modificati i termini di intervallo tra un contratto e un altro, passando da 10 a 60 giorni per i contratti inferiori a 6 mesi e da 20 a 90 giorni per quelli superiori a sei mesi, salvo la possibilità dei contratti collettivi di ridurre tali intervalli per specifiche causali che, in assenza, saranno definite dal Ministero del Lavoro.

Ai fini del computo dei 36 mesi complessivi stabilito per i contratti a termine, saranno considerati anche i periodi del contratto in somministrazione.

L'impugnazione del licenziamento per nullità del termine apposto potrà avvenire entro 120 giorni a decorrere dalla cessazione del contratto, mentre il deposito del ricorso dovrà avvenire entro i successivi 180 giorni.

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, a partire dal 1° gennaio 2013, così come previsto all'art. 2, comma 28 del testo in oggetto.

### **Contratto di inserimento – commi 14 e 15**

---

È stato abrogato il contratto di inserimento, ma alcune delle disposizioni agevolative in esso previste sono ora richiamate dall'art. 4, commi da 8 a 11, come di seguito rappresentati.

### **Apprendistato - commi da 16 a 19**

---

La riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del d.lgs. n. 167/2011, che individua nel contratto di apprendistato, articolato nelle tre tipologie, il canale preferenziale per l'accesso dei giovani al mondo del lavoro, contemplando le seguenti modifiche al Testo Unico, mirate a valorizzare i contenuti formativi dell'istituto:

- con l'inserimento della lettera a-bis) al comma 1 dell'art. 2 del T.U., viene reintrodotta una durata minima del contratto di apprendistato che non potrà essere inferiore a sei mesi, ferma restando la possibilità di durate inferiori per le attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste dal T.U.;
- viene specificato che durante il periodo di preavviso, decorrente, ai sensi del T.U., dal termine del periodo di formazione, viene stabilito che continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato;
- per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra apprendisti che il datore di lavoro può assumere direttamente o anche indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione e lavoratori specializzati e qualificati è di 3 a 2. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano meno di 10 lavoratori. Viene resa esplicita la preclusione all'assunzione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato, mentre resta fermo che, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne abbia in numero inferiore a tre, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Per le assunzioni effettuate anteriormente alla predetta data resta ferma la disciplina prevista dall'art. 2, comma 3, del T.U., nel testo antecedente alla riforma;
- con l'aggiunta dei commi 3-bis) e 3-ter) al comma 3 dell'art. 2 del TU., con esclusivo riguardo ai soli datori di lavoro con più di 10 lavoratori, l'assunzione di nuovi apprendisti viene subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dal datore di lavoro. Per un periodo di tre anni decorrente dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge in esame, la predetta percentuale di stabilizzazione è però fissata nel 30%. Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista nell'ipotesi di totale mancata

conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sopra richiamati saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Si evidenzia che, secondo quanto previsto dall'art. 2 della legge in esame, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, anche agli apprendisti è riconosciuta l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI).

### ***Contratto di lavoro a tempo parziale – comma 20***

---

Con modifiche all'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000, viene demandata ai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) anche la previsione di condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e delle clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione.

Salvo quanto previsto dai contratti collettivi, viene riconosciuta al lavoratore che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 12-bis del citato decreto (ovvero affetti da patologie oncologiche o che assistono familiari con tali patologie o handicap) o dall'art. 10, primo comma, della legge n. 300/1970 (lavoratori studenti), la facoltà di revocare il consenso prestato per l'apposizione delle suddette clausole.

### ***Lavoro intermittente – commi 21 e 22***

---

La riforma interviene anche modificando la disciplina del lavoro intermittente, dettata dal d.lgs. n.276/2003, con la previsione che tale contratto può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età (prima 45) e con soggetti con meno di 24 anni di età (prima 25), precisando che in tale ultima ipotesi le prestazioni contrattuali dovranno essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la durata del contratto alla Direzione territoriale del lavoro competente, mediante sms, fax o posta elettronica, o ulteriori modalità da individuarsi con apposito decreto ministeriale.

In carenza di tale comunicazione, è prevista una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore interessato.

E' stabilita la non applicazione della procedura di diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. n.124/2004.

Viene, inoltre, abrogato l'art. 37 che disciplinava il ricorso al lavoro intermittente in predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno.

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data del 18 luglio c.a., che risultano non compatibili con le suddette disposizioni, cessano di produrre effetti decorso un anno da tale data.

Con modifiche al d.lgs. n. 276/2003, la legge in esame contempla disposizioni specifiche per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data del 18 luglio c.a..

La riforma prevede che, ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Con l'obiettivo di contrastare l'uso distorto di tale tipologia contrattuale, viene disposto che il progetto:

- deve essere collegato a un determinato risultato finale;
- non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Pertanto, ai fini della prova, il contratto di lavoro dovrà contenere una puntuale descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale. Il progetto specifico rappresenta un elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in carenza del quale il rapporto si intende di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti dal settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi siglati a livello nazionale o, su delega, ai livelli decentrati.

In carenza della contrattazione collettiva specifica, il compenso non potrà essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività svolta, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali con competenze ed esperienza analoghe a quelle del collaboratore a progetto.

Il legislatore interviene anche modificando la normativa sul recesso dal rapporto di lavoro, di cui all'art. 67 del d.lgs. n. 276/2003 disponendo che:

- le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa;
- il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

E' stabilito, infine, che nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata

professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati al livello nazionale, salvo prova contraria del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.

### ***Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo - commi 26 e 27***

---

E' stata introdotta la presunzione in base alla quale le prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA sono considerate, salvo prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, in presenza di almeno 2 dei seguenti presupposti:

- la durata della collaborazione sia complessivamente superiore agli 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- il corrispettivo costituisca più dell'80% dei corrispettivi percepiti nell'arco dell'anno solare (anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi);
- il collaboratore abbia una postazione fissa presso una delle sedi del committente.

Tale presunzione non opera nel caso in cui la prestazione in esame:

- sia connotata da elevate competenze teoriche o tecnico-pratiche;
- sia svolta da un soggetto con un reddito annuo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali, pari a circa 18/19mila euro;
- richieda, per il suo svolgimento, l'iscrizione ad un ordine professionale.

E' stato, inoltre, precisato che, per i rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della norma e, decorsi 12 mesi da tale data, anche per i contratti in essere, laddove manchi il progetto, il rapporto sarà considerato subordinato a tempo indeterminato, a partire dalla data di stipulazione del contratto, ai sensi dell'art. 69, co. 1 del D.Lgs. n. 276/2003.

In tale ipotesi, l'onere contributivo sarà per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore, al quale resta però il diritto di rivalsa nei confronti del committente.

### ***Associazione in partecipazione - commi da 28 a 31***

---

E' stato introdotto un limite massimo al numero degli associati impegnati in una medesima attività, che non potrà essere superiore a 3, fatta eccezione per gli associati legati con l'associante da rapporto coniugale, vincoli di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

In caso di violazione di tale limite o nel caso di mancata partecipazione agli utili dell'impresa da parte dell'associato ovvero in caso di mancata consegna del rendiconto, il rapporto di lavoro si considererà subordinato a tempo indeterminato.

### *Lavoro accessorio - commi 32 e 33*

---

Nell'ottica di un restringimento del campo di applicazione del lavoro accessorio, è stato previsto che le prestazioni lavorative occasionali, fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, potranno essere svolte a favore di ciascun committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

### *Tirocini – commi da 34 a 36*

---

La riforma prevede che entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge dovrà pervenirsi, in sede di Conferenza Stato-Regioni, ad un accordo per la definizione di linee-guida condivise volte alla revisione della disciplina dei tirocini formativi, a contrastare un uso distorto di tale istituto, ad individuare gli elementi qualificanti del tirocinio e al riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

In ogni caso, la mancata corresponsione della suddetta indennità comporta una sanzione proporzionata alla gravità dell'illecito commesso, da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

### *Procedura per il licenziamento individuale per ragioni economiche - commi da 37 a 41*

---

È stata introdotta una comunicazione preventiva, nei casi in cui il datore di lavoro, con impresa con più di 15 dipendenti, voglia procedere ad un licenziamento per motivi oggettivi o economici, alla direzione territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore.

La comunicazione deve indicare i motivi per i quali si procede al licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.

Con tale comunicazione si avvia una procedura di tentativo di conciliazione volta ad esaminare anche eventuali soluzioni alternative al recesso che terminerà nei 20 giorni successivi alla comunicazione stessa, salvo il caso il cui le parti non ritengano di dover proseguire la discussione per raggiungere un accordo.

Fallito il tentativo di conciliazione, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore che ha comunque effetto dal momento della comunicazione iniziale del procedimento.

Nel caso in cui avvenga la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, invece, si applicano le disposizioni in materia di Aspi.

### *Conseguenze per licenziamento illegittimo – commi 42 e 43*

---

E' stato riformulato l'art. 18 della L. n. 300/1970 con la nuova rubrica "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo".

Sono rimaste invariate le causali previste in caso di licenziamento, pur essendo modificate alcune conseguenze del medesimo.

L'attuale quadro normativo si sintetizza come segue:

○ **Licenziamento discriminatorio**

Trova sempre applicazione la tutela reale con la reintegrazione e il versamento di un'indennità non inferiore a 5 mensilità o in alternativa ulteriori 15 mensilità.

Si applica anche ai casi di: licenziamento in concomitanza di matrimonio, licenziamento in violazione dei divieti di cui alla normativa sulla maternità e paternità, licenziamento per casi di nullità previsti per legge o determinato da motivo illecito ex art. 1345 c.c., licenziamento intimato oralmente.

○ **Licenziamento soggettivo o disciplinare**

Nei casi di imprese con più di 15 dipendenti, qualora il giudice accerti nella valutazione del licenziamento che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa perché il fatto non sussiste o il lavoratore non lo ha commesso o il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con sanzioni minori sulla base dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegra** e al pagamento di **un'indennità non superiore a 12 mensilità** o in alternativa a un'indennità pari a **15 mensilità**.

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.

○ **Licenziamento inefficace**

Nel caso in cui il giudice accerta l'inefficacia del licenziamento per vizi della motivazione ex art. 2 co. 2 della L. n. 604/66, vizi della procedura ex art. 7 della 300/70 ed ex art. 7 della L. n. 604/66, viene disposto il pagamento di un'indennità onnicomprensiva compresa tra 6 e 12 mensilità in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

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.

○ **Licenziamento oggettivo o economico**

Importante novità riguarda il licenziamento per motivo oggettivo nel qual caso, ogni qual volta il giudice accerti il difetto di giustificazione nelle imprese con più di quindici dipendenti, consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore o perché il licenziamento sia stato intimato prima della scadenza del c.d periodo di comporto a causa di malattia o infortunio o comunque si accerti la *manifesta insussistenza* del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (anche economico), dispone la **reintegrazione** del lavoratore oltre ad un'indennità non superiore a 12 mensilità o, in alternativa, un'indennità di **15 mensilità**.

Nelle altre ipotesi in cui accerti che non sussistono gli estremi del giustificato motivo, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità compresa tra 12 e 24 mensilità.

#### ***Licenziamenti collettivi - commi da 44 a 46***

---

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi, la disciplina si è adattata alla riformulazione dell'art. 18 prevedendo modifiche alla L. n. 223/1991 che disciplinano i casi di licenziamenti collettivi intimati senza l'osservanza della forma scritta, in violazione dei criteri di scelta e delle procedure.

#### ***Rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti - commi da 47 a 68***

---

E' stato introdotto un rito speciale semplificato per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti di cui al novellato articolo 18 della L. n. 300/70.

Tale nuovo rito si ispira ai principi di celerità e urgenza che dovrebbero caratterizzare tali procedimenti, soprattutto nell'ottica di garantire una tutela più efficace del lavoratore in particolar modo nella prima fase del giudizio.



## Art. 2

### **“Ammortizzatori sociali”**

#### ***Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) – commi da 1 a 19 - 40 e 41 - 44 e 45***

---

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 è stata istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione. L'ambito di applicazione della nuova indennità interessa tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata.

A decorrere dalla suddetta data, al finanziamento dell'indennità in oggetto, anche con riferimento agli apprendisti artigiani e non artigiani, concorre un contributo pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

L'ASpl viene riconosciuta ai lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e s.m.i. e che possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'Indennità, rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33, è pari al 75 % nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore, nel 2013, all'importo di 1.180 euro mensili. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto 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. Ad ogni modo l'ASpl mensile, a cui non si applica il prelievo contributivo del 5,84%, non può superare l'importo mensile massimo pari ad euro 1.119,32 lordi.

Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici.

Dal 1° gennaio 2016, per i lavoratori di età inferiore a cinquantacinque anni, l'ASpl verrà riconosciuta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo, anche in relazione ai trattamenti previsti per la mini ASpl. Per i lavoratori di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, invece, l'indennità verrà riconosciuta per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, sempre detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo anche in relazione ai trattamenti brevi previsti per la "mini ASpl".

In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a 6 mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. Nell'ambito di tali sospensioni, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento di ASpl o di mini-ASpl.

In via sperimentale, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'Aspi può fare richiesta dell'importo del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.

I casi di decadenza dal diritto all'indennità riguardano la perdita dello stato di disoccupazione; l'inizio di un'attività in forma autonoma senza apposita comunicazione all'Inps, così come previsto dal co. 17, art. 2 della Legge in oggetto; il raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; l'acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpl. La decadenza, ad ogni modo, si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, prevede una apposita disciplina transitoria con riferimento all'indennità di disoccupazione come di seguito rappresentata:

- a) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;
- b) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2014: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, quattordici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni;
- c) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2015: 10 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni, sedici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

Al riguardo, si segnala che l'Ance è intervenuta per ottenere un chiarimento volto a dirimere la problematica relativa al periodo transitorio per il settore dell'edilizia che, come noto, è interessato dall'istituto della disoccupazione speciale edile. Ad oggi, infatti, non risulta ancora chiarito se il regime transitorio di cui sopra sia riferibile anche all'indennità di disoccupazione speciale edile di cui alle LL. nn. 427/75, 451/94, art. 3, co. 3 e art. 11, co. 2 della L. n. 223/91.

Per i casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, le disposizioni di riferimento saranno quelle previste per la disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'art. 19 del RDL n. 636 del 1939.

### ***Assicurazione sociale per l'impiego - trattamenti brevi - Mini ASpl - commi da 20 a 24***

---

Dal 1° gennaio 2013, ai lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione e che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, può essere liquidata un'indennità denominata "mini-ASpl". Tale indennità viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari

alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio fino ad un massimo di cinque giorni; al termine del periodo di sospensione, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

### **Contribuzione di finanziamento – commi da 25 a 30**

---

Ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contributo addizionale pari all'1,4%, fatte salve le seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali;
- apprendisti;
- lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Tale contributo, nei limiti delle ultime 6 mensilità, sarà restituito al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato anche qualora tale assunzione avvenga entro un termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

### **Contributo di licenziamento - commi da 31 a 35**

---

A decorrere dal 1° gennaio 2013, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, i datori di lavoro dovranno corrispondere all'Inps una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Tale importo dovrà essere erogato anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore.

Fino al 31 dicembre 2016, il contributo di licenziamento è escluso nei casi in cui sia dovuto il contributo di ingresso per la mobilità di cui all'art. 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223 che, come noto, non è previsto per il settore edile.

Per il periodo 2013-2015, il contributo non è dovuto anche nei casi di 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.

Analogha esclusione dal versamento del contributo di licenziamento per il periodo 2013 -2015, come espressamente richiesto dall'Ance con riferimento al settore delle costruzioni edili, è prevista nei casi di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Tale formulazione, per pacifico orientamento giurisprudenziale, include anche i casi di *fine fase lavorativa*, ossia i casi riferiti al completamento di un determinato stadio del cantiere, con necessità di procedere al recesso dai rapporti di lavoro riferiti a lavoratori non più utilizzabili che abbiano terminato la propria attività nel cantiere.

Infatti, sebbene la L. n. 92/2012 utilizzi un linguaggio diverso da quello della L. n. 223/91, nonché da quello ormai in uso nella giurisprudenza non può dubitarsi che il riferimento che essa fa al concetto di "completamento delle attività" in via disgiuntiva rispetto al riferimento alla "chiusura del cantiere", non possa che essere relativo proprio alla fattispecie della "fine fase lavorativa", tipica delle attività edili.

Si sottolinea in oltre che le imprese di costruzioni avranno diritto alla esenzione contributiva quale che sia la natura del licenziamento e quale che sia, di conseguenza, la procedura ad esso applicabile ivi compresa proprio quella prevista dalla L. n. 223/91 nei casi in cui non ricorra la deroga stabilita dall'art. 24, comma 4 della legge stessa.

Dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo, il contributo in parola dovrà essere triplicato se la dichiarazione di eccedenza del personale, ai sensi dell'art. 4, co. 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non avrà formato oggetto di accordo sindacale.

#### ***Indennità una tantum per i co. co. pro. disoccupati – commi da 51 a 56***

---

Con decorrenza dal 2013, ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS, è riconosciuta un'indennità, in presenza delle seguenti condizioni, da soddisfare congiuntamente:

- a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo non superiore al limite di 20.000 euro;
- c) sia loro accreditato, con riguardo all'anno di riferimento, presso la Gestione separata di cui alla L. n. 335/95, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la Gestione separata di cui alla L. n. 335/95.

In via transitoria, per gli anni 2013-2015, le mensilità accreditate di cui alla lett. e) saranno ridotte a 3, mentre l'indennità spettante sarà pari ad una somma del 7% del minimale annuo (in luogo del 5%).

### ***Aumento contributivo lavoratori iscritti alla Gestione separata – comma 57***

---

Per gli iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps è previsto un incremento progressivo dell'aliquota contributiva pensionistica, che passerà dalla misura pari al 27% per l'anno 2012 al 33% a decorrere dall'anno 2018.

### ***Gestione della transizione verso il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali – commi da 64 a 67***

---

Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali, per gli anni 2013-2016 potranno essere concessi dal Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, per periodi non superiori a dodici mesi, ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente. A tal fine, l'autorizzazione di spesa è stata incrementata 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.

La misura dei trattamenti in deroga è ridotta del 10% nel caso di prima proroga, del 30% nel caso di seconda proroga e del 40% nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale. Vengono estese anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga le disposizioni di cui all'art. 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160 che prevede, ai fini dell'ammissione al trattamento di integrazione salariale, una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento.

### ***Abrogazioni - commi da 69 a 73***

---

Tra le abrogazioni, si segnalano, a decorrere dal 1° gennaio 2016:

- l'art. 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che prevede il trattamento di cassa integrazione straordinaria a seguito di procedure concorsuali.

A decorrere dal 1° gennaio 2017:

- l' art. 10, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, relativo alla cassa integrazione ordinaria per i lavoratori in edilizia e, più in particolare, ai casi di sospensione dell'attività connesse al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti ai progetti originari, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria ai sensi della L. n. 575/65;
- l'art. 3, commi 3 e 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, relativo alla disoccupazione speciale edile in caso di licenziamento nell'ambito di un programma di cassa integrazione straordinaria;
- gli artt. da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427, in materia di disoccupazione speciale edile.

## Art. 3

### “Tutele in costanza di rapporto di lavoro”

#### *Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali - commi da 4 a 13*

---

Entro l'anno 2013, per assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi **comparti produttivi non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale**, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge in oggetto, potranno siglare accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali.

L'istituzione presso l'Inps dei predetti fondi, che non hanno personalità giuridica, **è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale** in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti.

Oltre alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, i fondi possono avere le seguenti ulteriori finalità:

- assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;
- 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, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Per le suddette finalità i fondi possono essere istituiti **facoltativamente** con le medesime modalità **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 L. n. 223/91 in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi potranno prevedere che il fondo di solidarietà venga finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

#### *Fondi di solidarietà alternativi - commi da 14 a 18*

---

In alternativa ai fondi obbligatori, **in riferimento ai settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale** 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 comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono adeguare i rispettivi fondi bilaterali già esistenti alle finalità perseguite dalle disposizioni sull'istituzione dei fondi di solidarietà

per 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.

### ***Fondi di solidarietà residuali – commi da 19 a 21***

---

Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, **non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale**, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale, compreso il modello alternativo, è obbligatoria l'istituzione, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di un fondo di solidarietà residuale, al quale dovranno contribuire i datori di lavoro dei settori identificati.

Il fondo di solidarietà residuale garantirà la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

I decreti attuativi dei fondi di solidarietà bilaterali determinano, altresì, le aliquote di contribuzione ordinaria dei fondi di solidarietà residuali, ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

## Art. 4

### **“Ulteriori disposizioni in materia di rapporto di lavoro”**

#### *Interventi in favore dei lavoratori anziani – commi da 1 a 7*

---

Per le imprese con più di 15 dipendenti, in caso di eccedenza di personale, accordi tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano aziendale, possono prevedere l'esodo dei lavoratori più anziani corrispondendo agli stessi una prestazione pari al trattamento di pensione che gli spetterebbe in base alla legislazione vigente, corrispondendo all'Inps il versamento dei contributi fino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione, **entro i quattro anni** successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps previo versamento mensile da parte del datore di lavoro.

#### *Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate - commi da 8 a 11*

---

Per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013 con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche con somministrazione, è prevista la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per:

- lavoratori di età non inferiore a 50 disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Nel caso in cui il contratto a tempo determinato si trasformi in contratto a tempo indeterminato o l'assunzione sia effettuata direttamente a tempo indeterminato, l'agevolazione spetterà per 18 mesi complessivi.

#### *Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni - commi da 12 a 15*

---

La riforma, per garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, tra cui quelli previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ha definito alcuni principi generali.

In particolare, è stato confermato che gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva. Sono, inoltre, esclusi nel



caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione.

Inoltre gli incentivi non spettano se l'assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Si escludono le misure incentivanti anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Gli incentivi non spettano altresì qualora siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.

Sono da escludere, infine, gli incentivi con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un'impresa avente assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con chi procede all'assunzione ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Per determinare il diritto alle agevolazioni di che trattasi e la loro durata è necessario cumulare i periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

Con la modifica apportata all'art. 8, co. 9 della L. n. 407/90, che ammette gli incentivi nei casi in cui le assunzioni *“non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi”*, viene estesa la possibilità di accesso alle agevolazioni anche ai casi in cui la medesima assunzione sia effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Infine, viene previsto che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

### ***Contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco – commi da 16 a 23***

---

E' stato aumentato da uno a tre anni di età del bambino il periodo in cui le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal Ministero del Lavoro.

Al di fuori di questi casi, comunque, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore è sospensivamente condizionata alla convalida presso la Dtl o presso il Centro per l'Impiego, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi, salvo il caso in cui si opti per una dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

## Sostegno alla genitorialità - commi da 24 a 26

---

Al fine di favorire la genitorialità sono stati introdotti, in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, due tipi di incentivi:

- 1) il primo è rivolto al padre lavoratore dipendente, che **ha l'obbligo** di usufruire entro i primi cinque mesi di vita del figlio, di un giorno di astensione dal lavoro. Potrà, inoltre, astenersi per ulteriori 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, con il riconoscimento di un'indennità pari al 100% della retribuzione;
- 2) il secondo prevede, invece, la possibilità per la madre lavoratrice di usufruire, al termine del periodo di congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale facoltativo, di appositi *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* o nidi.  
I *voucher* saranno corrisposti, nei limiti delle risorse disponibili, per un periodo massimo di undici mesi.

Con decreto ministeriale verranno individuati, entro un mese dall'entrata in vigore della legge, i criteri di accesso e le modalità di utilizzo di tali incentivi, il numero e l'importo dei *voucher*, nonché le relative risorse.

## Collocamento obbligatorio – comma 27

---

E' stata ampliata la base di computo per il calcolo dei lavoratori interessati al collocamento obbligatorio. Pertanto, al fine della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, verranno computati tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Entro 2 mesi dall'entrata in vigore della legge, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali emanerà un apposito decreto per definire i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione.

## Disposizioni in tema di contrattazione di secondo livello – commi 28 e 29

---

È stata resa strutturale la misura relativa agli sgravi contributivi sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale (di secondo livello).

Relativamente all'anno 2012, per gli incentivi in favore delle erogazioni collegate ad aumenti di produttività, qualità, redditività, restano confermate le risorse pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

### ***Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati – comma 30***

---

Tale intervento mira a ridefinire la disciplina relativa alla perdita del posto di lavoro (anche per dimissioni) da parte del lavoratore extracomunitario, consentendo allo stesso l'iscrizione nelle liste di collocamento ed 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 tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita, qualora sia superiore.

### ***Responsabilità solidale negli appalti - comma 31***

---

L'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 è stato ulteriormente modificato prevedendo la possibilità che i contratti collettivi sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore possano individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità degli appalti con conseguente esonero dalla responsabilità solidale.

Viene previsto, inoltre, il principio della necessaria chiamata in causa contestuale del committente e dell'appaltatore o degli eventuali subappaltatori per far valere il principio della preventiva escussione del debitore principale.

È stato, inoltre, modificato il secondo comma dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, come recentemente già modificato dalla L. n. 35/2012, inserendo espressamente nel principio della preventiva escussione del debitore principale nell'ambito della responsabilità solidale, anche il subappaltatore.

### ***Modifiche al D.lgs n. 181/2000 "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro" – comma 33***

---

A modifica del D.Lgs n. 181/2000, è stata prevista, nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali in stato di disoccupazione, l'offerta dei seguenti servizi:

- un colloquio di orientamento entro i 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- azioni di orientamento collettivo tra i 3 e i 6 mesi dall'inizio dell'attività;
- formazione per un periodo non inferiore a 2 settimane tra i 6 e i 12 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento.

Diversamente, nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, con sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, è stata prevista l'offerta di formazione professionale con durata complessiva non inferiore a due settimane e adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

E' stata, inoltre, abrogata la lettera a) dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs n. 181/2000, che consentiva *"la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione"*.

Nel caso di rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, indipendentemente dalla sua durata, è stata prevista la perdita dello stato di disoccupazione.

Inoltre, con la sostituzione della lett. d) del succitato articolo, è stata prevista la sospensione dello stato di disoccupazione nel caso di accettazione di un lavoro subordinato con una durata inferiore ai sei mesi in luogo dei precedenti otto mesi, ovvero quattro mesi per i giovani.

### **Offerta di lavoro congrua - commi da 40 a 45**

---

Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno al reddito decade dal trattamento qualora rifiuti, senza un giustificato motivo, un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente.

Inoltre, con riferimento al lavoratore destinatario di un'indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, è stato previsto che perda tali trattamenti se:

- rifiuti di partecipare a iniziative di politiche attive organizzate dal centro per l'impiego;
- non accetti 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.

Le suddette disposizioni operano esclusivamente nei casi in cui le attività di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo situato entro 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile con i mezzi di trasporto pubblici in 80 minuti.

### **Apprendimento permanente - commi da 51 a 61**

---

Con riferimento all'apprendimento permanente - ossia qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale - viene disposto, tra l'altro, che le relative politiche siano determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'Istruzione e del Ministro del Lavoro, sentito il Ministro dello Sviluppo economico e sentite le parti sociali, tramite anche l'interazione delle banche dati centrali e territoriali esistenti.

Nel precisare le nozioni di apprendimento formale, non formale e informale, si stabilisce che con la suddetta intesa sono definiti, sentite le parti sociali, nel rispetto delle competenze regionali, gli indirizzi per la realizzazione e lo sviluppo di "reti territoriali" che comprendano l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro, collegati alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati.

In tale ambito vengono definite le azioni prioritarie e individuati i soggetti che concorrono alle stesse tra cui le imprese, attraverso le rappresentanze datoriali e sindacali.

Il Governo, d'intesa con la Conferenza unificata, sentite le parti sociali, è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, 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:

- riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;
- definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di cui alla lettera a) 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;
- previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui al punto precedente.

### **Informazione e consultazione dei lavoratori - commi 62 e 63**

---

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, entro 9 mesi dall'entrata in vigore della legge, 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:

- 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, nell'osservanza del d.lgs. n. 25/2007 che ha recepito la direttiva europea 2002/14/CE sull'argomento;
- 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;
- 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;
- previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa, nonché all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi.

La legge statuisce che il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali, garantisce il riconoscimento degli apprendimenti tramite il rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenti l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato.

Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Il Governo, con apposito decreto legislativo, dovrà quindi definire:

- a) gli standard di certificazione delle competenze e dei relativi servizi, nel rispetto dei principi suddetti, al fine della riconoscibilità e spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo;
- b) i criteri per la definizione e l'aggiornamento, almeno ogni tre anni, del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- c) le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo e alle anagrafi del cittadino.