

i Quaderni di
wikilabour

2

Guida al **Jobs Act**

Gli autori dei contributi sono: Velia Addonizio, Mirko Altimari, Tatiana Biagioni, Maurizio Borali, Silvia Chellini, Stefano Chiusolo, Isabella Digiesi, Mario Fezzi, Franco Focareta, Silvia Gariboldi, Lorenzo Giasanti, Giovanni Marcucci, Studi "Legalilavoro" (Cosimo Francioso, Aurora Notarianni, Massimo Pallini, Fabio Rusconi, Ettore Sbarra, Franco Scarpelli), Simone Perego, Gianni Sozzi, Federica Zironi



Questa nuova versione della “Guida al Jobs Act” rappresenta il punto di approdo di un lavoro iniziato qualche mese fa (lo avevamo appunto chiamato work in progress).

Al termine di un lungo e laborioso processo legislativo iniziato con la Legge Delega 10 dicembre 2014, n. 183, usciamo oggi con la versione definitiva che integra commenti e note su tutti e otto i decreti attuativi emanati dal governo Renzi.

Questo lavoro finale viene pubblicato sia in versione “digitale” sul sito di Wikilabour.it, da cui è interamente scaricabile, che in versione cartacea.

La versione definitiva che oggi proponiamo è aggiornata allo stato normativo seguente, completo nelle sue previsioni legislative:

- Legge 10 dicembre 2014 n. 183, c.d. Jobs Act
- Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22
- Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151

Ovviamente proseguirà attraverso il sito e la Newsletter di Wikilabour il lavoro di aggiornamento critico su questo massiccio intervento sui diritti dei lavoratori: invitiamo tutti i nostri lettori a seguirci e ad inviarci ogni materiale ritenuto utile al progetto.

L'indirizzo cui inviare segnalazioni, commenti, pronunzie della magistratura è

redazione@wikilabour.it

0.	Nota editoriale	3
1.	Presentazione	9
	<i>di Susanna Camusso, Segretario Generale CGIL</i>	
2.	I diritti dei lavoratori secondo Renzi	11
	<i>di Mario Fezzi, avvocato in Milano</i>	
3.	Il decreto sul contratto a tutele crescenti: cosa dice, a chi si applica, che effetti produce (D.Lgs. 23/2015)	15
	<i>l'intero capitolo è a cura del network di "Studi Legalilavoro" (www.legalilavoro.it)</i>	
3.1.	La condizione dei lavoratori attualmente dipendenti di datori di lavoro ai quali si applica l'art. 18: cosa cambia e cosa no, nell'immediato e in prospettiva	21
3.2.	Le regole del licenziamento individuale per i nuovi assunti. Il licenziamento disciplinare	23
3.3.	Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo	31
3.4.	I licenziamenti per sopravvenuta inidoneità e per superamento del comparto ..	39
3.5.	Le possibilità di maggior tutela: l'azione per il caso di licenziamento discriminatorio e nullo	41
3.6.	Le novità in materia di licenziamenti collettivi	47
3.7.	Come si calcola l'indennizzo per il licenziamento senza reintegrazione	51
3.8.	Il CTC: quali effetti per i dirigenti?	55
3.9.	La condizione dei lavoratori (già in forza e CTC) nelle piccole imprese	59
3.10.	Quali novità per i dipendenti delle organizzazioni di tendenza?	63
3.11.	Le tutele processuali e la nuova procedura conciliativa per i lavoratori con contratto a tutele crescenti	67
3.12.	Profili di incostituzionalità	71
4.	Altri aspetti relativi al rapporto di lavoro ed alla contrattazione collettiva	
4.1.	Rientrano nelle nuove regole i casi di conversione del contratto a termine e di conferma degli apprendisti? - <i>Silvia Gariboldi, avvocato in Milano</i>	75
4.2.	Jobs Act e sistema degli appalti - <i>Giovanni Marcucci, avvocato in Milano</i>	79
4.3.	La contrattazione collettiva quale strumento di contrasto alla riduzione delle tutele in materia di licenziamenti illegittimi operata dal D.Lgs. n. 23 del 2015 - <i>Franco Focareta, avvocato in Bologna</i>	85
5.	Il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (D.Lgs. 22/2015) <i>l'intero capitolo è a cura di Mirko Altimari, Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali - Università Cattolica di Milano</i>	
5.1.	Introduzione	89
5.2.	La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego	90
5.3.	L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)	94
5.4.	L'assegno di disoccupazione (ASDI)	94
5.5.	Il contratto di ricollocazione	96

6.	Il decreto sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni (D.Lgs. 81/2015)	
6.1.	La disciplina delle collaborazioni - <i>Stefano Chiusolo, avvocato in Milano</i>	97
6.2.	L'illusione del superamento delle Co.Co.Co. e l'apparente riconduzione entro l'area della subordinazione - <i>Silvia Chellini, avvocato in Siena</i>	101
6.3.	Contratto di lavoro a tempo parziale - <i>Maurizio Borali, avvocato in Milano</i>	105
6.4.	Lavoro intermittente - <i>Federica Zironi, avvocato in Milano</i>	109
6.5.	Contratto a termine - <i>Stefano Chiusolo, avvocato in Milano</i>	111
6.6.	Il Jobs Act e la definitiva liberalizzazione della somministrazione di lavoro - <i>Silvia Chellini, avvocato in Siena</i>	115
6.7.	Il contratto di apprendistato nel decreto di riordino delle tipologie contrattuali - <i>Silvia Chellini, avvocato in Siena</i>	121
6.8.	Il lavoro accessorio - <i>Isabella Digiesi, avvocato in Milano</i>	127
6.9.	Possibilità di assegnazione in peggio delle mansioni (modifiche all'art. 2103 c.c.) - <i>Simone Perego, avvocato in Milano</i>	129
7.	Il decreto sulle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (D.Lgs. 80/2015) <i>l'intero capitolo è a cura di Velia Addonizio, avvocato in Milano</i>	
7.1.	Tutela e sostegno alla maternità e paternità - Congedi parentali	133
7.2.	Telelavoro	135
7.3.	Congedo per le donne vittime di violenza di genere	136
8.	Il decreto per la semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (D.Lgs. 151/2015)	
8.1.	Il "nuovo" art. 4 dello Statuto Lavoratori <i>Gianni Sozzi, avvocato in Milano</i>	137
8.2.	Dimissioni e risoluzione consensuale: forse, finalmente, si torna a bomba <i>Velia Addonizio, avvocato in Milano</i>	141
8.3.	La cessione dei riposi e delle ferie <i>Lorenzo Giasanti, avvocato in Milano e Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano Bicocca</i>	143
8.4.	La modifica alle Pari Opportunità <i>Tatiana Biagioni, avvocato in Milano</i>	147
9.	Il decreto per il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D.Lgs. 148/2015) <i>Mirko Altimari, Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali Università Cattolica di Milano</i>	
9.1.	Introduzione	151
9.2.	Capo I. Disposizioni generali	151
	Capo II. Integrazioni salariali ordinarie	154
	Capo III. Integrazioni salariali straordinarie	155
	Titolo II. Fondi di solidarietà	157

10. Il decreto per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro (D.Lgs. 149/2015)	
<i>Mirko Altimari, Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali Università Cattolica di Milano</i>	
10.1. Introduzione	159
10.2. L'ispettorato nazionale del lavoro	159
Organizzazione e competenze	160
Rappresentanza in giudizio	161
11. Il decreto per il riordino dei servizi per il lavoro e le politiche attive (D.Lgs. 150/2015)	
<i>Mirko Altimari, Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali Università Cattolica di Milano</i>	
11.1. Introduzione	163
11.2. La nuova Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro	163
I "nuovi" Centri per l'impiego	164
Lo stato di disoccupazione	165
Il patto di servizio personalizzato	166
La nuova disciplina dell'assegno di ricollocazione	167
Disoccupazione e attività di pubblica utilità	167
12. Appendice normativa	
12.1. Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. "Jobs Act")	169
12.2. Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	177
12.3. Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	187
12.4. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183	193
12.5. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183	201
12.6. Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	231
12.7. Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149, Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	261
12.8. Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183	273
12.9. Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183	301
12.10. Verbale di accordo Novartis Farma	329

PRESENTAZIONE

Conoscere per difendersi, conoscere per contrastare, conoscere perché tutti conoscano.

La legge delega sul lavoro ed i relativi decreti sono il più pesante attacco ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori della storia recente.

Argomentato con l'ideologia della modernità, sposta indietro le lancette della storia, almeno fino a prima dello Statuto dei Lavoratori, che infatti "manomette" in vari punti.

L'idea di fondo è la supremazia dell'imprenditore, il riabilitare un'idea padronale fondata sulla svalorizzazione del lavoro. Si afferma che comportamenti illegittimi – quale il licenziamento senza giustificato motivo – diventino legittimi, che la professionalità non è un bene prezioso da coltivare, ma può venire sottratta al lavoratore (demansionamento).

Se tutto è semplicemente un costo, se tutto può avere un prezzo (basso), il lavoro diventa una "cosa", e la persona, gli uomini e le donne scompaiono.

Per questo contrastare il "jobs act" a partire dalla contrattazione ha un sapore che va oltre le tradizionali lotte sindacali; torna lo slogan della Costituzione entrata in fabbrica, con cui salutammo lo Statuto dei Lavoratori.

Già questo dice dell'arretramento – altro che futuro! – determinato dalle scelte legislative del Governo; dobbiamo tornare a proporre la cultura del lavoro, del lavoro come libertà, della relazione tra libertà e autonomia, benessere delle persone e libertà.

Pensavamo che il '900 avesse definitivamente affermato questi principi, i modernizzatori ci fanno ripiombare nel passato.

Allora la guida serve innanzitutto ad attrezzarsi, conoscere, sapere, avere gli argomenti.

Strumento base per la contrattazione, questa Guida serve perché tutto ciò arrivi anche dove non è giunta la "propaganda" governativa, dove non è arrivata la nostra voce.

Conoscere per trattare, ma conoscere per cambiare.

Questa Guida ha un obiettivo ulteriore: quello di costruire conoscenza, azione e contrattazione per il nuovo Statuto delle lavoratrici e dei lavoratori, che ci permetterà di avere una nuova guida.



Susanna Camusso, Segretario Generale CGIL

Prosegue, a rate, l'opera di smantellamento dei diritti dei lavoratori.

Dopo il dannoso intervento legislativo condotto attraverso la c.d. Legge Fornero, siamo planati su una Riforma del Lavoro (Jobs Act di americana memoria) che sembra avere a cuore solo gli interessi delle imprese, senza tenere in alcun conto la vita e la dignità dei lavoratori.

Siamo tutti d'accordo sul fatto che eliminati tutti i lacci e i laccioli delle leggi "sociali" le imprese sarebbero in grado di produrre maggiori utili e quindi maggiori profitti. I diritti per i meno fortunati sono sicuramente un costo per le imprese; ma l'eliminazione dei diritti rischia di riportarci in un'epoca che sembrava superata e in cui un posto di rilievo era riservato "al dovere sociale" nel fare impresa nel nostro paese.

I legislatori (democristiani) del 1969 erano alla ricerca di un sistema che in qualche modo proteggesse la dignità dei lavoratori e al tempo stesso riequilibrasse quell'assetto sbilanciato dei rapporti di forza in azienda. E quell'equilibrio fu trovato nello Statuto dei diritti dei Lavoratori, approvato definitivamente nel maggio 1970, e fortemente voluto e proposto nel dicembre 1969 da un Governo democristiano presieduto da Mariano Rumor (Ministro del lavoro era Carlo Donat Cattin). Il voto finale avvenne il 14 maggio 1970 in un Parlamento in cui i rappresentanti del PCI si astennero dal voto ("il testo definitivo contiene carenze gravi e lascia ancora molte armi, sullo stesso piano giuridico, al padronato": l'Unità del 15 maggio 1970) e la sinistra extra-parlamentare fu estremamente critica nei confronti della legge ("Lo Statuto è un capolavoro di ipocrisia parlamentare, uno strumento di controllo dell'iniziativa operaia": Lotte Operaie, giugno 1970, n.26). Cosa è successo dal 1969 ad oggi perché quella che appariva allora alla sinistra una legge troppo moderata, oggi appaia in diverse sue norme, articolo 18 in testa, come una legge eversiva e distruttrice di ricchezza che le imprese potrebbero invece produrre?

Certo: è cambiato il mondo, ma i diritti son sempre quelli. Un omicidio era tale nel 1970 e tale è rimasto oggi: allo stesso modo, un licenziamento illecito oggi, non è diverso, sotto nessun aspetto, da un licenziamento illecito del 1970. Ed è mai possibile che quella che nel 1970 appariva come una norma elementare di civiltà (la reintegrazione nel posto di lavoro a fronte di un licenziamento illegittimo), tanto da passare in Parlamento senza particolari difficoltà (ben diversamente da altre norme molto più contrastate: l'art. 28, l'art. 2, l'art. 5) oggi sia additata come il vero ostacolo allo sviluppo del benessere nel nostro paese? E a forza di parlarne male si è poco alla volta fatta strada nella gente l'idea che la disoccupazione in Italia dipendesse dall'art. 18 s.l., che le imprese estere non investissero in Italia a causa di una norma capestro come l'art. 18, che le aziende fossero condannate al nanismo per la necessità di restare sotto i 15 dipendenti e non ricadere quindi nell'art. 18, etc. etc. etc.

Con la conseguenza che dopo vari tentativi andati male dei governi presieduti da D'Alema e poi da Berlusconi, oggi il governo Renzi, nominalmente di centro-sinistra, riesce, senza colpo ferire, a inventarsi un contratto a tutele crescenti, che di tutele crescenti non ne ha proprio, e che si limita invece a escludere l'art. 18 per tutti i nuovi assunti.

E per fare bene le cose, in sovraccarico, vengono fatti anche tanti altri provvedimenti che riducono via via gli spazi di libertà e di dignità dei lavoratori.

Come è noto il Decreto Legislativo n.23/2015 è stato definito "a tutele crescenti" dallo stesso

Governo, ma di tutele crescenti in verità non c'è traccia. L'aumentare dell'indennità risarcitoria con il crescere dell'anzianità aziendale non può essere considerato una crescita di tutele, ma solo un aumento proporzionale dell'indennità.

Con questo decreto il sistema previsto dall'art. 18 L.20.5.70 n. 300 viene rottamato e ne viene introdotto uno nuovo basato sul pagamento di un'indennità risarcitoria.

La reintegrazione resta solo per i licenziamenti discriminatori (inesistenti, non nella loro essenza, ma nella realtà processuale), per quelli orali e per quelli disciplinari basati su un fatto materiale che venga dimostrato come non accaduto o non determinatosi.

Attenzione, però: si esclude che il Giudice possa valutare la proporzionalità del fatto disciplinare addebitato. Ciò significa (oltre alla evidente manifestazione di aperta sfiducia del potere esecutivo nei confronti del potere giudiziario) che l'addebito di un fatto vero, ma disciplinarmente poco rilevante (portarsi a casa una matita, fare una telefonata personale con l'apparecchio aziendale, utilizzare per cinque minuti il pc aziendale per uso personale, entrare in ritardo, prolungare di poco la pausa pranzo, etc. etc.) se dimostrato vero come fatto storico materiale, impedisce al giudice di reintegrare il lavoratore, essendo obbligato a dichiarare risolto il rapporto di lavoro se il fatto in sé risulta vero (anche se disciplinarmente di scarso rilievo).

Nel caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e soggettivo e per giusta causa, se il giudice ritiene che il licenziamento sia illegittimo deve condannare al pagamento di un'indennità pari a due mesi per ogni anno di servizio (con un minimo di 4 e un massimo di 24).

Se il licenziamento è illegittimo per vizi formali (mancanza di motivazione, mancanza di contestazione del fatto disciplinare, etc.) il giudice deve condannare a un'indennità tra 2 e 12 mensilità, sempre partendo dalla base di un mese per ogni anno di servizio.

Per i licenziamenti collettivi è stato previsto lo stesso regime di quelli per giustificato motivo e per giusta causa: anche se manifestamente illegittimi non danno luogo a reintegrazione ma solo a una indennità, secondo l'anzianità aziendale, tra 4 e 24 mensilità.

Una novità assoluta è l'offerta di conciliazione da parte del datore di lavoro. Dopo aver licenziato un dipendente può fargli un'offerta di un'indennità di un mese per ogni anno di anzianità (con un minimo di 2 e un massimo di 18); se il lavoratore accetta e rinuncia ad impugnare il licenziamento, questa indennità è totalmente esentasse e esente anche da contributi. Il che sembra dare un vantaggio ingiustificato, in danno di coloro che ritengono di voler comunque impugnare il licenziamento, in caso di conclamata illegittimità.

Come detto all'inizio, di tutele crescenti non c'è traccia (a meno che non voglia chiamarsi così l'aumento dei mesi dell'indennità che è progressiva con l'anzianità aziendale).

Si parlava invece di tutele crescenti per il contratto a tempo indeterminato che per i primi 3 anni prevedeva una indennità in caso di licenziamento illegittimo e a partire dal terzo anno, invece, doveva prevedere la reintegrazione con l'applicazione integrale dell'art. 18.

Questo tipo di tutele crescenti è completamente scomparso.

L'abrogazione sostanziale dell'art. 18 (per i licenziamenti individuali e collettivi) dovrebbe garantire la ripresa dell'occupazione e di tante nuove assunzioni. Ma perché mai? Come è dimostrato da studi e ricerche è solo il trend positivo economico che può fare da incentivo alla ripresa delle

assunzioni. Qualunque altra ragione ha rilievo insignificante. È bensì vero che la situazione economica in apparente ripresa dovrebbe di per sé determinare nuove assunzioni. E a questo dovrebbe aggiungersi l'effetto positivo della decontribuzione dei contratti a tempo indeterminato del 2015 prevista dalla legge di stabilità. Se ci sarà ripresa dell'occupazione, sarà dunque per effetto di questi due fenomeni e non certo dell'eliminazione dell'art. 18.

Suscita comunque perplessità il fatto che il Governo non abbia voluto fare marcia indietro almeno per quanto concerne i licenziamenti collettivi, sui quali un chiaro segnale era arrivato dal Parlamento (per la loro eliminazione dal pacchetto che esclude l'art. 18).

Successivamente il Governo ha approvato gli altri decreti di attuazione della legge delega 183/2014. Uno di questi dovrebbe riordinare le tipologie contrattuali, attraverso l'impegno assunto dalla legge delega di eliminare buona parte degli svariati contratti "parasubordinati" per convogliare tutti i lavoratori all'interno del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Difficilmente comprensibile in proposito è l'affermazione del Capo del Governo secondo cui, con il decreto sul riordino delle tipologie contrattuali, si eliminerebbe la gran parte dei contratti parasubordinati per convogliare tutti verso il contratto a tempo indeterminato. In realtà i contratti di parasubordinazione restano tutti, eccezion fatta per job-sharing e associazione in partecipazione, oltre ai contratti a progetto.

E non è stato minimamente toccato nemmeno il contratto a termine (riducendo, come era stato suggerito, ad almeno 24 mesi il termine massimo di durata del contratto privo di causale): come si pensa di portare tutti nel contratto a tempo indeterminato se si mantiene un contratto (quello appunto a termine) che rappresenta oggi l'80% delle assunzioni e che resta più conveniente per le imprese? E inoltre c'è anche da notare che il decreto approvato prevede che il superamento delle soglie previste per legge o per contratto non determini la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ma venga semplicemente applicata una sanzione amministrativa. Il che rende sostanzialmente inutile l'introduzione delle soglie.

Per quanto riguarda il contratto a progetto poi, la sua abolizione, a partire dal gennaio 2016, è stata presentata con le medesime suggestioni che avevano visto, dodici anni fa, l'eliminazione dei co.co.co. in favore dei co.co.pro. Ho sentito il capo del governo e il suo ministro del lavoro affermare che l'eliminazione per legge dei co.co.pro produrrà la scomparsa delle false collaborazioni e il mantenimento solo delle genuine collaborazioni autonome. La stessa affermazione era stata fatta nel 2003, all'entrata in vigore del D.Lgs.276 che cancellava i co.co.co.: e abbiamo visto tutti come i contratti a progetto siano diventati rapidamente un numero incalcolabile. Allo stesso modo è ampiamente prevedibile che la cancellazione dei co.co.pro produrrà l'obbligo per i lavoratori a progetto di dover aprire la partita IVA per mantenere una sorta di rapporto di lavoro. E a fianco di un aumento esponenziale di nuove partite IVA si aggiungerà una reviviscenza massiccia del lavoro nero.

A questo si aggiunga che i co.co.co. che non diventeranno lavoratori subordinati perderanno anche le tutele oggi previste dalla disciplina del lavoro a progetto. È stato infatti sostanzialmente riscritto l'art. 2094 c.c.. Dal gennaio 2016 le collaborazioni che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione

siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Questa nuova definizione, che dovrebbe in teoria riportare nel lavoro subordinato le co.co.pro fasulle, potrebbe prestarsi a facili elusioni.

Altra notazione negativa è rappresentata dalla modifica dell'art. 2103 c.c. con la previsione della possibilità per le imprese di assegnare al dipendente mansioni inferiori, nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali o nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Inoltre, possono essere stipulati nelle sedi di cui all'art. 2113, ultimo comma, c.c. accordi individuali di modifica delle mansioni e del livello di inquadramento (quindi anche oltre un solo livello in meno) e della relativa retribuzione. Come sappiamo nel termine "assetti organizzativi aziendali" ci sta di tutto e basterà pertanto fare qualche operazione di maquillage per poter giustificare la dequalificazione e il demansionamento di molti lavoratori.

Nel saldo attivo (scarsissimo) di questa operazione di riscrittura del diritto del lavoro possiamo metterci la nuova regolamentazione delle dimissioni, che dovrebbe impedire le dimissioni in bianco e le altre forme di dimissioni ... forzate.

Ed è nuovamente da criticare la modifica sulle pari opportunità, in cui a dispetto delle parole, si creano meccanismi che impediranno l'operatività concreta delle Consigliere di Parità.

E infine la perla di cui si è parlato troppo poco e che non ha prodotto tutta l'indignazione che meritava: la riforma sostanziale dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori, quello che impediva i controlli occulti in danno dei lavoratori. Per sintetizzare basterà dire che tutti coloro che utilizzano strumenti elettronici (e cioè quasi tutti i lavoratori dipendenti) quali Computer, Tablet, Smart-phone, macchine a controllo numerico etc. etc. saranno legittimamente soggetti al controllo a distanza del proprio datore di lavoro che potrà sapere cosa hanno fatto, quando, con quali pause, dove si sono spostati, se hanno fatto telefonate o e mail non di lavoro, potranno leggere le loro mail, o vedere che siti internet hanno visitato, etc, etc, etc. (in questo modo entrando anche nella sfera privatissima dei dipendenti, potendo in tal modo ricostruire gli interessi politici, sindacali, religiosi, sessuali e altro ancora).E i dati così raccolti dai datori di lavoro potranno essere usati per applicare sanzioni disciplinari.

Quanto tutto questo possa servire a rendere più produttive le imprese, secondo l'auspicio del nostro Capo del Governo, è totalmente incomprensibile. Una norma del genere costituisce invece un vero e proprio attentato alla dignità e alla libertà dei lavoratori.

Ce n'era proprio bisogno?

IL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: COSA DICE, A CHI SI APPLICA, CHE EFFETTI PRODUCE

Studi "Legalilavoro"

IL DISEGNO DEL JOBS ACT

Il Governo Renzi ha definitivamente approvato il più atteso tra i decreti attuativi della legge 183 del 2014, ovvero quello sul c.d. contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (d'ora innanzi per brevità lo chiameremo CTC).

Provando a sintetizzare il senso della disciplina, secondo le intenzioni del Governo che l'ha fortemente voluta, essa dovrebbe rendere più conveniente e appetibile per le imprese l'assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato, così contribuendo a dirottare una maggior quota della domanda di lavoro dai contratti di lavoro atipici (contratti a termine, lavoro accessorio, rapporti di collaborazione autonoma, ecc.) al contratto, appunto, a tempo indeterminato.

Sotto questo profilo, il decreto va messo in collegamento anche con le disposizioni contenute nella legge di stabilità, che ha previsto alcuni significativi sgravi contributivi proprio per le assunzioni a tempo indeterminato. D'altro canto, bisognerà attendere di vedere come saranno modificate le discipline dei rapporti di lavoro atipici (soprattutto quella del contratto a termine), per capire se davvero il CTC possa essere un loro adeguato "competitore" (al momento di definitiva approvazione del decreto pare tuttavia che il Governo non intenda rendere più restrittivo l'accesso al contratto a termine).

Se l'intenzione è certamente apprezzabile, qual è però il modo in cui essa viene realizzata? Qual è cioè la convenienza offerta alle imprese con il nuovo contratto a tempo indeterminato?

Ebbene, tale convenienza sta tutta e soltanto nella forte attenuazione delle regole protettive in caso di licenziamento ingiusto – solo per i nuovi assunti, come si vedrà tra breve – secondo una linea che tende a limitare a pochissimi casi la reintegrazione nel posto di lavoro (cioè l'effetto sanzionatorio voluto dal legislatore del 1970 con il famoso art. 18 dello Statuto dei Lavoratori), mentre nella maggioranza dei casi un lavoratore che sia licenziato senza il rispetto dei limiti legali riceverà soltanto un indennizzo economico (ed anche, come vedremo, piuttosto modesto...).

In buona sostanza, assumere a tempo indeterminato dovrebbe essere più facile e conveniente perché ... sarà più facile e poco costoso licenziare lo stesso lavoratore!

È evidente a chiunque che con la nuova disciplina vengono modificati gli assetti di fondo del sistema di regole del lavoro (almeno per le imprese di maggiore dimensione, dove opera tradizionalmente un regime protettivo intenso per i licenziamenti ingiusti), spostando in misura significativa gli equilibri del conflitto di interessi nei rapporti di lavoro, a favore dei datori di lavoro.

Le tutele dei licenziamenti hanno infatti una rilevanza che va ben oltre la specifica vicenda del recesso e la tutela della stabilità di reddito e occupazione, poiché sostengono la forza contrattuale del lavoratore nella relazione quotidiana sul luogo di lavoro.

Di più: una tutela efficace nei confronti di un licenziamento ipoteticamente ingiustificato – diritto non a caso espressamente sancito dalla Carta europea dei diritti fondamentali e dalla Carta sociale europea – protegge le libertà fondamentali di lavoratrici e lavoratori, nei luoghi di lavoro: la libertà di espressione e di dissenso, la difesa della dignità quando questa sia minacciata da superiori o colleghi, la difesa e pretesa dei propri diritti, la possibilità di attivarsi sindacalmente se lo si desidera, ecc.

Non c'è bisogno di spiegazioni per intuire che un lavoratore che sa che può essere licenziato a basso costo sarà un lavoratore più debole, meno pronto a far valere i propri diritti o interessi. Si pensi alla condizione di una lavoratrice che, per difficoltà legate agli impegni di cura familiare, ha la necessità di resistere a pressanti richieste di fare straordinari, modificare turni, ecc., magari nascenti da un'organizzazione del lavoro a organico ridotto: quanto potrà sottrarsi a tali pressioni e, se lo farà, quanti datori di lavoro resisteranno alla tentazione di allontanarla a basso costo per sostituirla con un dipendente più disponibile e "flessibile"?

Dunque la domanda è: anche ammesso che la riforma produca una crescita nel futuro di assunzioni a tempo indeterminato, non c'è il rischio che le stesse diano luogo di fatto a rapporti di lavoro precari, tanto quanto i contratti a termine?

PER CHI VALE LA NUOVA DISCIPLINA?

Il decreto che illustriamo non ha valenza generale, in quanto si applica soltanto ai lavoratori assunti successivamente alla sua entrata in vigore. Anzi la legge specifica che vale solo per i lavoratori assunti come operai, impiegati e quadri: per i dirigenti – che da sempre hanno un regime legale dei licenziamenti distinto – rimangono le vecchie regole (sul punto, e sulle possibili intersezioni tra la nuova disciplina e la condizione dei dirigenti torneremo più avanti con apposito approfondimento).

Il decreto ha dovuto rispettare il limite posto dalla legge delega, la quale appunto parlava di introdurre nuove regole sul licenziamento soltanto "per le nuove assunzioni".

Ciò significa, dunque, che per i lavoratori già in forza nell'immediato non cambia nulla, ed essi continueranno a godere delle tutele applicabili sino ad oggi. In particolare, se si tratta di dipendenti che operano in strutture che raggiungono le soglie previste dalla legge (unità produttiva con più di 15 lavoratori, datori di lavoro con più di 60 dipendenti nel loro complesso) continueranno a vedersi applicare, ove subiscano un licenziamento non giustificato, l'art. 18.

In sostanza a partire da oggi si crea una significativa differenza e frattura tra tutti i lavoratori già in forza, da un lato, ed i nuovi assunti: i quali ultimi, pur lavorando per gli stessi datori di lavoro, avranno un regime protettivo contro il licenziamento molto meno intenso.

È evidente che tale situazione apre un problema di disuguaglianza, della quale andrà valutata la compatibilità con la Costituzione (in termini nuovi rispetto alle differenze di regimi di tutele già esistenti in passato, perché qui si tratta di differenze di trattamento tra lavoratori della stessa impresa, e non connesse né a condizioni oggettive né a un differente inquadramento contrattuale). Ma così è. Secondo i sostenitori delle novità, si tratta tuttavia di una situazione solo temporanea, transitoria, perché a mano a mano che i "vecchi" dipendenti saranno sostituiti, con le nuove assunzioni, una platea crescente di lavoratori sarà assoggettata al nuovo regime legale sui licenziamenti (fino al futuro esaurimento del bacino dei lavoratori che godono del regime sino ad oggi vigente).

Tale osservazione ci segnala subito un aspetto molto importante: i lavoratori già in forza a tempo indeterminato non sono toccati immediatamente dalle novità normative, ma potranno esserlo quando cambieranno lavoro, transitando nella condizione di "nuovi assunti" presso una diversa impresa!

Sulla questione, e sulla possibilità di evitare tale effetto negoziando con il nuovo datore di lavoro un diverso regime, torneremo con apposito approfondimento.

Si può però osservare, intanto, che questa netta frattura tra vecchi e nuovi assunti rischia di creare, nel mercato del lavoro italiano dei prossimi mesi ed anni, alcune spinte negative: da un lato una maggiore rigidità, derivante dalla fondata remora dei diversi milioni di lavoratori già in servizio a cambiare lavoro (per evitare appunto di trovarsi esposti ad un regime legale molto meno protettivo); dall'altro lato, la tentazione delle imprese di accelerare la sostituzione dei vecchi dipendenti con i nuovi, ritenuti per il loro nuovo statuto giuridico più convenienti (e probabilmente più malleabili); ancora, probabili pratiche distorsive della concorrenza (soprattutto nel settore dei servizi) da parte di imprese costituite ad hoc per avvalersi dei vantaggi (normativi e di minor costo contributivo) riservati ai nuovi assunti.

Veniamo da anni che, per effetto della crisi economica, hanno visto crescere esponenzialmente i casi in cui le imprese – talvolta con strumenti traumatici, talaltra con strumenti negoziali – hanno “espulso” centinaia o migliaia di lavoratori dal proprio contesto. Tali casi saranno, dopo il decreto in commento, forse ancora più numerosi e complicati da gestire, perché d'ora innanzi la valutazione di un processo di transizione ad altro datore di lavoro dovrà tenere conto anche del tipo di contratto, pur formalmente a tempo indeterminato, che si otterrà. È dunque ancora più importante che i lavoratori coinvolti in simili processi si procurino un'assistenza legale di qualità.

RIENTRANO NELLE NUOVE REGOLE I CASI DI CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TERMINE E DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI

La versione iniziale del decreto, precedente all'esame del Parlamento, lasciava dubbi sull'applicabilità della nuova disciplina ad alcune categorie di lavoratori. Se è certa l'esclusione dei lavoratori domestici (da sempre soggetti a un regime diverso del recesso, soggetto al solo obbligo del preavviso), era difficile pronunciarsi sull'applicabilità agli apprendisti e ai lavoratori marittimi (assunti sulla base del contratto di arruolamento disciplinato dal codice della navigazione).

Nella versione finale, approvata dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015, è stata introdotta una specificazione riguardante i rapporti di lavoro a termine e, appunto, gli apprendisti. Si prevede infatti che la nuova disciplina venga applicata anche ai casi di conversione (successiva all'entrata in vigore del decreto) di contratto a tempo determinato: i lavoratori così stabilizzati vengono perciò considerati nuovi assunti, anche se l'avvio del rapporto di lavoro è avvenuto prima dell'approvazione della legge. Riteniamo però che la norma riguardi la sola conversione volontaria di un contratto a termine (legittimo), mentre in caso di accertamento giudiziale della illegittimità del termine in un contratto di lavoro stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto, il rapporto di lavoro dovrà essere assoggettato alla disciplina del licenziamento vigente alla data della prima assunzione.

Lo stesso vale per la conferma in servizio degli apprendisti: tale disposizione ha certamente il valore positivo di evitare che, nel primo periodo di attuazione, le imprese siano indotte a recedere dai rapporti di apprendistato, equiparandoli alle (più convenienti) nuove assunzioni. Essa però pone un rilevante dubbio di compatibilità con i limiti posti al decreto dalla legge delega, la quale limitava la

disciplina del CTC alle “nuove assunzioni”: concetto nel quale pare difficile far rientrare la conferma di un apprendista, che si considera lavoratore a tempo indeterminato fin dall'avvio del rapporto.

IL DECRETO RIGUARDA ANCHE I LAVORATORI PUBBLICI?

Su questo interrogativo si è subito aperta una discussione. Da più voci governative è venuta una netta risposta negativa: la disciplina varrebbe solo per i lavoratori privati (dipendenti di imprese e datori di lavoro non imprenditori), per i pubblici si interverrà in un momento successivo. Secondo altri, invece, le nuove regole valgono subito per tutti. La versione finale del decreto non ha chiarito lo snodo, nonostante le attese in tal senso.

Tecnicamente la questione non è di facile soluzione. Se è vero che la disciplina appare formulata pensando con evidenza al solo rapporto di lavoro privato, è d'altro canto vero che il Testo unico dei dipendenti pubblici (d.lgs. 165 del 2001) prevede che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano disciplinati “dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa”, salve le eventuali regole speciali relative a singole materie.

La questione rimane dunque dubbia. Per i licenziamenti economici (individuali per giustificato motivo oggettivo, e collettivi) sembra si possa affermare la specialità del regime pubblico, e dunque la non applicabilità dell'istituto (né nella versione del CTC né in quella precedente); più incerta la questione del licenziamento per motivi disciplinari, anche se pare possano trovarsi buoni motivi (tra cui la forte rilevanza dei principi di legalità e di pari trattamento nella condotta della pubblica amministrazione) per continuare a sostenere, anche per i futuri dipendenti, il diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento privo di fondamento di legittimità.

E I LAVORATORI DELLE PICCOLE IMPRESE?

Un discorso a parte va fatto per i dipendenti delle piccole imprese (sotto la soglia di applicazione dell'art. 18), i quali avevano già un regime di tutela minore, con esclusione della reintegrazione (salvo il caso di licenziamento discriminatorio o nullo) e l'applicazione al licenziamento illegittimo di un regime risarcitorio debole (la c.d. tutela obbligatoria prevista dall'art. 8 della legge n. 604 del 1966).

Come si vedrà nell'apposito approfondimento, per tali lavoratori nell'immediato nulla cambia, mentre ai nuovi assunti di tali imprese si applica il nuovo regime del CTC (ma con indennizzi di entità ridotta). Nel momento in cui, per effetto delle nuove assunzioni, l'impresa dovesse superare la classica soglia dei 15 dipendenti nell'unità produttiva (o 60 nell'impresa), a tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti) si applicherà integralmente la disciplina del CTC. Si tratta, come si dirà innanzi, di una scelta molto discutibile e probabilmente sospetta di illegittimità costituzionale.

COSA PREVEDE IL DECRETO?

In estrema sintesi, la disciplina del CTC è così ordinata:

- per i licenziamenti discriminatori, o nulli per altri motivi (ad esempio per contrasto con specifici divieti di legge, come quello a tutela della maternità) i lavoratori con CTC godono di un regime di tutela sostanzialmente identico a quello dei vecchi dipendenti (reintegrazione nel posto di lavoro

- e piena tutela risarcitoria); ai licenziamenti nulli sono equiparati anche quelli per motivi relativi alla salute e disabilità fisica o psichica del lavoratore;
- per tutti gli altri licenziamenti – per motivi disciplinari, per motivi economici individuali, per licenziamento collettivo per riduzione del personale – il regime ordinario di tutela prevede una tutela meramente economica, con un indennizzo che cresce progressivamente con il maturare di una maggiore anzianità di servizio (in proporzione di due mensilità per ogni anno di servizio), e con la fissazione di un minimo (quattro mensilità) e un massimo (ventiquattro mensilità);
- solo per il licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo o giusta causa) è prevista un'ipotesi di sanzione con reintegrazione nel posto di lavoro, quando risulti insussistente il "fatto materiale" contestato al lavoratore;
- per i vizi meramente procedurali del licenziamento è previsto un regime indennitario ancora più attenuato;
- viene poi introdotta una specifica procedura conciliativa, mirante a favorire un accordo economico tra datore di lavoro e lavoratore licenziato (accordo favorito, nelle intenzioni del legislatore, da un regime fiscale agevolato).

Ogni analisi dell'istituto del licenziamento va fatta tenendo conto anche del contesto relativo agli ammortizzatori sociali di cui può godere il lavoratore, a seguito del recesso. In merito, il decreto sul CTC va collegato a un altro decreto emanato contemporaneamente, relativo al ridisegno della disciplina delle indennità collegate alla disoccupazione involontaria (la c.d. Naspi, nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Su tale tema (che riguarda tutti i lavoratori, e non solo quelli assunti con CTC) non possiamo soffermarci, per motivi di sintesi. Qui ci limitiamo dunque ad alcune schede di lettura del nuovo regime del CTC, e ad iniziare ad individuare le migliori strategie di tutela, in tale nuovo contesto, di vecchi e nuovi dipendenti.

Gli argomenti che tratteremo qui di seguito sono:

- i lavoratori già assunti presso datori di lavoro ai quali si applica l'art. 18: cosa accade se si cambia lavoro?
- il licenziamento per i lavoratori assunti con CTC: il licenziamento per motivi disciplinari
- il licenziamento economico individuale
- il licenziamento per inidoneità sopravvenuta e per malattia
- il licenziamento collettivo
- il regime di maggiore tutela: il licenziamento discriminatorio e nullo
- come si calcola l'indennizzo per il licenziamento senza reintegrazione?
- i dirigenti e il licenziamento nel nuovo contesto legale
- la condizione dei lavoratori (già in forza e con CTC) nelle piccole imprese
- i dipendenti (già in forza e con CTC) delle organizzazioni di tendenza
- le transazioni sul licenziamento: una procedura specifica per il CTC

LA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ATTUALMENTE DIPENDENTI DI DATORI DI LAVORO AI QUALI SI APPLICA L'ART. 18: COSA CAMBIA E COSA NO, NELL'IMMEDIATO E IN PROSPETTIVA

Studi "Legalilavoro"

IL LAVORATORE GIÀ IN SERVIZIO (DOVE SI APPLICA L'ART. 18): NELL'IMMEDIATO NULLA CAMBIA...

L'entrata in vigore del primo e più importante (dal punto di vista dell'impatto sulle tutele) decreto previsto dalla legge delega n. 183 del 2014 comporta l'immediata applicabilità del cd. "contratto di lavoro a tutele crescenti" ai lavoratori d'ora in poi assunti a tempo indeterminato.

L'art. 1 del decreto, infatti, prevede che il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo si applichi ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sua entrata in vigore.

Lo stesso art. 1 prevede, altresì, che, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito dimensionale di cui all'articolo 18 (più di 15 lavoratori nell'unità produttiva, o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, o ancora più di 60 dipendenti in totale), il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, sia disciplinato dalle nuove disposizioni. Dunque è chiaro che le novità della legge che prevedono minori tutele per i licenziamenti non si applicano a quei lavoratori che, da prima dell'entrata in vigore del decreto, siano dipendenti di datori di lavoro cui già si applicava l'art. 18 (peraltro, secondo la formulazione depotenziata dalla legge "Fornero"). Nell'immediato, dunque, per questi lavoratori non cambia nulla.

Proprio questo doppio regime ("tutele crescenti" per i neo assunti e tradizionali tutele per i lavoratori già dipendenti), però, ha indotto molti interpreti ad evidenziare la disparità di trattamento tra lavoratori all'interno della stessa azienda, i quali, di fronte a un medesimo provvedimento datoriale potranno ottenere differenti rimedi. Una disparità di trattamento non già tra diverse categorie di lavoratori, indotta da ragioni oggettive, bensì tra colleghi di lavoro della stessa azienda, indotta da ragioni puramente soggettive (la data di assunzione). Con l'evidente possibilità che i Giudici investiti di tali situazioni possano, a richiesta della parte ricorrente o meno, sollevare questione di incostituzionalità per violazione dell'art. 3 della Costituzione.

... MA SE SI DEVE CAMBIARE LAVORO?

Ora, abbiamo visto che il nuovo decreto non cambia immediatamente (e direttamente) la condizione dei lavoratori già dipendenti di datori di lavoro delle medie e grandi imprese. Ma che succede se questo lavoratore intende cambiare lavoro? E se è invece il datore di lavoro a cambiare la propria organizzazione o la propria struttura aziendale? Oppure, cosa accade se il nostro lavoratore tutelato viene licenziato ed intende negoziare con il datore di lavoro? E comunque, cosa potrà accadere nel futuro a questi lavoratori?

È evidente come le importanti novità legislative pongano delicati problemi per gli stessi lavoratori, oltre che per gli interpreti e soprattutto per i professionisti che si trovino a tutelare in giudizio (o in una fase stragiudiziale) lavoratori che siano stati licenziati o che abbiano perso il lavoro.

Infatti, rispetto al passato, mentre il lavoratore licenziato poteva trattare il suo rientro in servizio (rinunziando a parte delle retribuzioni maturate) senza particolari condizionamenti circa il tipo di

riassunzione, oggi non sarà indifferente contrattare il ripristino del rapporto o l'assunzione ex novo, poiché in questo secondo caso egli perderà le tutele dell'art. 18.

Ed ancora, certamente dovrà avere diverso peso (in termini di cd. incentivo all'esodo) la rinuncia ad un posto di lavoro tutelato, che non sarà più possibile reperire nel nuovo mercato del lavoro. Inoltre, dovrà verificarsi caso per caso l'opportunità e la convenienza della soluzione, spesso oggi praticata, di "sanare" un rapporto di lavoro irregolare ("in nero", oppure avviato con un contratto a tempo determinato nullo, ecc.) con il pagamento di una somma di denaro e l'assunzione a tempo indeterminato (che, quindi, riceverà le tutele del CTC e non quelle derivanti dal riconoscimento a ritroso del rapporto di lavoro irregolare).

Così come è evidente che chi tutela i lavoratori dovrà sforzarsi di cercare di individuare strumenti di tipo negoziale volti all'introduzione, in condizioni di particolare "forza" del lavoratore, di clausole che gli garantiscano, attraverso il nuovo contratto, di conservare le tutele "ordinarie" in caso di licenziamento.

Inoltre, non è difficile immaginare che l'introduzione del doppio regime di tutele, unitamente ai previsti (dalla Legge di Stabilità) forti e generalizzati incentivi fiscali e contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (rientranti, quindi, nel regime delle tutele crescenti), spingerà i datori di lavoro a percorrere scelte gestionali e organizzative e forme giuridiche che facilitino o anticipino il passaggio dei lavoratori occupati dal vecchio al nuovo regime.

Particolare attenzione, quindi, dovrà essere rivolta a tutti questi processi di modificazione, trasformazione o cessione dell'azienda o di rami di essa, che comportino il passaggio dei lavoratori alle dipendenze di diverse o di nuovi (ad es. le cd. newco) soggetti imprenditoriali. È evidente, infatti, che con la normale cessione di azienda o di ramo di azienda, il lavoratore conserverà il rapporto di lavoro e la sua anzianità, e con essi le tutele di cui all'art. 18. Mentre un'eventuale novazione del rapporto di lavoro (con la stipula di un nuovo contratto di lavoro) o una soluzione di continuità tra vecchio e nuovo impiego (con l'interruzione del rapporto ed il pagamento del TFR) comporterà la perdita delle tutele "ordinarie", sostituite dalle nuove tutele crescenti.

Infine, non è facile prevedere le conseguenze che, in tema di struttura retributiva e di condizioni di lavoro, potrà avere nel tempo la contrapposizione in azienda tra lavoratori diversamente tutelati. Già autorevoli economisti hanno profetizzato una rimodulazione (ovviamente verso il basso) di salari e contrattazione man mano che il turn over aziendale porterà ad una inversione nella proporzione tra vecchi e nuovi assunti, poiché si è evidenziato che i nuovi lavoratori a tempo indeterminato saranno più inclini (in ragione della minor tutela) ad accettare peggiori condizioni economiche, minori garanzie e maggiore intensità nella prestazione di lavoro, pur di rimanere occupati.

LE REGOLE DEL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER I NUOVI ASSUNTI. IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Studi "Legalilavoro"

REGOLE E SANZIONI DEL LICENZIAMENTO: IL LICENZIAMENTO PER MOTIVI SOGGETTIVI

Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto 23/2015, e dunque soggetti al regime del CTC, cambiano le regole del licenziamento. Invero, si deve subito precisare che ciò che viene modificato non sono le regole sostanziali del recesso (potremmo dire: le condizioni giuridiche alle quali il datore di lavoro può licenziare un proprio dipendente) ma solo quelle relative al regime sanzionatorio, ovvero alle conseguenze del licenziamento quando questo sia ritenuto illegittimo dal Giudice.

Dunque sul piano teorico le ipotesi di licenziamento legittimo (cioè: in quali casi e per quali motivi il datore di lavoro può licenziare) rimangono le medesime per i vecchi e nuovi assunti: ma si tratta appunto di un'affermazione teorica, poiché in pratica le condizioni degli stessi lavoratori sono molto diverse, in quanto i primi potranno godere di un regime sanzionatorio assai più efficace, idoneo come tale a costituire un più effettivo deterrente verso un licenziamento superficiale o addirittura arbitrario.

Andando con ordine, è bene ricordare a quali condizioni è possibile il licenziamento, iniziando dal licenziamento per motivi soggettivi, o disciplinare (del licenziamento per motivo oggettivo parleremo successivamente).

Tale tipologia di recesso si ripartisce ulteriormente nel licenziamento, con preavviso, per giustificato motivo soggettivo (art. 3 l. 604/1966), causato da un "notevole inadempimento" del prestatore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali, e in quello, senza preavviso, per giusta causa (art. 2119 c.c.), consistente in una causa che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Per entrambe tale ipotesi, peraltro, il licenziamento deve avvenire nel rispetto della c.d. procedura disciplinare (art. 7 l. 300/1970), con la preventiva contestazione degli addebiti rivolti al lavoratore e la possibilità per lo stesso di presentare ogni giustificazione.

È poi importante rammentare che il datore di lavoro è tenuto al rispetto del "codice disciplinare", normalmente contenuto nel contratto collettivo applicabile ai rapporti di lavoro, il quale distingue tra le condotte del dipendente passibili di sanzioni conservative del rapporto di lavoro (ammonizione, multa, sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione) e quelle suscettibili di licenziamento, con o senza preavviso. Nel tempo, poi, la giurisprudenza ha sviluppato alcune ipotesi di licenziamento disciplinare anche per fatti o condotte non comprese nei codici disciplinari, quando il lavoratore abbia comunque violato regole etiche o giuridiche di carattere generale (ad esempio commettendo illeciti di rilevanza penale a danno del datore di lavoro, di colleghi, di clienti, ecc.).

QUALI SANZIONI (SINO AD OGGI) PER IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE INGIUSTIFICATO?

Il lavoratore che subisce un licenziamento per motivo soggettivo ha ovviamente il diritto di impugnarlo (nel rispetto dei termini di decadenza, oggi modificati dopo la legge 183/2010), chiedendo al Giudice di valutarne la legittimità.

I vizi che possono riguardare un licenziamento disciplinare (e salva la diversa ipotesi in cui ne sia dimostrato addirittura il carattere discriminatorio o nullo) sono i più vari.

Citando solo i più frequenti, si pensi a: - la violazione della procedura ex art. 7 dello statuto dei lavoratori; - il difetto di tempestività e immediatezza (cioè: il datore di lavoro era da tempo a conoscenza della condotta del lavoratore, senza reagire, e l'ha contestata solo a una notevole distanza di tempo); - l'infondatezza delle accuse rivolte al dipendente (il lavoratore non ha commesso il fatto che gli è stato contestato, oppure quel fatto si è svolto in modo significativamente diverso, o quella condotta era giustificata da circostanze tali da renderlo non colpevole, o comunque scusabile); - il difetto di proporzionalità (la condotta del lavoratore non era di gravità tale da giustificare il licenziamento, anche considerando la scala delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo); - il difetto di rilevanza disciplinare della condotta contestata (la condotta del lavoratore è sussistente, ma non costituisce un inadempimento).

Sino al 2012 tutti questi vizi davano luogo – per i rapporti di lavoro soggetti all'art. 18 dello statuto dei lavoratori – ad un unico regime sanzionatorio, consistente nel diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento integrale del danno retributivo (e al versamento dei contributi previdenziali) per il periodo tra il momento del licenziamento alla reintegrazione. Dunque era sempre garantita – se il Giudice riteneva ingiustificato il recesso, per uno o più dei vizi sopra esemplificati – la stabilità del posto di lavoro (salvo il diritto del lavoratore, una volta intervenuta la sentenza di reintegrazione, di rinunciare al rientro in servizio optando per una indennità alternativa, di quindici mensilità di retribuzione globale di fatto, aggiuntiva rispetto al risarcimento ottenuto per il periodo di illegittimo allontanamento).

Con la legge 92/2012 l'art. 18, come è noto, è stato modificato prevedendo regimi sanzionatori distinti (che sono poi quelli ancora applicabili ai lavoratori non interessati al CTC).

Per quel che riguarda il licenziamento disciplinare, i regimi sanzionatori possibili sono tre:

- il regime che prevede ancora la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno per il periodo di allontanamento (ma con un tetto massimo equivalente a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto), il quale si applica quando il Giudice accerta che non ricorrono il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa addotti dal datore di lavoro “per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”;
- il regime che prevede una tutela esclusivamente economica (senza ricostituzione del rapporto di lavoro), applicabile “nelle altre ipotesi in cui (il Giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro”; in questo caso, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, variabile tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto;
- il regime che prevede nuovamente una tutela esclusivamente economica ma ridotta, riguardante l'ipotesi in cui si sia verificata soltanto una violazione dell'obbligo di specifica motivazione del licenziamento, e, soprattutto, della procedura disciplinare di cui all'art. 7 stat. lav. (e sempre che non sussista uno dei vizi sostanziali più gravi di cui ai precedenti regimi); anche in questo caso il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, variabile però tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Se non si dà luogo alla reintegrazione, il lavoratore avrà anche diritto al pagamento dell'indennità di preavviso, nell'ipotesi in cui sia stato licenziato per giusta causa (dunque in tronco) e questa non sia stata confermata in sede di giudizio.

I DUBBI INTERPRETATIVI SUL REGIME SANZIONATORIO DELL'ART. 18 POST-LEGGE FORNERO

Le modifiche del 2012, ora sintetizzate, hanno sollevato una serie di dubbi applicativi, riguardanti soprattutto l'esatta individuazione del confine tra i casi di licenziamento ingiustificato che meritano la sanzione della reintegrazione e quelli destinatari della sola sanzione economica.

La questione si è concentrata soprattutto sul significato da attribuire al concetto di "insussistenza del fatto contestato" (presupposto della reintegrazione).

In sintesi, può dirsi che a fronte di una tesi rimasta minoritaria, che tendeva a identificare nel fatto la sola condotta "materiale" del dipendente (ponendosi cioè la questione se il fatto storico - ad esempio il danneggiamento di un impianto - si sia verificato o meno, e da parte di quel lavoratore), la prevalente giurisprudenza si è orientata nel senso di considerare il fatto contestato come comprensivo anche delle sue connotazioni giuridiche, quali l'imputabilità, l'elemento soggettivo, ecc. (dunque verificando se la condotta sia non solo materialmente esistente ma anche imputabile soggettivamente al lavoratore, priva di rilevanti scusanti ecc.: ad esempio se il danneggiamento non sia stato prodotto incolpevolmente, o quale effetto di uno stato di necessità).

Bisognerebbe, per una migliore comprensione del problema, approfondire la ricca casistica, cosa che non può qui farsi per ragioni di sintesi. Si può però osservare come i giudici siano ragionevolmente preoccupati che dalla nuova disciplina non derivino esiti irrazionali: ciò che ad esempio avverrebbe se un licenziamento per un fatto materialmente verificatosi, ma privo di colpevolezza, fosse sanzionato con il solo indennizzo mentre il licenziamento per una condotta grave, verificata e colpevole, fosse sanzionato con la reintegrazione per il fatto che per quella condotta il codice disciplinare preveda la massima sanzione conservativa.

La reintegrazione è poi sempre dovuta, come si è visto, quando il codice disciplinare preveda che la condotta contestata, e posta a base del recesso, sia riconducibile alle sanzioni conservative.

Qui è però sorto il problema dei contratti collettivi che contengono talvolta previsioni generiche, o che distinguono i fatti passibili di sanzione conservativa da quelli passibili di licenziamento (per lo stesso genere di condotta) secondo una valutazione di minore o maggiore gravità, non meglio definita (ad es. la distinzione tra insubordinazione lieve o grave). Ancora una volta la giurisprudenza sembra orientarsi nel senso di ricondurre alla violazione del principio di proporzionalità (sulla base delle previsioni del codice disciplinare, non solo come ipotesi esplicite ma anche come parametri generali di gravità) un difetto del licenziamento che merita la reintegrazione.

Si può dire che attualmente, per i dipendenti ai quali si applica (e continuerà ad applicarsi) l'art. 18 stat. lav., laddove il licenziamento non venga ritenuto giustificato dal giudice, e salvo verificare caratteristiche specifiche dei singoli casi, accadrà quanto segue:

- se l'annullamento del recesso avviene perché il datore di lavoro non prova che la condotta contestata al lavoratore si è verificata, o non prova che la stessa è materialmente attribuibile a quel lavoratore, il dipendente sarà reintegrato;

- se il giudice ritiene che la condotta, pur verificatasi e attribuibile al lavoratore, non costituisce un inadempimento o è priva dell'elemento soggettivo (non era voluta dal lavoratore, nemmeno colpevolmente), il dipendente sarà reintegrato;
- il dipendente sarà egualmente reintegrato se il giudice ritiene che la condotta contestata sia riconducibile ad una ipotesi per la quale il codice disciplinare prevedeva una sanzione conservativa;
- nel caso in cui l'illegittimità del licenziamento derivi da una valutazione di proporzionalità tra condotta e reazione del datore di lavoro, ma in assenza di previsioni specifiche del codice disciplinare, la conseguenza sarà la reintegrazione o il mero indennizzo, a seconda dell'orientamento interpretativo del singolo giudice;
- se la condotta contestata sia riconducibile a un'ipotesi per la quale il codice disciplinare prevedeva il licenziamento, ma il giudice ritenga egualmente ingiustificato il recesso per via di altre circostanze (ad esempio perché il lavoratore, pur colpevole di una grave insubordinazione, aveva subito una provocazione o era in stato di acuta tensione per problemi di lavoro), verrà probabilmente riconosciuta la sola tutela economica.

Infine, deve ricordarsi che se il giudice rileva l'esistenza di un vizio solo procedurale (violazione della procedura ex art. 7 stat. lav.), pur sussistendo sul piano dei fatti la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo, la conseguenza sanzionatoria sarà di carattere solo economico, con riconoscimento di una indennità dimezzata (da sei a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto).

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

La questione della sanzione del licenziamento disciplinare ingiustificato è stata al centro della discussione sulla nuova disciplina, contrapponendosi diverse tesi di politica del diritto.

Da un lato vi erano coloro che spingevano per il superamento generalizzato della tutela reintegratoria, invocando soprattutto le esigenze di certezza del datore di lavoro sui rischi e costi del recesso, e paventando le incertezze e il carattere non uniforme della valutazione giudiziaria sulle condotte dei lavoratori. Tale ultimo argomento viene speso richiamando talvolta qualche caso (ritenuto) clamoroso, ma quasi sempre senza adeguata verifica di cosa fosse accaduto davvero, o con ricostruzioni di comodo. È quasi una "leggenda" il caso della presunta reintegrazione in servizio, da parte di un giudice, del garzone di una macelleria licenziato per una "tresca" con la moglie del titolare; ma si tratta appunto di una leggenda, perché in quella nota sentenza (risalente agli anni '70 dello scorso secolo) il licenziamento era stato in effetti ritenuto viziato per motivi procedurali, ma si trattava di una piccola impresa e la sanzione era stata solo un modesto risarcimento...

D'altro canto, vi sono coloro che, con ragione, ritengono che se un dipendente viene licenziato perché accusato di una condotta scorretta, ma tale accusa risulti infondata o la sanzione risulti del tutto sproporzionata rispetto al fatto commesso, ha diritto a riprendere il lavoro, essendo in gioco esigenze di carattere sociale (la tutela del suo reddito e delle sue esigenze familiari), e dovendosi soprattutto evitare abusi che trasformino il luogo di lavoro in un luogo di arbitrio. D'altro canto, si osserva, la pluralità e varietà delle decisioni giudiziarie è un elemento (e ricchezza) del sistema e dello stato di diritto, esistendo comunque rimedi e garanzie nei confronti di una decisione eventualmente errata.

La soluzione adottata dal decreto sul CTC rappresenta chiaramente un compromesso tra le due tendenze, realizzando comunque, per i nuovi assunti, una tutela meno estesa rispetto al licenziamento ingiustificato: tale soluzione, peraltro, appare realizzata in evidente violazione dei criteri che la legge delega aveva indicato al legislatore delegato, secondo i quali la reintegrazione avrebbe dovuto essere limitata ad alcune “specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato”: fattispecie che perciò avrebbero dovuto essere individuate dal legislatore delegato, il quale al contrario ha tradito la delega.

L'art. 3 del decreto prevede che, in linea generale, all'accertamento dell'assenza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa consegua una sanzione meramente economica: il giudice deve dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro. Dunque una misura solo economica che, almeno per i rapporti di lavoro di non elevata anzianità, si colloca decisamente al di sotto anche del regime indennitario previsto dall'art. 18 stat. lav.

Sulle modalità di computo dell'indennizzo, e sulla nozione di “retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto” (utilizzata dal decreto come base per l'indennizzo, in alternativa a quella tradizione di “retribuzione globale di fatto”) vedi più avanti lo specifico capitolo. Il comma 2 dell'art. 3 prevede poi la possibilità di dar luogo alla reintegrazione del lavoratore, utilizzando la seguente espressione: “Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento”, il giudice annullerà il licenziamento e condannerà il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno (regime in questo caso analogo a quello previsto dall'art. 18, comma quarto, stat. lav.).

Tra i commentatori si è subito aperta la discussione sul significato del riferimento alla “insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore”, che appare ispirato alla volontà di limitare l'apprezzamento da parte del giudice di elementi di carattere giuridico. È difficile spendere sul punto tesi interpretative certe, per le quali dovrà attendersi il pronunciamento della giurisprudenza.

Si è però subito osservato, a ragione, che il riferimento al fatto “contestato” impedisce di limitare la verifica di sussistenza alla “materia” intesa in senso fisico, almeno tutte le volte in cui la contestazione inglobi un elemento di carattere soggettivo.

Per fare degli esempi, laddove al lavoratore venga contestato di avere tirato un pugno ad un collega la verifica del fatto materiale appare abbastanza semplice (il pugno o vi è stato, o non vi è stato); laddove invece venga contestato il danneggiamento volontario degli impianti, la verifica del fatto materiale non può limitarsi all'effettiva sussistenza del danno e della sua riconducibilità al lavoratore, ma dovrà estendersi all'elemento soggettivo della coscienza e volontà del danneggiamento (al dolo).

Nel primo caso, laddove il giudice verifichi che il pugno vi è stato, sembra che non possa aversi la reintegrazione nemmeno se per altri motivi (ad esempio le circostanze del fatto, la provocazione del collega, la carriera specchiata del colpevole, ecc.) il giudice debba ritenere non giustificato il

licenziamento (e in tal caso condannerà il datore di lavoro al solo indennizzo). Nel secondo caso, la mancanza di prova della volontà del danneggiamento, che risulti solo colposo, dovrebbe necessariamente condurre alla reintegrazione per insussistenza del fatto contestato.

Tali valutazioni potranno essere fatte soltanto di volta in volta, in relazione alle caratteristiche del caso concreto. La novità più evidente e rilevante, e di notevole riduzione della tutela del lavoratore, consiste nella dichiarata esclusione dall'area della reintegrazione dei casi di censura del licenziamento per difetto di proporzionalità, alla quale deve accostarsi l'esclusione implicita dei casi di licenziamento illegittimo perché in contrasto con le disposizioni del codice disciplinare (quando questo preveda, per il fatto contestato, una sanzione conservativa).

In entrambe le ipotesi, infatti, il licenziamento potrebbe essere considerato ingiustificato nonostante la conferma della sussistenza della condotta contestata, ma con una sanzione (solo) economica.

È evidente l'assurdità che ne deriverà in molti casi: pensiamo all'ipotesi del licenziamento motivato per l'assenza ingiustificata di un giorno, o per la violazione del divieto di fumo, in un'impresa il cui codice disciplinare riconduca a tali condotte una mera multa. Se il datore di lavoro, pur sapendo bene di non potere farlo, licenzia egualmente il lavoratore, la regola introdotta dal decreto sembra consentire soltanto la tutela economica, e con un indennizzo di entità per lungo tempo modesta. Nei casi di più evidente irragionevolezza della sanzione, dovranno dunque valutarsi possibilità diverse di tutela del lavoratore.

È il caso in cui il datore di lavoro licenzia il dipendente contestandogli una condotta effettivamente verificatasi, ma priva di qualsiasi rilevanza disciplinare (ad esempio il fatto che non abbia risposto al saluto di un collega). In casi simili (si spera estremi e improbabili) dovrà ritenersi insussistente il fatto contestato in quanto privo, appunto, della consistenza minima dell'inadempimento (potremmo dire: insussistenza di un fatto contestabile).

Un'ipotesi a sé è quella, invece frequente, del licenziamento per giusta causa fondato su un fatto estraneo alla sfera lavorativa e riguardante la vita privata del lavoratore, ma ritenuto da parte del datore di lavoro lesivo del c.d. vincolo fiduciario. Si tratta della c.d. "giusta causa esterna", spesso ricollegata alla commissione da parte del lavoratori di un illecito penale – ad es. il reato di spaccio di stupefacenti – in una dimensione del tutto estranea a quella del lavoro. Anche in questa ipotesi – e tenendo conto del consolidato orientamento per cui il licenziamento per vicende estranee al rapporto è ammissibile solo ove ne sia dimostrata l'incidenza sull'idoneità del lavoratore a svolgere le sue mansioni, o la concreta lesione dell'immagine aziendale – per ritenere sussistente il "fatto materiale contestato" non basterà che il lavoratore abbia effettivamente tenuto la condotta illecita, ma ne andrà altresì dimostrata la concreta incidenza sul vincolo fiduciario (essendo questo l'elemento centrale della giusta causa, in tale tipologia di recesso).

Resta poi la possibilità, nei casi di più evidente abuso (il licenziamento basato su un comportamento del tutto irrilevante o risibile, al fine di disfarsi del dipendente mettendo in conto di pagare un modesto costo indennitario), di fare ricorso all'istituto civilistico della frode alla legge, idoneo a rendere radicalmente nullo il recesso.

Infine, nel caso di evidente violazione da parte del datore di lavoro del codice disciplinare (come negli esempi sopra formulati dell'assenza per un solo giorno, o della violazione del divieto di fumo

in ambienti non pericolosi) potrà valutarsi la possibilità di affiancare, alla modesta tutela legale, le conseguenze risarcitorie della violazione di un impegno di carattere negoziale.

Per concludere appare ancora più evidente, per i lavoratori soggetti al nuovo e più debole regime di tutela, la necessità di procurarsi, fin dallo svolgimento delle difese nella procedura disciplinare, e poi nell'impugnazione del licenziamento, un'adeguata assistenza tecnica.

IL VIZIO ESCLUSIVAMENTE PROCEDURALE

La nuova disciplina ribadisce (come già aveva fatto la Legge Fornero nell'ambito del nuovo art. 18) la previsione di una sanzione diversa, di carattere solo economico e di importo ridotto, per le mere violazioni di carattere procedurale, ovvero (oltre che per la carenza di motivazione del licenziamento) per l'inosservanza delle disposizioni dell'art. 7 stat. lav.

Anche in questo caso il rapporto di lavoro viene dichiarato estinto dal giudice, il quale condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.

La tutela è veramente modestissima, a maggior ragione considerando che la procedura dell'art. 7 non rappresenta un mero orpello burocratico, ma realizza, nell'ambito dell'esercizio del potere disciplinare eccezionalmente concesso al privato datore di lavoro, i principi di legalità e di tutela del contraddittorio.

Ma tale tutela ha carattere residuale, nel senso che si applicherà soltanto ove non vengano invocate le tutele più elevate per i vizi sostanziali di giustificazione del recesso, di cui abbiamo discusso sopra (e che il lavoratore, potendo, dovrà sempre invocare in prima battuta).

Va poi affermato che la violazione della procedura riguarda, appunto, la non corretta applicazione degli aspetti procedurali (termini, forma, audizione ecc.), e non si estende invece ad aspetti di carattere sostanziale (quali sono la completa omissione della procedura stessa, la non tempestività e la genericità delle contestazioni), aspetti per i quali dovranno di volta in volta invocarsi le sanzioni più rilevanti.

I LICENZIAMENTI ECONOMICI: UNA POLEMICA CHE DURA DA ANNI

Fin dall'inizio della discussione sul Jobs Act è apparso chiaro che sul tema del licenziamento per giustificato motivo oggettivo sarebbero state assunte le soluzioni più radicali. Da molti anni, infatti, assistiamo a una vera e propria offensiva contro la verifica giudiziale sulla decisione dell'imprenditore di licenziare un lavoratore per motivi organizzativi o economici, fino a proporre di eliminare del tutto la possibilità di tale verifica stabilendo un costo fisso (un'indennità) per ogni licenziamento basato su motivi diversi da quelli soggettivi.

Si sono spesi argomenti retorici di ogni genere: la necessità di una maggiore flessibilità "in uscita" (anche come condizione che induca ad una maggiore propensione ad assumere), la certezza delle scelte organizzative dell'impresa, la costruzione di condizioni per attrarre investimenti, la sfiducia nella capacità di un giudice di valutare questioni attinenti alla vita dell'impresa, ecc.

A quelle proposte si è sempre opposta l'impossibilità e inaccettabilità di regole che escludessero il controllo giudiziario sul licenziamento: esso è infatti imposto dalle fonti internazionali, e costituisce una essenziale garanzia e tutela per le libertà fondamentali del lavoratore il quale, in assenza di tale controllo, rimarrebbe esposto al possibile arbitrio.

Come si vedrà, la disciplina ora introdotta per i nuovi assunti conferma la possibilità per il lavoratore di impugnare il licenziamento, intimato per ragioni oggettive, e di chiedere sullo stesso una verifica giudiziale. Tuttavia, il regime sanzionatorio è talmente indebolito (soprattutto per i lavoratori di non elevata anzianità di servizio) da poter ritenere che, di fatto, si è giunti ad un sistema che consente al datore di lavoro di assumere la decisione del recesso in modo assai libero, limitandosi a mettere in conto di poter essere soltanto chiamato a pagare un costo aggiuntivo, spesso modesto.

La legge delega, n. 183/2014, all'art. 1, comma settimo, lett. c), ha stabilito chiaramente che il regime del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti dovesse "escludere(re) per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio" (laddove invece, come si è visto, per i licenziamenti "non economici" la reintegrazione doveva essere limitata a "specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare non giustificato").

Il concetto di licenziamento economico non era invero mai stato utilizzato dal legislatore, appartenendo semmai alla discussione teorica dei giuristi. Esso può leggersi come concetto riassuntivo delle ipotesi legali di licenziamento per motivi oggettivi, cioè non legati alla persona del lavoratore, e in particolare del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale (dei quali parleremo più avanti). Il decreto adempie dunque al compito indicato dalla legge delega, escludendo radicalmente, per entrambe le ipotesi, la possibilità della reintegrazione.

COS'È IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO?

L'art. 3 della l. 604/1966 prevede che il lavoratore, oltre che per motivi disciplinari, possa essere licenziato per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa": è il c.d. giustificato motivo oggettivo.

Nel corso dei decenni la giurisprudenza ha riempito di contenuti tale disposizione di carattere generale, elaborando criteri per la verifica della legittimità del licenziamento. Non ogni ragione economica affermata dal datore di lavoro, infatti, rende giuridicamente giustificato (e quindi legittimo) il recesso. In primo luogo, il datore di lavoro ha l'onere di provare le circostanze addotte a giustificazione, le quali dunque devono essere veritiere ed effettive. In secondo luogo, dovrà altresì essere dimostrato che tra quelle ragioni e il licenziamento di quel lavoratore vi è un chiaro legame oggettivo (il c.d. nesso di causalità).

Ma non basta, perché la giurisprudenza richiede normalmente che le ragioni economiche addotte siano di serietà e consistenza tale da giustificare effettivamente il sacrificio della stabilità e del reddito imposto al lavoratore: talvolta si richiede che la modifica organizzativa che conduce al licenziamento sia imposta da uno stato di difficoltà economica, o almeno dalla necessità di prevenire un peggioramento dell'andamento dell'impresa. La ragione può essere anche legata a modifiche tecnologiche (le quali, ad esempio, non rendano più necessaria una certa professionalità), ma spesso si chiede che il datore di lavoro verifichi, prima di licenziare, la possibilità di adattamento professionale del lavoratore alla nuova condizione.

Ancora, la giurisprudenza ha elaborato nel tempo il c.d. "obbligo di ricollocamento", secondo il quale la prova delle ragioni organizzative che conducono a sopprimere una certa posizione di lavoro non basta per giustificare il recesso, quando il lavoratore poteva essere ricollocato su altra posizione libera nell'ambito aziendale (eventualmente anche di livello professionalmente inferiore, se il lavoratore è d'accordo).

Nei casi in cui il licenziamento nasca dalla necessità di eliminare una funzione coperta da più lavoratori, la giurisprudenza verifica che il datore di lavoro abbia compiuto la scelta di chi licenziare nel rispetto di criteri di correttezza e buona fede, tenendo conto anche della diversa gravità del licenziamento in relazione alle condizioni personali o familiari dei lavoratori.

QUALI SANZIONI VI ERANO (SINO AD OGGI) PER IL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO INGIUSTIFICATO?

Tutti tali temi, da valutare ovviamente di volta in volta, possono portare il giudice a ritenere il licenziamento ingiustificato. Con quali conseguenze?

Sino al 2012, la valutazione di illegittimità del licenziamento per motivo oggettivo aveva sempre come conseguenza – per i rapporti di lavoro soggetti all'art. 18 dello statuto dei lavoratori – la condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, oltre al risarcimento integrale del danno retributivo e al versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra il momento del licenziamento alla reintegrazione (il regime era il medesimo dei licenziamenti per motivi soggettivi).

Con il nuovo art. 18, modificato dalla legge 92/2012, il giustificato motivo oggettivo ha un regime sanzionatorio distinto da quello del licenziamento disciplinare, pur se giocato anche qui sulla distinzione tra i casi che meritano ancora la reintegrazione e quelli suscettibili solo di un indennizzo economico. Inoltre, la legge 92 ha introdotto una specifica procedura obbligatoria preventiva al recesso (ne parleremo più avanti).

Tale regime è quello che continuerà ad applicarsi ai lavoratori non interessati al CTC.

Se all'interno della procedura prevista dalla legge n. 92/2012- che si svolge presso la DTL - non si dovesse raggiungere alcun accordo sul recesso, e questo venisse definitivamente intimato, il lavoratore potrà impugnarlo (sempre nei termini di decadenza previsti dall'art. 6 della legge n. 604/1966, e successive modifiche). Ove ottenga una pronuncia di invalidità, i regimi sanzionatori possibili sono tre:

- il regime che prevede ancora la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno per il periodo di allontanamento (sempre col tetto massimo equivalente a dodici mensilità di retribuzione globale di fatto), il quale si applica quando il Giudice accerta "la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo";
- il regime che prevede una tutela esclusivamente economica (senza ricostituzione del rapporto di lavoro), applicabile "nelle altre ipotesi in cui (il giudice) accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo"; in questo caso, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, variabile tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto;
- il regime che prevede nuovamente una tutela esclusivamente economica, ma ridotta, riguardante l'ipotesi in cui si sia verificata soltanto una violazione dell'obbligo di specifica motivazione del licenziamento o della procedura avanti la Direzione territoriale del lavoro sopra richiamata; anche in questo caso il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, variabile però tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il lavoratore ha comunque sempre diritto, in caso di licenziamento economico, al pagamento dell'indennità di preavviso se questo non si è svolto in servizio (indennità eventualmente da compensare successivamente con il risarcimento del danno, ove venga reintegrato).

Il nuovo testo dell'art. 18 ha sollevato molti dubbi interpretativi, ancora non risolti, in particolare concentrati su cosa rientri esattamente nel concetto di "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento". La soluzione più ragionevole sembra essere quella per cui il giudizio sulla sussistenza del fatto debba qui intendersi riferito alla verità ed effettività dei motivi economici e organizzativi invocati dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento, così come alla sussistenza in concreto del nesso causale tra tali motivi ed il licenziamento di quel lavoratore (nesso causale che implica anche la valutazione della consistenza e rilevanza dei motivi, dunque della loro idoneità a giustificare la necessità del recesso).

Vi è invece incertezza su cosa esattamente si intenda per "manifesta" insussistenza, la quale provoca la reintegrazione del lavoratore (mentre l'insussistenza "non manifesta" del fatto dà luogo alla sola sanzione indennitaria). Ancora, vi è incertezza tra gli interpreti sulle conseguenze della violazione dell'obbligo datoriale di ricollocare il lavoratore, ove ciò sia possibile, invece di licenziarlo (violazione che per alcuni dà luogo di nuovo alla reintegrazione, per altri alla sola indennità). Invece, pare diffusa l'opinione che l'invalidità che emerge quando il datore di lavoro non abbia seguito criteri corretti nello scegliere tra più lavoratori licenziabili, in presenza di ragioni comunque sussistenti, dia luogo alla sola sanzione indennitaria.

Tali dubbi continueranno a sussistere per il licenziamento dei dipendenti già in servizio: per i lavoratori nuovi assunti, come si vedrà tra un attimo, la questione è ormai molto semplificata, con un peggioramento drastico della tutela.

IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER MOTIVO OGGETTIVO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI: QUALI POSSIBILITÀ DI TUTELA?

La legge delega n. 183/2014 ha dunque dato mandato al Governo di escludere per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione, prevedendo solo un indennizzo economico, in misura predeterminata in relazione all'anzianità di servizio.

Come si è detto, non è stata accolta la proposta di inserire un meccanismo che prevedesse un costo automatico per il licenziamento ed escludendo la sindacabilità giudiziaria delle ragioni organizzative addotte dal datore di lavoro. Dal lato del datore di lavoro, ciò significa mantenere la possibilità di dimostrare in giudizio le buone ragioni del licenziamento e dunque ottenere che lo stesso non sia in alcun modo sanzionato, rimanendo esposto in tal caso ai soli costi ordinari della cessazione di un rapporto di lavoro (il preavviso e il trattamento di fine rapporto).

Se la scelta di avere conservato la possibilità di contestare in sede giudiziale la validità del licenziamento per g.m.o. deve considerarsi positiva, oltre che dovuta, si è già osservato che i costi relativamente modesti del nuovo regime sanzionatorio consentono al datore di lavoro, quando pure sia cosciente di non avere un serio motivo per licenziare, di farlo egualmente, costruendo a tavolino o enfatizzando una certa scelta organizzativa (e mettendo in conto il costo aggiuntivo dell'indennizzo economico).

Infatti, l'art. 3, comma primo, del decreto prevede per i nuovi assunti che quando il giudice accerti che non sussistono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve dichiarare estinto il rapporto e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro.

Sulla nozione di retribuzione utile a tal fine e sul modo di calcolare in concreto l'indennizzo si rinvia di nuovo allo specifico approfondimento (vedi capitolo più innanzi).

Abbiamo dunque qui soltanto una sanzione economica, fissata in un'entità (almeno per i rapporti di lavoro di non elevata anzianità) decisamente al di sotto dell'analogo regime indennitario previsto dall'art. 18 stat. lav.

Tale sanzione sarà dunque destinata a operare in tutti quei casi in cui il datore di lavoro non riesca a dimostrare l'effettività o la rilevanza delle ragioni economiche ed organizzative sulla base delle quali ha deciso il recesso, così come nei casi in cui il lavoratore avrebbe potuto essere ricollocato in azienda, o la sua scelta rispetto ad altri colleghi non sia stata guidata da criteri di correttezza e ragionevolezza.

COME CONTRASTARE L'ABUSO DEL LICENZIAMENTO PER G.M.O.?

È evidente, come si è detto, che un simile sistema si presta a nascondere veri e propri abusi e indebolisce significativamente la condizione contrattuale del lavoratore (e la sua pensione a far

valere proprie ragioni e propri diritti), per il timore di essere destinatari di un licenziamento troppo facile (e a basso costo per il datore di lavoro).

Di fronte a simili licenziamenti sarà necessario mettere in campo una diversa tecnica di tutela, ovvero provare a dimostrare che la vera ragione del recesso (quando ciò accade) non è quella indicata, e risultata insussistente, ma un motivo di carattere illecito o discriminatorio: invocando così la migliore tutela dell'art. 2 del decreto (reintegrazione e pieno risarcimento del danno: vedi più avanti lo specifico approfondimento).

Non si tratta di una via semplice, perché in questo caso l'onere della dimostrazione del carattere invalido del licenziamento incombe sul lavoratore. Tuttavia, sarà possibile chiedere al giudice di avvalersi della tecnica delle presunzioni, ovvero quelle "conseguenze che la legge o il giudice trae da un fatto noto per risalire ad un fatto ignorato" (art. 2727 cod. civ.), che in questo caso, non essendovi sul punto previsioni legali, sono affidate alla valutazione del giudice il quale può utilizzare le "presunzioni gravi, precise e concordanti" (art. 2729).

Tale tecnica è già entrata da tempo nel contenzioso sui licenziamenti, ma in casi relativamente limitati. E ciò perché, semplicemente, non ve ne era bisogno: un recesso di scarsa consistenza trovava infatti la propria sanzione, con la reintegrazione, nella disciplina generale, senza necessità di far ricorso alla sanzione del licenziamento nullo o discriminatorio. Ci si augura che, nel nuovo contesto di disciplina e con i rischi sopra richiamati, la giurisprudenza si dimostrerà più disponibile a farne uso (sempre che le azioni vengano proposte dai lavoratori interessati con adeguata assistenza tecnica, e facendo un uso appropriato e non superficiale della tecnica qui in discussione).

La stessa inconsistenza o addirittura la totale inesistenza delle ragioni di licenziamento addotte dal datore di lavoro dovrebbero essere considerati elementi idonei a farne presumere il carattere illecito. Sarà onere del lavoratore allegare e supportare, ad esempio, ulteriori circostanze relative alle relazioni con il datore di lavoro, o con singoli dirigenti, tali da far ritenere che le vere ragioni dell'allontanamento siano altre e non dichiarate, quali ad esempio una condotta sgradita ai superiori, il fatto di essere stati in rapporti di stretta collaborazione con un precedente manager (fattore che purtroppo talvolta induce nuovi dirigenti a 'disfarsi di collaboratori ritenuti per ciò solo meno affidabili), il fatto di avere utilizzato diritti di legge o contrattuali (ad es. congedi genitoriali, permessi per assistenza a familiari invalidi, ecc.) o di avere avuto periodi di malattia (senza raggiungere il compito), ecc.

Valgono poi, ovviamente, i fattori discriminatori indicati dal legislatore, da interpretare peraltro come elenco aperto (potendo ad esempio contestare come discriminatorio, o comunque ritorsivo, il caso del licenziamento economico intimato dopo che il dipendente ha avviato una azione stragiudiziale o giudiziaria a tutela dei propri diritti).

L'ideale, ovviamente, è poter dimostrare in tali casi l'esistenza di un altro vero motivo (non lecito e comunque non dichiarato) per il quale il datore di lavoro ha deciso il licenziamento, se questi lo ha in qualche occasione manifestato (ciò che potrà in qualche caso essere provato con testimonianze di colleghi, od anche con registrazioni effettuate direttamente dal lavoratore: registrazioni che la giurisprudenza ritiene lecite e ammissibili come prove, purché effettuate dallo stesso lavoratore in sua presenza).

QUANDO IL DATORE DI LAVORO OFFRE UN ACCORDO ECONOMICO INVECE DEL LICENZIAMENTO: LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

La nuova disciplina è destinata ad avere un impatto rilevante anche su una prassi molto frequente, ovvero quella degli accordi “in uscita” tra datore di lavoro e lavoratore, nascenti dalla volontà dell’impresa di modificare l’organizzazione del lavoro (o di sostituire il dipendente con altro lavoratore). Molte imprese, infatti, piuttosto che affrontare un licenziamento e i relativi rischi di contenzioso, cercano un accordo per una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Da ultimo, come già accennato, tale prassi è stata di fatto formalizzata con la procedura preventiva al licenziamento da svolgersi in sede di Direzione territoriale del lavoro, prevista dall’art. 7 della l. 604/1966 (come modificato nel 2012).

Il datore di lavoro, rientrando nel campo di applicazione dell’art. 18 stat. lav., che intende porre in essere un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (che interessi i dipendenti cui si applichi ancora il vecchio regime), deve promuovere una procedura avanti una commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, esplicitando i motivi del programmato licenziamento. Scopo principale della procedura è quello di favorire un accordo tra le parti sull’adozione di soluzioni alternative al licenziamento o, più spesso, sull’erogazione di un incentivo economico in cambio dell’accettazione del licenziamento stesso. Talvolta, poi, il prospettato licenziamento viene convertito in un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (soluzione che consente di “monetizzare” a favore del lavoratore il costo del preavviso che altrimenti il datore di lavoro avrebbe dovuto necessariamente riconoscere): ciò avviene anche grazie al fatto che la legge prevede che in tale ipotesi il lavoratore conservi il diritto di accedere nel periodo successivo alle prestazioni previdenziali per la disoccupazione involontaria (oggi la c.d. Aspi, in futuro la Naspi). Infatti, il trattamento di disoccupazione è previsto in generale solo per i casi di disoccupazione involontaria (ed è dunque negato in caso di dimissioni, salvo che siano per giusta causa): ma a tale stato la legge equipara la risoluzione consensuale (solo se) avvenuta nella procedura ora ricordata.

La disciplina prevista per i nuovi assunti ha invece escluso l’applicazione di tale procedura (vedi art. 3, comma quarto). Tale ulteriore deviazione dalla disciplina generale si traduce di nuovo in un pregiudizio per i lavoratori interessati. Infatti, come si è appena visto, nell’ipotesi in cui in occasione di tale procedura sia raggiunto un accordo che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, invece del licenziamento, la legge garantisce comunque l’accesso alle prestazioni previdenziali per la disoccupazione involontaria. Ciò, salvo modifiche allo stato non previste, non si applicherebbe invece agli accordi raggiunti dai nuovi assunti, i quali possono accedere all’Aspi (e poi alla nuova Aspi di prossima introduzione) solo se perdono il lavoro per licenziamento.

Ciò significa che il lavoratore (salvo che abbia concrete prospettive di avviare subito una nuova attività di lavoro) dovrà fare attenzione a non stipulare accordi che prevedano la risoluzione consensuale del rapporto, mentre potranno stipularsi eventuali accordi di rinuncia all’impugnazione del licenziamento a fronte del pagamento di un incentivo economico, ove ritenuto conveniente (accordi che lasciano la possibilità di accedere alle prestazioni per la disoccupazione, al termine del periodo di preavviso).

È comunque evidente che per i lavoratori in CTC le possibilità di ottenere un incentivo economicamente interessante sono molto minori. Nella gran parte dei casi, infatti, il datore di lavoro formula un'offerta parametrata sui rischi dell'eventuale contenzioso sul recesso: l'appiattimento del regime sanzionatorio del licenziamento economico sul solo indennizzo, e la forte riduzione della sua entità (almeno per i lavoratori di non elevata anzianità, che saranno la totalità nei primi anni di applicazione della legge) spingerà le imprese a formulare offerte molto più basse che in passato. Nell'ipotesi di invito del datore di lavoro ad una trattativa sull'uscita del dipendente, è fondamentale dunque che questi si procuri un'assistenza tecnicamente adeguata, anche al fine di valutare se nel caso concreto possa ipotizzarsi un'azione diretta a sostenere la nullità del licenziamento, ciò che di per sé potrebbe modificare anche i valori economici della trattativa.

Non va poi dimenticato che in occasione degli accordi sulla cessazione del rapporto di lavoro le imprese chiedono che vi siano inserite rinunce a far valere ogni eventuale diritto e pretesa relativi al rapporto di lavoro che va a chiudersi: ipotesi che va egualmente valutata attentamente, sia mediante un'accurata "anamnesi" della storia del rapporto di lavoro (per comprendere la rilevanza concreta delle richieste rinunce), sia con riguardo alla formulazione tecnica delle rinunce, che ove inserite devono essere equilibrate.

In ogni caso, per i dipendenti soggetti alla nuova disciplina il decreto ha introdotto una nuova e specifica procedura conciliativa post-licenziamento, sostenuta anche da un regime fiscale agevolato. Su di essa, e sulle cautele da adottare nel percorrerla, si tornerà nel capitolo finale di questo commento.

IL REGIME DELLA LEGGE FORNERO...

La Legge 92/2012, modificando l'art. 18 dello statuto dei lavoratori, aveva stabilito che il regime della reintegrazione e del risarcimento del danno (pur con tetto massimo di dodici mensilità) si applicasse anche nel caso in cui il giudice "accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile". Il primo caso è quello della sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni, ad esempio per l'insorgere di una malattia invalidante o per lo sviluppo di un "tecnopatia" dovuta allo stesso lavoro svolto per lungo tempo (casi frequenti sono quelli dei sopravvenuti problemi muscolari o articolari che rendono non più possibile lo svolgimento di compiti che comportano sforzi, sollevamento di pesi, ecc.).

In tali casi, tuttavia, il licenziamento è possibile solo ove l'inidoneità sia effettiva e definitiva (e il lavoratore ha diritto di contestare il giudizio di inidoneità formulato dal medico competente incaricato dal datore di lavoro) e a condizione che non sia possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse e compatibili con la sua salute, anche eventualmente di carattere inferiore (principi elaborati anche sulla base di quanto previsto dalle citate disposizioni della legge 68/1999, che è la disciplina generale sul diritto al lavoro dei soggetti disabili).

Di fronte alla diminuita idoneità fisica o psichica, alcune imprese tendono ad affermare comunque l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro e dunque ad allontanare il lavoratore, ritenuto ormai meno produttivo e perciò più costoso. È perciò frequente il contenzioso diretto a verificare se tale impossibilità sia reale, motivato anche e chiaramente da motivi di solidarietà sociale, così come dalla necessità di non trasferire a carico della collettività costi di assistenza per cittadini che possano ancora impiegare la propria capacità, sia pure modificata o ridotta.

Parte della giurisprudenza afferma poi che il licenziamento non sia possibile, o richieda prima un accentuato sforzo di ricollocamento interno da parte dell'impresa, ove la sopravvenuta inidoneità sia imputabile a colpa dello stesso datore di lavoro (quando non abbia adottato misure preventive del carattere patogeno delle lavorazioni o dell'ambiente di lavoro). Resta ferma, per il caso in cui la prosecuzione del rapporto sia davvero impossibile, per effetto di inidoneità imputabile al datore di lavoro, la possibilità del lavoratore di avviare un'autonoma azione risarcitoria.

Proprio la rilevanza degli interessi in gioco giustifica il mantenimento, in caso di giudizio negativo del giudice sulla legittimità del recesso, del più forte regime sanzionatorio della reintegrazione del lavoratore.

La stessa cosa vale, nell'art. 18, per il licenziamento per superamento del comportamento di malattia adottato dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. Ove il giudice ne ritenga l'illegittimità – di solito per un calcolo non corretto dei periodi di malattia rilevanti ai fini della maturazione del comportamento, oppure perché nel comportamento non devono computarsi le malattie imputabili a colpa della stessa impresa – il lavoratore avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Così dunque nell'art. 18 stat. lav, destinato a continuare ad operare per i lavoratori già in servizio.

... E QUELLO DEL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Per i lavoratori assoggettati alla disciplina del nuovo decreto, l'art. 2, comma quarto, ribadisce ed anzi rafforza il regime ora sintetizzato, ma con una formula che solleva un interrogativo. La norma fa infatti riferimento al caso in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento "per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68". Tale ipotesi viene ora ricondotta al regime sanzionatorio più severo previsto dallo stesso art. 2 per il licenziamento discriminatorio o comunque nullo (reintegrazione nel posto di lavoro e pieno risarcimento del danno).

Il riferimento alla disabilità fisica o psichica sembra dover qui intendersi non in senso tecnico (cioè le condizioni di disabilità indicate dall'art. 1 della legge 68/1999, accertate da apposite commissioni amministrative) ma come sinonimo di inidoneità, ovvero relativo a tutte le volte in cui il licenziamento è stato motivato per una (presunta) sopravvenuta "non abilità" per lo svolgimento del lavoro.

A differenza di quanto fa l'art. 18, però, non compare più un riferimento espresso ai casi di licenziamento per superamento del comporta di malattia.

Non mancheranno tesi dirette a sostenere che, per i nuovi assunti, il superamento del comporta sia un caso di giustificato motivo oggettivo da sanzionare, ove emerga un difetto del recesso, con la debole disciplina indennitaria sopra esaminata. Ma si tratterebbe di una tesi molto discutibile, anche in considerazione del fatto che la disciplina della conservazione del posto di lavoro durante la malattia è direttamente connessa alla tutela della salute del lavoratore, che è un bene di rilevanza costituzionale (art. 32 Cost.).

La nostra opinione è che anche per i nuovi assunti un licenziamento per superamento del comporta, ma viziato, dovrà essere sanzionato con la reintegrazione. A tale risultato può condurre sia la stessa disposizione ora riportata la quale, pur non citando più l'art. 2110 cod. civ., fa comunque un generale riferimento ai casi di inidoneità fisica o psichica del lavoratore, tra i quali rientra, come forma di "disabilità" temporanea, la malattia, sia il richiamo alla stessa disciplina imperativa di tutela della salute del lavoratore che, in assenza di specifica sanzione, dovrebbe condurre semmai a ritenere il licenziamento, adottato in contrasto con tale disciplina, radicalmente nullo.

LE POSSIBILITÀ DI MAGGIOR TUTELA: L'AZIONE PER IL CASO DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E NULLO

Studi "Legalilavoro"

PREMESSA: LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E IPOTESI DI TUTELA

Il lavoratore che ritiene di essere stato ingiustamente licenziato sa di poter contare sui meccanismi di difesa e tutela del diritto al lavoro, costituzionalmente garantito (v. Art. 4 co. 1 Cost., art 30 Carta di Nizza). Ciò che risulta assai meno immediato, per il singolo lavoratore, è individuare quale sia la tutela in concreto applicabile al proprio caso non essendo per nulla facile districarsi nel variegato panorama normativo nazionale sul tema.

Oggi più che mai alla luce dell'ennesimo intervento in materia è necessario chiarire che a fronte di un licenziamento ingiusto non sempre la tutela possibile è il ripristino del rapporto lavorativo, essendo questa ipotesi, definita di "maggior tutela", limitata a casi specifici e circoscritti.

Rientrano in questo limitato ambito i licenziamenti discriminatori, quelli nulli, quelli inefficaci in quanto intimati in forma orale nonché, come già si è visto quelli intimati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo in cui venga dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato.

È, quindi, fondamentale comprendere bene quando il lavoratore può dire di aver subito un licenziamento di natura discriminatoria o nullo per accedere al regime di maggior tutela.

QUANDO UN LICENZIAMENTO PUÒ DEFINIRSI DISCRIMINATORIO?

Premesso il principio fondamentale di eguaglianza in dignità e diritti sancito dall'art. 1 della Dichiarazione Universale dei diritti umani occorre richiamare il ben noto art. 3 della Costituzione italiana che sancisce il principio di eguaglianza e non discriminazione specificandone le ragioni di: sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

L'Unione Europea con le direttive comunitarie sul divieto di discriminazioni dirette e indirette (direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE) individua i fatti che possono dare origine alle discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle convinzioni, sull'handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale.

La legislazione nazionale ha nel tempo codificato varie ipotesi (si badi bene non tassative) di licenziamento discriminatorio, che è utile ricordare con un breve excursus storico-normativo.

Occorre risalire al 1966 per avere una prima individuazione di ipotesi di licenziamento di natura discriminatoria, l'art. 4 della legge n. 604/66, infatti, sanziona con la nullità i licenziamenti determinati da "ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali".

Un passo in avanti è stato poi fatto con lo Statuto dei Lavoratori (art. 15 L.n.300/70), ampliato da interventi normativi successivi (L. n. 903/77 art 13; D.lgs. n. 216/2003 art 4) che sancisce la nullità dei patti o degli atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

In sintesi, estrapolando dalle norme su indicate il concetto di atto discriminatorio ai fini dell'applicazione della tutela reintegrativa piena, ne ricaviamo un elenco che, per quanto non tassativo, possiamo considerare abbastanza esaustivo circa le ipotesi di discriminazioni, che spazia da quelle di genere a quelle basate sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla razza sulla religione professata nonché sulle idee politiche e/o sindacali, sulle caratteristiche fisiche, sullo stato di salute e più in generale sulle convinzioni personali.

IN QUALI CASI, FUORI DALLE DISCRIMINAZIONI, IL LICENZIAMENTO È NULLO?

Tali sono i licenziamenti comminati in concomitanza di matrimonio (ossia nel periodo intercorrente dal giorno delle pubblicazioni, in quanto segue il matrimonio, e fino a un anno dalla celebrazione) ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 198/2006. Analogamente, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. n° 151/2001, è vietato e nullo il licenziamento in concomitanza di gravidanza della lavoratrice (dal momento del concepimento all'anno di vita del bambino), e quello comminato al padre e alla madre in concomitanza della richiesta di congedo e per la malattia del bambino nonché in caso di fruizione del congedo per adozione o affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Ulteriore fattispecie riconducibile all'area dei licenziamenti nulli è il licenziamento ritorsivo ovvero fondato su motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c. Si tratta di tutti quei casi in cui il licenziamento costituisce una ingiusta ed arbitraria reazione datoriale conseguente all'esercizio di un diritto, di una prerogativa o di un dovere da parte del lavoratore.

A titolo esemplificativo, l'aver svolto un'azione stragiudiziale o giudiziale, o aver reso una testimonianza in tribunale, aver denunciato condotte illecite o aver reclamato un diritto ovvero aver posto in essere una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto di norme e principi (quali ad es. rivendicazioni per la parità di trattamento, la legalità, l'osservanza delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc.) (vedi anche le disposizioni dell'art. 54bis del D.Lgs. 165/2001, per il settore pubblico, miranti alla tutela del lavoratore pubblico che segnala illeciti e secondo le quali il pubblico dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in virtù della propria attività lavorativa, al proprio superiore gerarchico o che denuncia condotte illecite all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, non può essere sanzionato, licenziato o direttamente o indirettamente discriminato in conseguenza della denuncia fatta).

Ai sensi dell'art. 2 del decreto: "il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, ...".

La tutela reintegratoria, quindi, oltre che nei casi di licenziamento discriminatorio (indicati nel paragrafo precedente) si applica anche ad altre ipotesi di cui la nuova disciplina (diversamente da quella ex art. 18 L. 300/70) non fornisce un preciso elenco ma un'indicazione generale da cui possiamo trarre il principio che devono ritenersi nulli tutti i licenziamenti comminati in contrasto con norme imperative (anche diverse da quelle sopra citate).

QUAL È LA TUTELA POSSIBILE?

Il licenziamento discriminatorio rimane l'unica ipotesi - assieme al licenziamento nullo, a quello basato su motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c. e alle ipotesi di licenziamento orale - in cui il lavoratore assunto dopo l'entrata in vigore del decreto in commento ha diritto alla cosiddetta "tutela reintegratoria piena".

L'art. 2 del decreto ripropone le disposizioni previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, richiamate dalla L. n. 92/2012 (riforma Fornero) ossia prevede che il lavoratore licenziato per discriminazione abbia diritto:

- alla reintegrazione nel posto di lavoro;
- al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione utile per il trattamento di fine rapporto (v. cap. VIII), dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra e comunque non inferiore a 5 mensilità;
- al versamento dei contributi previdenziali per lo stesso periodo.

Il legislatore della riforma introduce alcune regole – in linea con quelle già previste dall'art. 18 stat. lav. – che, in qualche modo, realizzano l'intenzione del legislatore di dare certezza alle situazioni giuridiche evitando ulteriori controversie:

- 1) dopo aver ricevuto l'ordine di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro il datore di lavoro deve invitarlo a riprendere servizio,
- 2) dalla comunicazione dell'invito discende l'obbligo del lavoratore, se vuole evitare l'estinzione del rapporto (e salva l'opzione di cui tra breve), di riprendere servizio entro trenta giorni.

Sembra, quindi, evidente che fintanto che il datore di lavoro non inoltri l'invito al lavoratore dovrà comunque corrispondere le retribuzioni "fino all'effettiva reintegra".

È del pari evidente che ove il lavoratore non intenda riprendere servizio, entro il medesimo termine di trenta giorni dall'invito dovrà esercitare il diritto di opzione.

Infatti, il lavoratore, in via alternativa alla reintegra, può optare per l'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il t.f.r.

L'opzione andrà esercitata nel termine massimo di trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia giudiziale o se anteriore ad essa, dall'invito del datore di lavoro a riprendere l'ordinario servizio lavorativo.

Come già prevede l'art. 18 stat. lav., l'indennità sostitutiva delle 15 mensilità sarà corrisposta con esclusione dei contributi previdenziali. La norma prevede poi che la richiesta formulata dal lavoratore di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra "determina la risoluzione del rapporto di lavoro", ma non prevede il termine entro cui il datore di lavoro dovrà erogare detta indennità. Sarà, pertanto, opportuno che il lavoratore chieda l'assistenza di un legale prima di operare questa scelta, anche al fine di concordare ove possibile le modalità di adempimento prevedendo le necessarie cautele per evitare che il datore di lavoro ritardi nel pagamento (ciò che potrebbe creare difficoltà per l'effettivo soddisfacimento del credito).

Dalla somma dovuta al lavoratore a titolo di risarcimento del danno andrà dedotto il c.d. aliunde perceptum, ossia quanto il lavoratore ha percepito nello svolgimento di altre attività durante il periodo di illegittima estromissione dal posto di lavoro.

QUALI SONO LE REGOLE PROCESSUALI APPLICABILI?

La tutela reintegratoria è garantita al lavoratore sul presupposto del riconoscimento giudiziale della nullità del licenziamento perché giudicato discriminatorio o nullo, ma come si arriva a una siffatta pronuncia?

È bene che il lavoratore che ritenga di subire degli atti discriminatori che potrebbero portare al licenziamento si adoperi immediatamente per conservare gli atti e/o annotare i fatti (circostanze e persone presenti) che accadono.

È bene, quindi, che il lavoratore si rivolga subito a un legale esperto che sarà in grado di indicare, anche prima del licenziamento, quali elementi utili andranno raccolti per essere utilizzati ai fini di causa nel caso in cui intervenga l'atto di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quel che riguarda lo strumento processuale utilizzabile, va detto che l'art 12 del decreto dispone che per i licenziamenti comminati dalla data di entrata in vigore del decreto non si applichi la riforma del processo introdotta con la legge Fornero (la quale ha introdotto un rito che, nelle intenzioni del legislatore, doveva essere informale e celere, il quale ha inizio con una fase sommaria non cautelare, e si conclude con un'ordinanza immediatamente esecutiva, opponibile nelle forme del processo del lavoro e non sospensibile o revocabile, se non con il provvedimento che definisce il giudizio. L'opposizione, poi, viene decisa con sentenza - la cui motivazione va depositata entro dieci giorni - ed è reclamabile davanti alla Corte d'Appello che emette sentenza ricorribile in cassazione).

Orbene, a prescindere dalle opinioni discordi sul rito Fornero, la norma introdotta nel decreto potrà creare fonti di nuove disparità di trattamento posto che a due lavoratori, con le medesime condizioni personali, è riservata una diversa tutela giudiziaria a seconda della data di assunzione.

IL RITO SOMMARIO DI COGNIZIONE

Il decreto legislativo n. 150/2011 aveva previsto che alle varie controversie in materia di discriminazione si può applicare il c.d. rito sommario di cognizione.

Tale particolare procedimento è alternativo al processo ordinario ed è caratterizzato da un'istruttoria particolarmente semplificata avendo il giudice ampia discrezionalità nella trattazione e nelle modalità di assunzione delle prove.

È opportuno, quindi, che gli atti delle parti siano quanto più completi possibili per consentire al giudice di decidere anche solo alla luce del materiale probatorio presentato. A titolo d'esempio potranno essere utili le dichiarazioni scritte dei colleghi di lavoro che attestino quanto accaduto in un determinato momento, i documenti scritti, le mail, le immagini e quanto utile a documentare i fatti accaduti di natura discriminatoria, le consulenze mediche, i certificati e le prescrizioni attestanti il disagio e/o il danno alla salute subito in conseguenza delle azioni di discriminazione. Nelle controversie in materia di discriminazione la sommarietà del rito ha rilevanti risvolti sul piano probatorio. Nel caso di licenziamento discriminatorio, infatti, non opera la "inversione" dell'onere della prova prevista per le ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (art. 5 L. n. 604/66), incombendo dunque sul lavoratore l'onere di allegare e provare l'esistenza della discriminazione invocata.

Ciò non di meno, con il rito sommario ex art 28 D.lgs 150/2011, l'onere probatorio a carico del lavoratore risulta notevolmente alleggerito, posto che è sufficiente per il lavoratore allegare "elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori" cosicché spetta al convenuto, datore di lavoro, l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione (così si è orientata la giurisprudenza sul tema negli anni più recenti).

IL GIUDIZIO CAUTELARE

Perché si possa ricorrere alla tutela cautelare (detta anche d'urgenza) è necessario che siano presenti due requisiti:

- a) il *periculum in mora*, vale a dire il pericolo del danno irreparabile che potrebbe verificarsi per il ritardo del provvedimento definitivo a causa della lentezza del procedimento ordinario;
- b) la probabile esistenza del diritto reclamato, o *fumus boni iuris*.

Anche il giudizio cautelare è un procedimento a cognizione sommaria, il giudice convoca le parti e dopo averle sentite procede agli atti di istruzione indispensabili, determinando anche d'ufficio i mezzi istruttori, nei limiti della loro pertinenza ai fatti già allegati dalle parti e della loro indispensabilità, in relazione ai requisiti di legge su indicati.

Il giudizio è definito con ordinanza verso la quale è ammesso reclamo, nel termine di quindici giorni dalla notificazione.

IL RITO "ORDINARIO" DEL LAVORO

Il lavoratore può proporre la sua azione di impugnazione del licenziamento anche con una normale causa di lavoro.

Questo accade, in genere, quanto il Legale reputi che il ricorso ai riti sommari non dia adeguate garanzie di accoglimento della domanda, perché non ne esistono i presupposti o perché è difficoltosa la prova o comunque non se ne ritiene vantaggioso l'utilizzo.

Il processo del lavoro, nel nostro sistema processuale, segue un rito speciale introdotto nel 1973, e si differenzia da quello ordinario civile per una maggiore celerità, per i più ampi poteri istruttori riconosciuti al giudice e per essere ispirato a principi di oralità, concentrazione e immediatezza.

Il giudizio si instaura con ricorso al giudice unico presso il tribunale del lavoro che ha competenza esclusiva per materia e che all'esito del processo emetterà una sentenza immediatamente esecutiva.

LE SANZIONI DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI DOPO LA LEGGE FORNERO

Le norme del decreto delegato sulle cd. tutele crescenti che, forse, evidenziano maggiormente il passo indietro nelle tutele del lavoratore licenziato e la illogicità di introdurre tutele differenziate per i lavoratori neo assunti, sono proprio quelle che riguardano i licenziamenti collettivi.

L'articolo 10 del decreto in esame, infatti, apporta modifiche significative al regime dei licenziamenti collettivi di lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore, ferma restando la disciplina prevista dalla legge n. 223/1991, così come modificata dalla legge n. 92/2012.

Difatti, già la c.d. legge Fornero aveva introdotto importanti novità in tema di licenziamenti collettivi sia nella procedura che nel regime sanzionatorio, con l'evidente intento di attenuare il rigore formalistico e differenziare il livello di tutela per i lavoratori coinvolti. In particolare, l'art. 1, comma 44, prevedeva che la comunicazione agli uffici competenti e alle associazioni sindacali ex art. 4, co. 9, legge n. 223/1991 non fosse più contestuale, ma avvenisse entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi. L'articolo 1, comma 45, disponeva che eventuali vizi di comunicazione potessero essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della stessa procedura. Infine, l'articolo 1, comma 46, modificava il regime sanzionatorio solo nel caso del licenziamento intimato in violazione delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223/91. Pertanto, rimaneva invariata la sanzione reintegratoria in caso di licenziamento intimato senza la forma scritta e in violazione dei criteri di scelta (in quest'ultimo caso, però, con l'introduzione di un tetto massimo all'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità di retribuzione), mentre la norma apportava modifiche nel caso del licenziamento intimato in violazione delle procedure previste dalla legge: per tali ipotesi veniva esclusa la tutela reintegratoria e prevista solo un'indennità a titolo risarcitorio compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità (determinata tenendo conto dell'anzianità dei lavoratori, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e dalle condizioni delle parti).

A fine 2014, poi, tale disciplina (tradizionalmente applicata solo ai lavoratori inquadrati come operai, impiegati o quadri) era stata parzialmente estesa ai dirigenti, prevedendo tuttavia un unico regime sanzionatorio (sia per la violazione delle procedure, sia per quella dei criteri di scelta) consistente nel pagamento di un'indennità tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione (fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro) (vedi più avanti lo specifico paragrafo dedicato ai dirigenti).

LE MODIFICHE DEL DECRETO SUL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto che stiamo commentando interviene pesantemente sul già ridotto regime sanzionatorio previsto dalla precedente normativa prevedendo, per i lavoratori assunti con CTC, anche nel caso dei licenziamenti collettivi, la sola indennità risarcitoria compresa tra le 4 e le 24 mensilità (ad eccezione dei casi in cui il provvedimento sia intimato senza la forma scritta o per motivi discriminatori, per i quali persiste la tutela reintegratoria, così come disciplinata dall'articolo 3, co. 1, del decreto).

Pertanto, cosa cambia per i lavoratori neo assunti?

Con l'entrata in vigore del decreto per i lavoratori assunti con CTC che siano licenziati all'interno di una procedura collettiva, nel caso in cui venga accertata la violazione della procedura e dei criteri di scelta, il Giudice potrà riconoscere la sola indennità risarcitoria commisurata a due mensilità per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore, comunque compresa tra un minimo di quattro ed un massimo di 24 mensilità della retribuzione (secondo la nozione, diversa da quella tradizionale, precisata al cap. VIII). E non più, come in passato (e come nei confronti dei lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto) la reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di violazione dei criteri di scelta. Peraltro, l'indennità risarcitoria per i CTC viene ora determinata in maniera automatica unicamente con riferimento all'anzianità aziendale del lavoratore e non più parametrata, così come era previsto nella previgente disciplina, anche tenendo conto di altri elementi quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'azienda ecc.

È evidente, che applicandosi il nuovo regime sanzionatorio ai soli assunti con i CTC, licenziare con una procedura collettiva (l. n. 223/1991) sarà più semplice per il datore di lavoro e porrà assai più problemi alle organizzazioni sindacali (che si troveranno ad assistere lavoratori con interessi diversi, se non contrapposti).

Dal punto di vista del datore di lavoro, è evidente il vantaggio in caso di accertata violazione della procedura di mobilità o dei criteri di scelta, poiché per i CTC si rischia solo la condanna al pagamento di una modesta somma di denaro.

Quanto ai casi in cui vige ancora la tutela reintegratoria, se appare altamente improbabile (se non materialmente impossibile) un licenziamento collettivo intimato senza la forma scritta, al contrario non sarà difficile immaginare come la violazione dei criteri di scelta potrà (e dovrà) essere in futuro maggiormente indagata al fine di individuarne eventuali aspetti discriminatori.

Infatti, sinora e per i lavoratori già assunti, a parità di conseguenze (reintegrazione sia nel caso di violazione dei criteri di scelta che nel caso di licenziamento discriminatorio) chi difendeva i lavoratori preferiva evidenziare la violazione dei criteri di scelta (la cui prova è più agevole) invece di affrontare lo scivoloso terreno della prova dell'intento discriminatorio (anche qualora tale intento fosse effettivamente esistente). È del tutto evidente che, d'ora in poi, il tema dell'indagine sulla natura discriminatoria di un provvedimento (o della scelta di un lavoratore da licenziare) assumerà un rilievo notevole, con la necessità che la giurisprudenza affini ed adegui la propria "cassetta degli attrezzi" per distinguere con sufficiente certezza le due fattispecie, e quindi riconoscere la violazione dei criteri di scelta *tout court*, con la sola corresponsione dell'indennità risarcitoria; e invece comprendere quando tale scelta sia determinata da ragioni di tipo discriminatorio, con la conseguenza della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Non va poi dimenticato che la disciplina dei licenziamenti collettivi prevede alcuni limiti inderogabili nella selezione dei lavoratori da allontanare, riguardanti le lavoratrici (divieto di licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di lavoratrici occupate con riguardo alle mansioni interessate) e i lavoratori disabili (divieto di licenziare un numero di invalidi superiore alle percentuali di assunzioni obbligatorie previste dalla legge 68/1999). Il mancato rispetto di tali limiti determina certamente la nullità del recesso con applicazione, anche per i CTC, del regime di reintegrazione previsto dall'art. 2 del decreto.

Infine, di fronte alle violazioni della disciplina procedurale delle riduzioni del personale che coinvolgono il ruolo delle associazioni e rappresentanze sindacali, dovrà essere valorizzato lo strumento dell'azione in giudizio per repressione della condotta antisindacale (utilizzabile non dal singolo lavoratore ma dalle associazioni sindacali nazionali interessate), il quale consente di ottenere dal giudice un ordine di rimozione della condotta illecita che può consistere nella reintegrazione dei lavoratori licenziati, senza distinzione tra vecchi e nuovi assunti.

In ogni caso, non si può non evidenziare come il legislatore, con la norma in questione, sia andato in totale controtendenza rispetto al più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, che ha ridisegnato e ristretto i margini di discrezionalità del datore di lavoro nella determinazione ed applicazione dei criteri di scelta previsti dalla legge. Ci si riferisce, in particolare, a quelle recenti pronunzie della Cassazione con le quali si è sanzionato il datore di lavoro ogni volta che abbia tentato di restringere esageratamente la platea dei lavoratori destinatari della procedura di mobilità, sia con riferimento all'ambito territoriale che alla professionalità, ponendo a carico del datore di lavoro l'onere de "la dimostrazione delle specifiche professionalità e comunque delle situazioni oggettive che rendano impraticabile qualunque comparazione".

Infine, si segnala che la nuova normativa pone problemi applicativi pratici di non poco conto se si pensa che inevitabilmente essa determinerà una disparità di trattamento tra lavoratori licenziati con la medesima procedura collettiva, a seconda che essi siano assunti prima e dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo: infatti, qualora il Giudice dovesse ritenere violati i criteri di scelta ex art. 5, co. 2, legge n. 223/91, dovrà ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno e il versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori ante Jobs Act; mentre, si limiterà ad un indennizzo economico per i lavoratori post Jobs Act. Una disparità di trattamento relativa, tuttavia, non a diverse categorie di lavoratori ma a lavoratori dipendenti di un medesimo datore di lavoro, basata su ragioni di carattere puramente soggettivo (la data di assunzione). Il che, come si è già detto, pone certamente problemi di conformità della norma (e dell'intero impianto della legge) ai principi costituzionali di uguaglianza.

LA MISURA DELL'INDENNIZZO "CRESCENTE" CON L'ANZIANITÀ

Come si è visto, per i lavoratori assunti con il CTC la tutela base contro il licenziamento ingiustificato consiste in un indennizzo predeterminato, che varia solo in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore: si tratta della vera innovazione della riforma e che le dà il nome. La cosiddetta "tutela crescente" sta infatti proprio e solo nel fatto che, appunto, l'indennizzo cresce con l'aumentare dell'anzianità di servizio e solo con esso.

Il sistema è semplice, ma occorre prestare attenzione ad alcuni criteri di calcolo e casi specifici.

Partiamo dal calcolo da utilizzare per gli indennizzi relativi ai licenziamenti illegittimi attuati a danno dei nuovi assunti nelle imprese di maggiori dimensioni. La definizione di queste ultime resta quella già prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ovvero quelle in cui sono occupati oltre 15 dipendenti nell'unità produttiva o in unità comprese nello stesso comune, o 5 dipendenti nel caso di imprese agricole, o comunque quelle con oltre 60 dipendenti complessivamente a livello nazionale, anche se occupati in unità produttive piccole e sparse sul territorio.

Per le imprese minori, ovvero con una consistenza occupazionale inferiore alle misure ora dette, la disciplina dell'indennizzo – come vedremo in apposito paragrafo tra breve – varia solo per la quantità. Il calcolo base, applicabile ad ogni caso in cui il licenziamento, intimato per giusta causa, per giustificato motivo disciplinare o per motivo economico (e, vedremo, nel caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale), sia illegittimo è il seguente:

- quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" (per la cui determinazione diremo tra breve), per il lavoratore con anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di due mensilità della retribuzione predetta per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di ventiquattro mensilità, che scatterà al maturare di dodici anni compiuti di servizio.

L'INDENNIZZO (DOPO I PRIMI DUE ANNI) CRESCE DI MESE IN MESE

Per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto, vale la proporzione tra i mesi maturati e le due mensilità di indennizzo che la legge attribuisce per ogni anno intero (considerando maturati i singoli mesi quando il rapporto cessa oltre il quindicesimo giorno del mese).

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,1666 mensilità ulteriore (= 2:12).

Qualche esempio aiuterà a chiarire il metodo di calcolo.

- lavoratore assunto il 1.1.2016 e licenziato il 10.10.2016: indennizzo spettante di 4 mensilità (= minimo legale inderogabile);
- lavoratore assunto il 10.6.2015 e licenziato il 30 dicembre 2020: indennizzo spettante di 11,1662 mensilità [= 10 mesi (ovvero i 4 minimi + 2 ad anno intero dal terzo anno, per i 5 anni compiuti) + 0,9996 mensilità per i 6 mesi interi dal 10.6 al 10.12.2020 + 0,1666 mensilità il mese di dicembre da considerare intero perché il licenziamento cade oltre i 15 giorni dal 10.12.2020];
- lavoratore assunto il 15.5.2015 e licenziato il 20.12.2030: indennizzo spettante 24 mensilità (= massimo legale per anzianità oltre i 12 anni compiuti).

COME SI CALCOLA?

L'unità di misura del calcolo, che la legge indica nell'"ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", richiede attenzione.

Va anzitutto sottolineato che, in via di principio, la "retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto" è determinata dalla legge in modo onnicomprensivo: non solo con riferimento alla retribuzione fissa quindi, ma computandovi "tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese" (art. 2120 cc).

Al riguardo, una copiosissima giurisprudenza ha chiarito che rientrano nella predetta nozione tutti gli emolumenti e i benefits, i premi ed ogni altro compenso, diretto o indiretto, corrisposto entro il rapporto di lavoro con esclusione solo dei compensi "occasionalmente" - intendendosi per tali quelli "collegati a ragioni aziendali del tutto imprevedibili e fortuite" - e dei rimborsi di effettive spese incontrate dal lavoratore per servizio ed anticipate per conto del datore di lavoro. Per tale motivo, si ritiene che anche l'indennità sostitutiva del preavviso, che ha natura retributiva e non occasionale, nel senso predetto, debba incidere sul TFR e quindi, per rinvio, sulla retribuzione base per il calcolo dell'indennità qui in esame.

Tuttavia, se quella ora descritta è la nozione di base della "retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", occorre tener presente che la norma di legge che disciplina l'istituto del TFR consente alla contrattazione collettiva - ma solo a questa e non alle pattuizioni individuali - di limitare l'onnicomprendività, escludendo, dalla relativa base di calcolo, voci specifiche oppure indicando a priori quali elementi retributivi debbano incidervi.

Ne deriva la necessità, per effettuare il corretto calcolo dell'indennità conseguente al licenziamento, di verificare in primo luogo se la specifica contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro si sia avvalsa della predetta facoltà, adottando in tal caso la nozione di retribuzione utile al calcolo ivi individuata.

Qualche dubbio interpretativo può nascere poi dal riferimento all'"ultima" retribuzione, pure contenuto nella norma sull'indennità per ingiustificato licenziamento.

Il sistema del TFR, che trae la retribuzione utile dalla media annuale dei compensi e non dall'ultima busta paga, suggerisce di far riferimento non tanto all'ultima retribuzione unitaria antecedente al recesso (che potrebbe non contenere compensi variabili e che sicuramente del resto esclude l'incidenza della 13^a), quanto ad una retribuzione media, relativa all'ultimo anno (più opportunamente da calcolare non tanto dal 1.1. al 31.12. dell'anno precedente il recesso, ma in relazione ai 12 mesi anteriori alla data dello stesso) anteriore al licenziamento. Computandovi quindi la media dei compensi variabili o non occasionali, comprensivi di mensilità aggiuntive e eventuali premi o bonus cadenti nell'anno, salva naturalmente la diversa base di calcolo eventualmente prevista dal contratto collettivo.

La data finale per il calcolo dell'anzianità di servizio, sulla quale va parametrato l'indennizzo, coincide con quella in cui il lavoratore riceve la lettera di licenziamento, se essa prevede l'esonerazione dalla prestazione del preavviso (con il separato obbligo del datore di lavoro di pagare comunque l'indennità sostitutiva), ovvero con quella di cessazione del preavviso lavorato, che costituisce la

normale fine del rapporto di lavoro (e data di riferimento per il calcolo delle competenze finali del rapporto e del TFR).

Un esempio rende più comprensibile il sistema di calcolo da adottare.

Se il licenziamento cade il 20 marzo 2018, ed è intimato con esonero dalla prestazione del preavviso e con la conseguente offerta della relativa indennità sostitutiva (poniamo di due mesi) l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto potrà essere determinata, se non vi sia una nozione limitativa di retribuzione utile al TFR nel contratto collettivo, sommando i compensi lordi (senza considerare né le ritenute fiscali, né previdenziali o di altra natura) risultanti dalle buste paga delle 13 o più mensilità corrispettive dell'anno che va dal 1.3.2017 al 28.2.2018 (comprehensive quindi di 13^e e, se esistente, 14^a, premi, bonus ecc.), l'indennità sostitutiva del preavviso dovuta (e considerando che anche su questa devono incidere i compensi variabili medi, stavolta degli ultimi tre anni del rapporto, secondo l'art. 2121 cc) e dividendo il totale per 12.

Naturalmente, il divisore 12 potrà variare in meno ove il numero di mesi di servizio effettivamente prestato, dall'inizio del rapporto al licenziamento, sia di fatto minore (es. divisore 8 ove il rapporto sia durato solo 8 mesi).

Questa cifra sarà dunque l'unità di misura dell'indennità conseguente a qualunque vizio del licenziamento.

Se invece il contratto collettivo determini una nozione limitata di retribuzione utile per il TFR, per determinare l'indennità occorrerà togliere dalle buste paga (sempre da sommare su base annua e da dividere per 12 o per il minor divisore rapportato ai mesi di effettiva durata del rapporto) le voci escluse o non computabili secondo il contratto stesso.

L'indennità così determinata non è assoggettabile a contribuzione previdenziale e sconta invece la ritenuta fiscale, che il datore dovrà applicare utilizzando, in via di acconto di imposta, ma con il sistema "a tassazione separata" (ovvero che non comporta cumulo tra l'indennità erogata e i redditi correnti del lavoratore), l'aliquota fiscale del TFR. Il Fisco ricalcolerà poi l'aliquota effettiva, che il lavoratore dovrà eventualmente conguagliare direttamente, sulla base di quella media degli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro o frazione più breve. Di solito c'è dunque una piccola differenza che il lavoratore deve pagare in seguito alla richiesta del Fisco (normalmente a distanza di qualche anno), ma che si limita (per il sistema della media predetto) a 2-3 punti di maggior imposta. Il sistema dell'indennizzo esclude la possibilità di reintegrazione, ma non, come accennato, il diritto al preavviso (soprattutto nel caso in cui il recesso fosse per giusta causa, poi ritenuta illegittima) e non sembra esaurire le eventuali concorrenti ragioni di risarcimento del danno che il recesso illegittimo possa eventualmente aver causato.

La possibilità concreta di invocare un risarcimento ulteriore va attentamente esaminata con un legale esperto.

L'INDENNIZZO RIDOTTO PER IL LICENZIAMENTO VIZIATO (SOLO) SUL PIANO PROCEDURALE.

Il calcolo ridotto dell'indennità spetta quando il licenziamento presenti vizi formali o procedurali, ovvero non rispetti l'obbligo di motivazione contestuale o quando, essendo di natura disciplinare,

sia stato intimato in violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o dai Contratti collettivi di lavoro (es. licenziamento disciplinare la cui contestazione abbia assegnato un termine a difesa inferiore a quello minimo di 5 giorni; mancata audizione del dipendente che ne abbia fatto tempestiva richiesta dopo la contestazione ecc.). Si ritiene invece che ove manchi del tutto la contestazione o questa sia totalmente generica ed inidonea a individuare il fatto addebitato, il licenziamento sia viziato dall'insussistenza del fatto materiale contestato, di cui c'è prova documentale, con conseguente diritto del lavoratore ad ottenere la tutela reintegratoria ed il risarcimento di cui diamo separato conto in altro paragrafo. Nei casi predetti (vizio solo formale o procedurale), ove il lavoratore non possa o non voglia invocare le sanzioni maggiori previste per il licenziamento discriminatorio o nullo oppure per quello carente di giusta causa o giustificato motivo, sia economico che disciplinare, l'indennità spettante per il solo vizio formale o procedurale è pari alla metà di quella ordinaria.

Il calcolo dunque sarà il seguente:

- due mensilità, per il lavoratore con anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di una mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di dodici mensilità, che scatterà al maturare di dodici anni compiuti di servizio.

Anche in questo caso, per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale la proporzione, ma ovviamente solo tra mesi maturati e la mensilità che incrementa ogni anno intero, fermo restando che si considerano maturati i singoli mesi quando il rapporto cessi oltre il quindicesimo giorno del mese.

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0833 mensilità ulteriore (= 1:12).

Resta valido tutto quant'altro dianzi illustrato per il calcolo base.

Si rinvia al paragrafo relativo alla procedura relativa all'offerta di conciliazione per la determinazione dell'indennità, anche in tal caso ridotta (ma esente da imposte) che compete in tale ipotesi.

IL DIRIGENTE È FUORI... MA LO "PSEUDO-DIRIGENTE"?

L'art. 1 del decreto in commento prevede che il nuovo regime dei licenziamenti illegittimi trovi applicazione esclusivamente "per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto". I dirigenti sono stati così indirettamente esclusi dall'ambito di applicazione della nuova disciplina in materia di licenziamento.

L'area di esclusione deve, però, esser individuata in base alla nozione "legale" della qualifica di dirigente di cui all'art. 2095 c.c., e non già in base a quella meramente "convenzionale" utilizzata dalle parti. Secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato, infatti, non è di per sé sufficiente che il datore di lavoro abbia convenuto di qualificare un lavoratore come dirigente, di applicargli il contratto collettivo di categoria dei dirigenti o la corrispondente retribuzione, per ricondurre quest'ultimo nella categoria legale dei dirigenti. Occorre piuttosto che questo lavoratore sia stato effettivamente assegnato allo svolgimento di mansioni propriamente "dirigenziali".

Seppur nelle attuali organizzazioni imprenditoriali complesse risulti un po' anacronistico continuare a definire il dirigente l'alter ego dell'imprenditore, ben potendo il dirigente a sua volta essere soggetto gerarchicamente al potere direttivo di un altro dirigente, tuttavia, per ritenere esclusa l'applicabilità della disciplina legale di tutela avverso i licenziamenti illegittimi applicabile alle altre categorie di lavoratori, la giurisprudenza richiede che il dirigente licenziato abbia avuto la piena ed autonoma responsabilità gestionale di un ramo o di un settore aziendale, di rilevanza tale da incidere sull'andamento dell'intera azienda; non deve trattarsi cioè di un dirigente soltanto "nominale" o, come si usa dire in gergo tecnico, uno "pseudo-dirigente", che è invece soggetto alla stessa tutela apprestata dalla legge per la generalità dei lavoratori.

Va anche detto che, dal punto di vista del lavoratore cui è stata attribuita la qualifica di dirigente, difficilmente sarà conveniente contestarla se l'esito fosse (se si tratta di nuovi assunti) l'applicazione della disciplina del CTC, meno conveniente rispetto alla generalità dei regimi indennitari del licenziamento previsti dai diversi contratti collettivi della dirigenza (e ciò nonostante il recentissimo rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti di industria, a fine 2014, che pure è decisamente meno favorevole dei precedenti).

REGIME LEGALE E TUTELA CONTRATTUALE PER IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

I dirigenti, non essendo investiti dall'attuale riforma della disciplina dei licenziamenti illegittimi, rimangono soggetti al regime di disciplina legale previgente. In ragione dell'esclusione dall'ambito di applicazione della legge n. 604/1966, dettata dall'art. 10 della stessa legge, i dirigenti rientrano nell'ambito residuale in cui è legittimo per il datore di lavoro adottare il licenziamento discrezionalmente, ad nutum, senza cioè dover comprovare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Questo trattamento differenziato è stato ritenuto giustificato dalla natura fiduciaria del rapporto che deve intercorrere tra l'imprenditore e il dirigente.

Alla carenza di una tutela legale ha supplito la contrattazione collettiva di categoria, che ha previsto in pressoché tutti i settori in cui è intervenuto un contratto collettivo dei dirigenti un'indennità supplementare per ingiustificato licenziamento, da quantificarsi entro un minimo corrispondente

all'importo dell'indennità di preavviso e un massimo determinato in base all'anzianità anagrafica e di servizio del dirigente, dalla gravità dell'inadempimento datoriale e dalle dimensioni aziendali: ad esempio, per i dirigenti di industria, il massimo dell'indennizzo era fissato in 20 mensilità di retribuzione – calcolata secondo gli stessi criteri dell'indennità sostitutiva del preavviso – ma è stato appena ridotto a 18 mensilità (vedi tra breve); sono poi previsti aumenti per i dirigenti appartenenti ad alcune fasce di età.

L'indennità deve essere corrisposta al dirigente qualora il licenziamento sia ritenuto "ingiustificato" dal collegio arbitrale previsto dallo stesso contratto collettivo o dal giudice del lavoro, ai quali si può indifferentemente ricorrere ed è rimessa anche la precisa quantificazione dell'indennità nel rispetto dei parametri dettati dal contratto collettivo applicabile. Tale tutela "contrattuale" opera, però, soltanto se al rapporto di lavoro del singolo dirigente trovi applicazione il contratto collettivo di categoria, o perché il datore di lavoro è iscritto all'associazione datoriale che ha sottoscritto il contratto o perché il datore ne ha dato spontanea applicazione, o ancora perché è stato così espressamente convenuto nel contratto individuale del dirigente. È pertanto consigliabile ricorrere all'assistenza di un legale al momento della stipula del contratto individuale di lavoro al fine di aver certezza di quale sarà il regime regolativo che governerà il rapporto al momento della sua risoluzione.

La riforma, comprimendo il livello di protezione garantita alle altre categorie di lavoratori, ha subito esercitato indirettamente un condizionamento "al ribasso" sulla contrattazione collettiva: l'ultimo contratto collettivo dei dirigenti delle aziende industriali sottoscritto il 30 dicembre 2014, dopo l'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014 e quando erano ormai noti i contenuti sostanziali del decreto attuativo decisi dal Governo, ha rideterminato in termini meno favorevoli per i dirigenti del settore i criteri di quantificazione dell'indennità supplementare loro spettante in caso di licenziamento ingiustificato.

IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO O NULLO DEL DIRIGENTE...

In caso di licenziamento adottato per motivi discriminatori, illeciti o fraudolenti o adottato in forma orale, invece, è prestato ai dirigenti il medesimo tipo di tutela garantita a tutti gli altri lavoratori rimasti soggetti alla disciplina dettata dalla Riforma Fornero (cfr. art. 18 comma 1 della legge n. 300/70, come modificato dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92/2012, che ad ogni modo è sostanzialmente coincidente con la tutela applicabile ai lavoratori neoassunti in virtù del decreto legislativo qui esaminato): la reintegrazione nel medesimo posto di lavoro e il risarcimento del danno quantificato in misura pari a tutte le retribuzioni non percepite dal momento del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra, decurtate di quanto percepito per il medesimo periodo in altre attività di lavoro. L'onere della prova della sussistenza di tali motivi di illegittimità del licenziamento per godere della tutela reintegratoria grava, però, sul dirigente.

... E QUELLO VIZIATO PER MOTIVI PROCEDURALI

Sempre dall'esclusione dei dirigenti dal campo di applicazione del decreto consegue la permanenza dell'applicazione in loro favore, anche se assunti dopo l'entrata in vigore di detto decreto, della

tutela prevista dalla Riforma Fornero in caso di mancata osservanza delle garanzie del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/70 (contestazione preventiva dell'addebito, possibilità di giustificazione e contraddittorio), che la giurisprudenza più recente ha ritenuto applicabile anche al licenziamento dei dirigenti. In tal caso la tutela offerta ai dirigenti che dipendono da datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/70 è di natura esclusivamente economica: il pagamento di una indennità risarcitoria da quantificarsi tra un minimo di sei mensilità di retribuzione globale sino ad un massimo di dodici (cfr. art. 18 comma 6 della legge n. 300/70, come modificato dall'art. 1 comma 42 della legge n. 92/2012), salvo che trovi applicazione la tutela più favorevole prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto.

IL (PARADOSSALE) REGIME LEGALE DI MAGGIOR TUTELA DEL DIRIGENTE NEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

I dirigenti, anche neoassunti, continuano a godere della specifica tutela recentemente dettata dalla legge n. 161/2014 in caso di vizi della procedura di licenziamento collettivo o dei criteri di scelta. La Corte di giustizia dell'Unione europea con la sentenza del 13.2.2014, C-596/12, infatti, aveva ritenuto la legge n. 223/91 irrispettosa della direttiva 98/59/CE, nella parte in cui escludeva i dirigenti dall'ambito di applicazione della stessa direttiva. Il legislatore italiano è subito intervenuto a sanare tale violazione del diritto europeo appunto adottando la legge n. 161/2014, che ha aggiunto il comma 1 quinquies all'art. 24 della l. 223/91 prevedendo che in caso di violazione delle procedure di licenziamento collettivo (comunicazione preventiva ai sindacati, obbligo di confronti in sede aziendale e amministrativa) e dei criteri di scelta del personale da licenziare (dettati dall'accordo aziendale o, in mancanza, in base all'anzianità anagrafica, carichi di famiglia ed esigenze tecnico-produttive) "... l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro".

I dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del decreto, quindi, finiscono così per godere di una tutela di legge più elevata rispetto a quella approntata per i lavoratori neoassunti nelle altre categorie di operai, impiegati e quadri. Per quest'ultimi, infatti, la nuova disciplina prevede in tutte le ipotesi di violazione della legge n. 223/91 il medesimo regime generale dell'indennizzo monetario (minimo 4, massimo 24 mensilità), che vale per i licenziamenti individuali ingiustificati, anche nel caso di violazione dei criteri di scelta per i quali la Riforma Fornero prevedeva la tutela della reintegrazione nel posto di lavoro (v. il capitolo 7).

IL DIRIGENTE PUBBLICO

La nuova disciplina chiaramente non trova applicazione neppure al licenziamento dei dirigenti alle dipendenze delle Pubbliche amministrazioni. Al riguardo si registrano due diversi orientamenti sia in dottrina sia in giurisprudenza: uno per cui i dirigenti pubblici sarebbero automaticamente assoggettati alle tutele avverso i licenziamenti illegittimi previsti dalla Riforma Fornero, in virtù del rinvio

operato in via generale dal d.lgs. n. 165/2001 alla disciplina dettata per i lavoratori del settore privato laddove non vi siano disposizioni speciali per il pubblico impiego; a questo si contrappone un orientamento antitetico, secondo cui l'esigenza di tutelare l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione, dettata dall'art. 97 Cost., imporrebbe necessariamente che i dipendenti pubblici, anche dirigenti, godano della tutela della reintegrazione nel posto del lavoro qualora siano illegittimamente licenziati. Il Governo si è proposto di intervenire a breve per fare chiarezza sul problema inserendo una disposizione specifica dell'istituto nel d.d.l. Madia di riforma della Pubblica Amministrazione, ora in fase di discussione.

L'INDENNIZZO DIMEZZATO PER I DATORI DI LAVORO MINORI

Come si anticipava nel paragrafo I, la disciplina del CTC riguarda anche i nuovi assunti dalle "imprese minori", sia pur con un sistema di tutele differenziato.

L'espressione, riferita dalla legge alle "imprese", non deve anzitutto trarre in errore: la disciplina infatti si applica ai nuovi assunti da qualsiasi datore di lavoro (esclusi solo i datori di lavoro domestico) cui, per la consistenza occupazionale che si colloca al di sotto dei limiti già esaminati (oltre 15 dipendenti nell'unità produttiva o in unità site nello stesso comune, o 5 dipendenti nel caso di imprese agricole, o oltre 60 dipendenti a livello nazionale), non si applichi la disciplina base, già illustrata. Quest'ultima, in altri termini, si applica alle imprese maggiori; a tutti gli altri rapporti si applica quella ora in esame.

Il sistema di tutela contro il licenziamento illegittimo, nei rapporti che qui interessano, esclude la tutela reintegratoria, salvo il caso, di generale applicazione, del licenziamento discriminatorio o attuato di fatto, senza atto scritto.

La tutela dunque contro l'estromissione, motivata tanto su ragioni disciplinari quanto economiche che risultino ingiustificate, è unica e solo indennitaria. Ed anche in questo caso è modulata in forma predeterminata e crescente solo in ragione dell'anzianità di servizio. Ma anche qui con sistemi di calcolo che variano negli stessi casi che comportano variazioni in quello base e, salvo il tetto massimo, quantificano l'indennizzo e le progressioni per anzianità nella metà di quello base. Vediamoli ancora una volta in concreto.

Il calcolo base, applicabile ad ogni caso in cui il licenziamento, intimato per giusta causa, per giustificato motivo disciplinare o per motivo economico, sia illegittimo è il seguente:

- due mensilità per anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di una mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di sei mensilità, che scatterà al maturare di sei anni compiuti di servizio.

Per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale, anche in questo caso, la proporzione tra mesi maturati e la mensilità che incrementa ogni anno intero, considerando maturati i singoli mesi quando il rapporto cessa oltre il quindicesimo giorno del mese.

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0833 mensilità ulteriore (= 1:12).

Qualche esempio aiuterà a chiarire il metodo di calcolo.

- lavoratore assunto il 1.1.2016 e licenziato il 10.10.2016: indennizzo spettante di 2 mensilità (= minimo legale inderogabile).
- lavoratore assunto il 10.6.2015 e licenziato il 30 dicembre 2020: indennizzo spettante di 6 mensilità (il massimo legale, dato che le anzianità superiori ai 6 anni non incrementano il tetto stabilito);
- lavoratore assunto il 15.5.2015 e licenziato il 20.12.2019: indennizzo spettante 3,5833 mensilità [= 3 mesi (ovvero i 2 minimi + 1 per l'anno intero ulteriore ai primi due, per i 3 anni compiuti) + 0,5833 mensilità per i 7 mesi interi dal 15.5 al 15.12.2019, trascurando la frazione di mese fino al 20.12.2019 in quanto inferiore ai 15 gg].

L'unità di misura del calcolo, come per il caso base, resta l'ultima retribuzione di riferimento per

il calcolo del trattamento di fine rapporto” e valgono le stesse modalità di determinazione già illustrate. Parimenti, vale quanto già detto al paragrafo relativo alla indennità base circa la data finale del calcolo dell’anzianità, la non imponibilità previdenziale ed il sistema di tassazione.

Anche nel caso qui in esame peraltro il sistema dell’indennizzo non sembra esaurire le eventuali concorrenti ragioni di risarcimento del danno che il recesso illegittimo possa eventualmente aver causato.

La possibilità concreta di invocare un risarcimento ulteriore va attentamente esaminata con un legale esperto.

L’INDENNIZZO MINIMO PER I VIZI PROCEDURALI

Anche per i datori di lavoro di minore dimensione il calcolo dell’indennità è ulteriormente ridotto quando il licenziamento presenti vizi formali o procedurali, ovvero non rispetti l’obbligo di motivazione contestuale o quando, essendo di natura disciplinare, sia stato intimato in violazione della procedura prevista dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o dai Contratti collettivi di lavoro (i casi sono gli stessi esemplificati nel paragrafo relativo all’indennità base).

In tali casi, ove il lavoratore non possa o non voglia invocare la sanzione maggiore prevista per il licenziamento discriminatorio o nullo, l’indennità spettante per il solo vizio formale o procedurale è pari alla metà di quella ordinaria, diventando perciò davvero minima.

Il calcolo sarà il seguente:

- una mensilità per anzianità di servizio fino a due anni compiuti;
- poi, incremento di mezza mensilità per ogni anno compiuto di anzianità ulteriore, con un limite massimo di sei mensilità, che scatterà al maturare di dodici anni compiuti di servizio.

Anche in questo caso, per le anzianità intermedie a ciascun anno compiuto vale la proporzione, ma ovviamente solo tra mesi maturati e la mezza mensilità che incrementa ogni anno intero di anzianità (fermo restando che si considerano maturati i singoli mesi quando il rapporto cessa oltre il quindicesimo giorno del mese).

In sostanza, per le anzianità intermedie, ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, comporta un indennizzo di 0,0416 mensilità ulteriore (= 0,5:12).

Resta valido tutto quant’altro dianzi illustrato per il calcolo base.

Si rinvia al paragrafo relativo alla procedura relativa all’offerta di conciliazione per la determinazione dell’indennità ulteriormente ridotta (ma esente da imposte) che compete in tale ipotesi.

PER I DATORI DI LAVORO MINORI, LE NOVITÀ DEL CTC POSSONO RIGUARDARE ANCHE I LAVORATORI GIÀ IN SERVIZIO!

Fino qui la disciplina applicabile ai nuovi assunti con il CTC.

Per i dipendenti già occupati le novità non sono in alcun modo applicabili, salvo che cessino il rapporto in corso e ne stipulino uno nuovo – anche “novando” quello in corso, ovvero ridefinendo nuovi termini e contenuti del rapporto, spezzando così la continuità con quello in atto con il medesimo datore di lavoro, come è probabile che questi provi a proporre -.

Dunque (e salvo quanto si dirà tra un attimo) per i lavoratori già in servizio in un’impresa minore

continua a valere il regime di c.d. "tutela obbligatoria" previsto dall'art. 8 della legge 604 del 1966 che assicura, in caso di licenziamento illegittimo per carenza di giusta causa o giustificato motivo, un risarcimento forfettario da 2,5 a 6 mensilità della retribuzione (salvo aumento fino a 14 mensilità ove abbia anzianità superiore a 20 anni e l'impresa abbia, sia pur non in unica unità produttiva, oltre 15 dipendenti).

La legge però prevede un'ipotesi, peraltro di dubbia legittimità rispetto alla delega (che autorizza il Governo a dettare la nuova disciplina del CTC solo per le nuove assunzioni), in cui anche un lavoratore già in servizio possa entrare nel nuovo regime: il caso ricorre quando il datore di lavoro, attraverso nuove assunzioni di CTC, superi le soglie numeriche che fanno scattare la tutela prevista per i rapporti con imprese maggiori.

In tal caso, secondo il decreto delegato, il lavoratore non acquisisce le tutele attualmente previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (tutele che invero sopravvivranno, sia pur solo per chi sia già in servizio ad oggi), ma quelle rimodulate per i CTC. Tutele che potrebbero essere maggiori di quelle di cui, fino a tale momento, godrà il lavoratore già in servizio, ma che in ogni caso nascondono il rischio di "trasportare" il lavoratore nel nuovo regime qui illustrato, relativo alle piccole imprese, ove il datore, in seguito, perda il requisito numerico necessario a far scattare le tutele maggiori.

Un esempio rende intuitivo il problema.

Come si è detto, il lavoratore oggi in servizio in un'impresa non tenuta all'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ha una tutela risarcitoria di base compresa tra 2,5 e 6 mensilità, aumentabile fino a 14 mensilità in favore di lavoratori con anzianità ultraventennale e che operino in imprese con oltre 15 dipendenti, ancorché non concentrati entro lo stesso comune. Tale indennità peraltro non varia solo in rapporto all'anzianità di servizio, ma è determinata dal giudice in ragione di vari fattori (dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del lavoratore, comportamento e qualità delle parti).

Ove il datore, assumendo CTC, superi le soglie numeriche già illustrate per rendere operativa la tutela maggiore, secondo il decreto delegato, il lavoratore non acquisirà quelle dell'art. 18 Statuto, ma solo quella nuova destinata ai CTC.

Entro queste, considerando le variabili già illustrate (comprehensive delle riduzioni a metà o a un quarto collegate alla tipologia del vizio del recesso o alla procedura di offerta scelta dal datore di lavoro), l'indennizzo già di per sé potrebbe essere minore.

Se poi, comunque, il datore perda il requisito numerico predetto e torni ad applicare la tutela propria delle piccole imprese, non ridarà affatto, al dipendente già in forza ad oggi, quella che il dipendente stesso aveva prima di passare alla nuova, ma applicherà, a lui come a tutti, la tutela per i CTC addetti alle "piccole imprese". Tutela che, per quanto evidente a colpo d'occhio, è inferiore a quella "obbligatoria" oggi in atto per i già assunti.

Il caso, di dubbia legittimità rispetto alla delega, richiederà attento esame con il legale per verificare la possibilità, per il dipendente già in servizio ad oggi, sia di invocare l'art. 18 dello Statuto, al superamento della soglia numerica, sia pur integrata con l'assunzione dei CTC, sia di invocare, quando il datore torni eventualmente sotto la soglia, la tutela obbligatoria migliore ad oggi in atto.

IL REGIME DI TUTELA DIFFERENZIATO DI CUI ALLA LEGGE N. 108/90

Per "organizzazioni di tendenza" si intendono – secondo la definizione dettata dall'art. 4 della legge n. 108/90 ed ora testualmente riproposta dall'art. 9 comma 2 del decreto che stiamo commentando – quei "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto". Ci si riferisce, quindi, ai partiti politici, ai sindacati, alle associazioni culturali, alle congregazioni ed enti religiosi che conducono attività esclusivamente volte a perseguire finalità ideali o ideologiche, prive di carattere economico, inidonee - anche solo potenzialmente - a produrre profitto a seguito della produzione o dello scambio di beni e servizi.

La legge n. 108/90, nell'estendere l'ambito di applicazione della tutela della reintegrazione di cui all'art. 18 della legge n. 300/70 anche ai datori di lavoro "non imprenditori", aveva espressamente escluso dall'applicazione di tale tipo di tutela avverso i licenziamenti illegittimi i lavoratori alle dipendenze, appunto, delle organizzazioni di tendenza.

L'art. 4 della legge n. 108/90, infatti, prevedeva che questi lavoratori, anche nel caso in cui l'organizzazione di tendenza datrice di lavoro superasse le soglie numeriche di dipendenti previste per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/70, godessero esclusivamente della tutela obbligatoria dettata dall'art. 8 della legge n. 604/66 (così come modificato dalla legge del 1990), e cioè di una indennità risarcitoria quantificata tra un minimo di 2,5 e 6 mensilità di retribuzione globale (maggiorata sino a 10 mensilità per i lavoratori di anzianità di servizio superiore a 10 anni e sino a 14 per quelli con anzianità superiore a 20, per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, pur non nella stessa unità produttiva).

Successivamente il d.lgs. n. 110/2004 ha esteso l'applicazione degli oneri procedurali del licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 ai datori di lavoro non imprenditori, ma precisando anche in questo caso che, qualora si trattasse di organizzazioni di tendenza, l'illegittimità del licenziamento potesse comportare soltanto l'applicazione della tutela economica di cui all'art. 8 della legge n. 604/66 e mai di quella reintegratoria di cui all'art. 18 della legge n. 300/70.

Il legislatore aveva evidentemente ritenuto che gli scopi ideali o ideologici perseguiti da queste organizzazioni e la loro natura non imprenditoriale giustificassero l'esclusione in ogni caso di una tutela giudiziale avverso il licenziamento illegittimo che giungesse a reinserire d'imperio in quel contesto il lavoratore licenziato. In coerenza con tale giustificazione una parte della giurisprudenza aveva sostenuto che l'inapplicabilità della tutela reale potesse operare soltanto nei confronti di quei lavoratori che alle dipendenze di queste organizzazioni svolgessero mansioni che contribuivano in via diretta al perseguimento dei loro scopi istituzionali (ad es. un docente in un ente di formazione religiosa), e non anche ai lavoratori che svolgessero mansioni cc.dd. "neutre" rispetto a detti scopi (ad es. un giardiniere incaricato di curare il parco di una casa generalizia). La giurisprudenza maggioritaria ha invece aderito ad un diverso orientamento, secondo cui l'art. 4 della legge n. 108/90 comportasse l'esclusione della tutela reintegratoria in ragione della natura stessa del datore di lavoro, non rilevando a tal fine il tipo di mansioni svolte dal lavoratore.

LA PARIFICAZIONE DELLA TUTELA DETTATA DALLA RIFORMA SUL CTC

Le difficoltà nel discernere in concreto i soggetti datoriali rispondenti realmente ai caratteri delle organizzazioni di tendenza (in particolare per quanto attiene all'assenza della natura imprenditoriale e dello scopo di lucro) e i frequenti abusi cui queste incertezze esponevano i lavoratori, hanno ora indotto il legislatore, con l'art. 9 del decreto che stiamo commentando, a superare questa differenziazione del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi (sia individuali sia collettivi) applicabile ai dipendenti delle organizzazioni di tendenza: infatti, si prevede ora che tali lavoratori siano assoggettati alla medesima disciplina dettata dal decreto per i lavoratori nuovi assunti di ogni altro datore di lavoro, imprenditore e non. Pertanto anche i dipendenti delle organizzazioni di tendenza possono ora godere non solo della tutela risarcitoria, ma anche della tutela della reintegrazione di cui all'art. 18 legge n. 300/70 nelle ipotesi (residue) in cui il decreto ne prevede ancora l'applicazione (vedi sopra il paragrafo sul licenziamento disciplinare e quello sui licenziamenti nulli e discriminatori).

L'equivoca formulazione della norma fa sorgere il dubbio se detta parificazione operi esclusivamente per coloro che sono assunti da dette organizzazioni successivamente alla data di entrata in vigore del decreto o per tutti i dipendenti delle stesse organizzazioni, anche se assunti prima di questa data. Secondo la prima ipotesi i lavoratori assunti in precedenza rimarrebbero soggetti al vecchio regime di tutela, cioè godrebbero della tutela risarcitoria quantificata secondo i criteri dettati dall'art. 8 della legge n. 604/66, nel testo modificato dalla legge n. 108/90, e continuerebbero ad esser esclusi in ogni caso dalla tutela reintegratoria, indipendentemente dal numero di dipendenti del loro datore di lavoro. Appare da preferire a questa una diversa interpretazione secondo cui, al contrario, i dipendenti delle organizzazioni di tendenza siano tutti soggetti alla nuova disciplina di tutela avverso il licenziamento illegittimo dettato dal decreto, indipendentemente dalla loro data di assunzione. Conforta tale conclusione il dato testuale dell'art. 9, che prevede che alle organizzazioni di tendenza "si applica la disciplina di cui al presente decreto", senza distinguere in alcun modo tra vecchi e nuovi assunti, a differenza dell'art. 1 che, con riguardo ai lavoratori dipendenti dalla generalità dei datori di lavoro, specifica che il nuovo regime di tutela si applica soltanto agli "... assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto". Ulteriore supporto a tale tesi va rinvenuto nella necessità di salvaguardare la compatibilità di tale previsione del decreto legislativo con i principi di parità di trattamento e di ragionevolezza delle differenziazioni, garantiti dall'art. 3 Cost.. La norma, infatti, finirebbe per confliggere con questi principi se comportasse una differenziazione di trattamento che penalizza i "vecchi" assunti delle organizzazioni di tendenza, destinandoli a conservare un regime giuridico di tutela avverso il licenziamento meno favorevole di quello ora garantito ai nuovi, in confronto a quanto disposto per i "vecchi" assunti delle altre tipologie di datori di lavoro, per i quali invece il mantenimento del previgente regime giuridico è giustificato - sul piano della ragionevolezza - dal livello di tutela più elevato in confronto a quello garantito dalla nuova disciplina. D'altro canto, l'applicazione della nuova disciplina anche ai lavoratori già in servizio presso le organizzazioni di tendenza potrebbe sollevare un dubbio di compatibilità con la delega legislativa contenuta nella legge 183/2014: sulla questione, dunque, dovranno attendersi gli orientamenti della giurisprudenza, ed eventualmente un intervento chiarificatore della Corte costituzionale.

LA PERDURANTE RILEVANZA DELLA “TENDENZA” AI FINI DELLA GIUSTIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Già prima dell'intervento del decreto, non vi era dubbio che in caso di licenziamenti adottati dalle organizzazioni di tendenza per motivi discriminatori o illeciti, o viziati per altre cause di nullità, anche i lavoratori dipendenti di organizzazioni di tendenza godessero (e continuano ora a godere) della tutela reintegratoria.

Permane al riguardo il complesso problema di attribuire in modo corretto rilevanza alla “tendenza” dell'organizzazione al fine di valutare la giustificatezza del licenziamento sul piano disciplinare e su quello “oggettivo” della idoneità professionale. Tale valutazione, infatti, va condotta in modo diverso rispetto ai lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro imprenditori che perseguono scopi di lucro, per i quali credi e/o opinioni politiche, sindacali e religiose dei propri dipendenti debbono esser considerati irrilevanti ai fini dell'adempimento dell'obbligazione di lavoro. Al contrario la mancanza di sintonia ideale o ideologica tra il lavoratore e l'organizzazione di tendenza da cui dipende può minare il rapporto fiduciario che deve intercorrere tra i due o precludere la stessa idoneità professionale del lavoratore e giustificare così il licenziamento.

Al riguardo è chiarificatore il disposto dell'art. 3 comma 5 del d.lgs. n. 216/2003 che, in conformità alla direttiva 2000/78/CE, precisa che “non costituiscono atti di discriminazione ... le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività”. Tale rilevanza della “tendenza” ai fini della giustificatezza del licenziamento adottato da un'organizzazione di tendenza, però, può ricorrere soltanto se il lavoratore licenziato non sia addetto a mansioni “neutrali”, nel senso sopra chiarito, e cioè non sia addetto a mansioni per lo svolgimento delle quali le sue convinzioni personali risultino del tutto irrilevanti.

LE TUTELE PROCESSUALI E LA NUOVA PROCEDURA CONCILIATIVA PER I LAVORATORI CON CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Studi "Legalilavoro"

Come si è visto, dunque, per i lavoratori "nuovi assunti", con contratto a tutele crescenti, la reintegrazione nel posto di lavoro è prevista per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo o verbale. La nullità e/o la mancanza di forma scritta rendono infatti inesistente l'atto di licenziamento, e il giudice dovrà dunque ordinare la reintegra nel posto di lavoro.

Ancora, sarà reintegrato il lavoratore licenziato (scorrettamente) per motivi attinenti all'inidoneità sopravvenuta e quello licenziato per motivo disciplinare, quando la condotta che gli è stata contestata risulti insussistente.

Negli altri casi (licenziamenti senza giustificato motivo o giusta causa, oggettivi e soggettivi, individuali o collettivi), invece, l'obbligo del reintegro è stato sostituito dal pagamento di un'indennità (non imponibile ai fini dei contributi previdenziali).

La nuova disciplina, si è detto, potrà essere applicata anche ai lavoratori già alle dipendenze di quei datori di lavoro che, successivamente all'emanazione del decreto, superino il requisito dimensionale che sino ad oggi avrebbe comportato l'accesso all'applicazione dell'art. 18 stat. lav. (unità produttive con più di 15 dipendenti o datori di lavoro che occupino complessivamente più di 60 dipendenti).

In tutti questi casi, destinati a crescere proporzionalmente con il passare degli anni per il naturale venir meno dei contratti di vecchia formulazione, il contenzioso non sarà regolato dal rito speciale introdotto dalla Legge Fornero del 2012, ma dal normale processo del lavoro.

COSA FARE SE SI VIENE LICENZIATI

Il lavoratore che ha subito il recesso dovrà, nel termine di 60 giorni dalla comunicazione scritta, impugnare il licenziamento in via stragiudiziale, ossia con una lettera avente data certa. Nei successivi 180 giorni dovrà proporre ricorso al giudice competente, in via ordinaria o cautelare. Il rispetto di entrambi i termini impedisce il verificarsi della decadenza dall'azione di impugnazione, che renderebbe non più contestabile la validità del licenziamento.

Il rito cautelare o d'urgenza è più rapido e informale. Per essere proposto è necessario che ricorrano due presupposti: il pericolo che il ritardo nell'adozione del provvedimento definitivo, a causa della lentezza del procedimento ordinario, produca un pregiudizio irreparabile (c.d. *periculum in mora*); un'alta probabilità di esistenza del diritto che si assume come leso (c.d. *fumus boni iuris*).

In merito va osservato che la nuova disciplina, nel prevedere a fronte del licenziamento illegittimo il solo indennizzo monetario, lascia poco spazio al lavoratore per agire d'urgenza; infatti, si ritiene normalmente che l'incasso di una somma di denaro possa attendere la fine del normale processo di cognizione, senza danno ulteriore rispetto a quello compreso nella maggiorazione di interessi e rivalutazione monetaria. L'azione cautelare, di fatto, potrà essere utilizzata in quei casi in cui è ancora prevista la tutela reintegratoria, ovvero nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio e in quelle di licenziamento disciplinare quando si ritenga del tutto insussistente la condotta contestata. Nei casi di licenziamento discriminatorio, infatti, il lavoratore ricorrente in giudizio cautelare potrà dedurre non solo il venir meno del reddito, naturale conseguenza di un licenziamento, ma anche la presenza di elementi di rilevanza extra-patrimoniale collegati alla (richiesta) ricostituzione del

rapporto di lavoro, quali la tutela della dignità e della professionalità, la necessità di garantire la prosecuzione di una vita dignitosa per sé e per il nucleo familiare, ecc. (ad esempio essere l'unico percettore di reddito della famiglia, avere figli a carico, avere obblighi alimentari, essere gravato da un mutuo, le difficoltà di ricollocazione lavorativa dovute ad età o collocazione geografica ecc.). Chiaramente, l'azione d'urgenza sarà proponibile solo quando vi siano elementi che rendano, già nell'immediato, plausibile l'esistenza del diritto che si assume lesa (ad esempio un licenziamento comminato in concomitanza con la comunicazione dello stato di gravidanza della dipendente).

La scelta se proporre un'azione d'urgenza o ordinaria, pertanto, andrà valutata attentamente col proprio legale, tenendo conto anche dei rischi connessi alle regole in materia di distribuzione delle spese legali.

SE IL DATORE DI LAVORO PROPONE LA CONCILIAZIONE SUL LICENZIAMENTO

Tra le novità introdotte dal decreto vi è una nuova procedura diretta a rendere più rapida la definizione del contenzioso sul licenziamento, con l'immediato pagamento di un indennizzo.

L'art. 6 introduce infatti un'ulteriore possibilità di evitare la lite, ponendola esclusivamente nelle mani del datore di lavoro. Questi, entro i termini concessi al lavoratore per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può convocare il lavoratore presso una delle sedi conciliative previste dall'art. 2113 cod. civ. (tra cui spiccano le commissioni di conciliazione presso le direzioni provinciali del lavoro) e offrire un assegno circolare di importo pari a tante mensilità dell'ultima retribuzione quanti sono gli anni di servizio prestato, con un minimo di 2 mensilità a un massimo di 18 (sulla nozione di retribuzione utilizzata a tale fine vedi, sopra, lo specifico capitolo).

Per incoraggiare la scelta di questa opzione, la legge prevede che la somma così determinata non è assoggettata a contribuzione previdenziale e, soprattutto, non costituisce reddito imponibile per il lavoratore. Tale esenzione rende di fatto interessante l'adesione all'accordo, per il lavoratore, almeno nei casi in cui l'esito probabile dell'impugnazione, ove venga avviato il contenzioso sul licenziamento, sia il solo indennizzo previsto dall'art. 3 del decreto.

Per comprendere ciò basta un rapido confronto: se è vero che il successo della causa di impugnazione può dar luogo a un indennizzo calcolato sul doppio delle mensilità di retribuzione rispetto a quello offerto nella conciliazione (due mensilità per ogni anno di anzianità per l'indennizzo, rispetto ad una mensilità nel caso dell'offerta conciliativa), tale distanza si riduce in considerazione del fatto che l'indennizzo ottenibile all'esito del contenzioso è soggetto a tassazione (secondo il regime della c.d. tassazione separata), mentre la somma erogata a titolo conciliativo non è imponibile. Tale distanza tenderà ad accorciarsi quanto più elevata è la base retributiva per il calcolo dell'indennizzo e dell'offerta conciliativa, in virtù del progressivo innalzamento dell'aliquota fiscale.

Se poi si tiene conto che, ove il datore di lavoro formuli l'offerta conciliativa, la relativa somma è incassabile con certezza, mentre la maggior somma derivante dall'impugnazione è incerta e soggetta alla valutazione giudiziaria del recesso (valutazione che potrebbe anche concludersi con il rigetto del ricorso del lavoratore), è evidente che l'accettazione o il rifiuto dell'offerta devono essere valutati con grande cautela.

Ben diversa valutazione dovrà farsi, ovviamente, quando si possa prefigurare la proponibilità della domanda di reintegrazione nel posto di lavoro (facendo valere un'ipotesi di nullità del licenziamento, o l'insussistenza della condotta per il licenziamento disciplinare): qui la prospettiva del contenzioso giudiziario, anche in termini di valore economico della causa, si fa decisamente più interessante e tale da poter giustificare l'assunzione del rischio del contenzioso.

È del tutto evidente che, di fronte all'offerta conciliativa del datore di lavoro, è dunque opportuno procurarsi un'assistenza legale di qualità, diretta in primo luogo a valutare i profili di possibile impugnazione del recesso e, per quanto possibile, le opportunità di successo dell'azione giudiziaria.

MA ATTENZIONE AI CONTENUTI DELLA CONCILIAZIONE SUL LICENZIAMENTO

Una buona assistenza nell'occasione della procedura conciliativa è poi fondamentale al fine di controllare i contenuti della transazione offerta dal datore di lavoro. Sul punto è bene sottolineare che l'art. 6 del decreto prevede la conciliazione con riferimento ad un unico oggetto: la rinuncia del lavoratore all'impugnazione del licenziamento, anche quando la stessa sia già stata proposta, a fronte del versamento della somma prefissata dalla legge e non imponibile fiscalmente (somma che il datore di lavoro deve addirittura offrire contestualmente alla proposta conciliativa, a mezzo di assegno circolare).

Ciò ha, a nostro parere, una prima conseguenza. È molto probabile che il datore di lavoro vorrà nell'occasione transigere con il lavoratore ogni altra questione o controversia (già annunciata o anche solo ipotetica) relativa al rapporto di lavoro, cosa che in astratto pare possibile. Tuttavia, deve ritenersi che il lavoratore che non intenda aderire a questa ulteriore richiesta avrà comunque diritto, ove il datore abbia formulato l'offerta conciliativa, di concludere l'accordo rinunciando all'impugnazione del licenziamento e incassando l'assegno circolare.

Una seconda conseguenza riguarda il regime fiscale e contributivo delle eventuali ulteriori somme che il datore di lavoro offra al lavoratore per "chiudere" pendenze diverse da quella relativa al licenziamento. In merito, la norma di legge precisa che il regime fiscale agevolato è riservato alla sola somma offerta in relazione al licenziamento, e nei limiti di una mensilità per ogni anno di anzianità. Ogni altra somma versata in sede transattiva seguirà dunque le regole generali, e sarà perciò probabilmente imponibile dal punto di vista fiscale (salva l'ipotesi di somme versate in relazione ad un titolo transattivo – purché effettivo – per danno emergente, quale ad esempio il danno alla salute), ed eventualmente a fini previdenziali (quando, ad esempio, sia versata una somma transattiva relativa a pretese di carattere retributivo).

Se dunque, in sede di conciliazione, il datore di lavoro voglia stipulare un accordo che contenga una transazione non solo sul licenziamento ma anche su altre questioni, ed anzi di solito una transazione generale su tutte le ipotetiche controversie relative al rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà prestare particolare attenzione alla propria condotta.

Il consiglio migliore per una simile situazione è quello di procurarsi, ove già il lavoratore non l'abbia fatto, una buona assistenza al fine di valutare in modo approfondito – attraverso una attenta "anamnesi" del rapporto di lavoro – quali pretese potrebbero in ipotesi essere avanzate nei confronti del datore di lavoro (ad es. differenze retributive, lavoro straordinario, diversa qualificazione

di periodi di rapporto precedenti alla assunzione con contratto di lavoro subordinato, eventuali aspetti risarcitori, ecc.). Una volta individuate, dovrà valutarsi se sia opportuno transigere su di esse (cosa che, ad esempio, è sconsigliabile quando si siano manifestati o si tema possano manifestarsi problemi di salute o di infortuni, connessi alla prestazione di lavoro) e, in ogni caso, su quali ragionevoli valori.

Ove si proceda ad una simile transazione è poi importante la formulazione dell'accordo transattivo, che deve essere attento (in particolare nelle clausole relative alle rinunce delle parti) non solo agli interessi del datore di lavoro ma anche a quelli del lavoratore (per fare un esempio, per un lavoratore che abbia avuto responsabilità amministrative è importante prevedere specifiche rinunce del datore di lavoro a future eventuali contestazioni della prestazione svolta).

E quindi? Che si può fare? Iniziando da dove?

Le distorsioni contenute in questo ultimo atto governativo deliberato dal CdM il 20 febbraio 2015 sono troppe e troppo gravi per poter formare oggetto soltanto di dissensi o consensi politici.

Essendo avvenute nell'ambito del nostro ordinamento giuridico complessivamente considerato, in tale medesimo ambito esse vanno esaminate, partendo dalle regole costituzionali sulla "formazione delle leggi" (artt. 70 e seguenti Cost.) e in particolare di quella dettata dall'art. 76 Cost. secondo cui "l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi ... e per oggetti definiti".

Per il chiarissimo tenore della regola costituzionale appena vista, una normativa che venga eccezionalmente delegata al Governo non si giudica soltanto con i normali criteri di merito (è una buona soluzione; no, è una soluzione ancora insoddisfacente; etc.), ma si giudica soprattutto con i criteri di metodo (è rispettosa o non è rispettosa dei principi, dei criteri direttivi e per gli oggetti definiti come precisati dal Parlamento con la sua legge delega).

Principi, criteri direttivi, oggetti definiti.

E allora cominciamo col vedere punto per punto cosa voleva il Parlamento (delegante), ricavandolo ovviamente dal testo della legge delega, e cosa invece ha fatto il Governo (delegato) nella nostra delicata materia.

1°) Il delegante (Parlamento) voleva rendere per il futuro più conveniente il contratto a tempo indeterminato rispetto agli altri tipi contrattuali, e invece il delegato (Governo) lo ha fatto solo indirettamente (nella Legge Finanziaria) e solo per il primo anno, il 2015, peraltro in una misura così sconsideratamente elevata (l'intera contribuzione a carico del datore di lavoro) da segnarne inesorabilmente anche la sua limitatissima durata, quasi che la partita si debba giocare tutta e solo nel 2015, lasso di tempo in cui si giocheranno forse le fortune del Premier.

Ma il Parlamento non voleva un effetto propagandistico per l'anno 2015 soltanto; voleva risolvere per il futuro, una volta per tutte, il seguente problema: rendere il contratto a tempo indeterminato più conveniente rispetto agli altri tipi contrattuali concorrenti.

Se il Governo avesse detto "dal 2015 in avanti il contratto a tempo indeterminato costerà il 30% in meno" avrebbe certamente centrato la delega e la discussione sarebbe potuta passare a quel punto anche al merito (va bene; no, non è ancora sufficiente; etc.).

Così invece la delega data dal Parlamento al Governo non è stata correttamente attuata.

2°) Il delegante (Parlamento) voleva, inoltre, sempre per favorirne la diffusione, nuove assunzioni a tempo indeterminato "a tutele crescenti in relazione all'anzianità".

Quindi voleva anche un secondo incentivo per gli imprenditori, consistente nel minor peso dei vari trattamenti dovuti al lavoratore neo-assunto, e ciò però solo per tutto il tempo destinato alla "crescita", fino cioè all'acquisizione delle tutele piene, quelle di tutti gli altri. E invece il delegato (Governo) si è concentrato solo sul regime di un suo licenziamento "speciale", destinato soltanto ai neo-assunti e senza mai consentire ad essi l'acquisizione delle tutele piene del licenziamento ordinario. Nessuno, e quindi neppure il Parlamento italiano delegante, conosceva una stranezza come questa, perché mai nessuno lo aveva neppure ipotizzato in astratto, e ciò perché tutti pensavano, nel rispetto delle parole usate ("tutele crescenti") e dell'idea primigenia battezza-

ta a Bruxelles anni addietro, che si trattasse di scambiare un primo periodo di minori tutele (i primi tre anni) per poi ritrovarsi a regime una maggiore quantità di buona occupazione.

La delega quindi è stata in questo caso stravolta.

- 3°) Il delegante (Parlamento) voleva, e lo voleva solo per il limitato tempo della “crescita”, che i licenziamenti disciplinari ingiustificati non dessero tutti luogo alla reintegrazione, ma solo quelli riconducibili a “specifiche fattispecie” (a mero titolo di esempio potremmo provare a dire: i licenziamenti disciplinari non preceduti da apposita contestazione e quelli non rispettosi dei codici disciplinari obbligatori ex art. 7 L. 300/70 danno luogo a reintegrazione; tutte le altre fattispecie danno luogo invece alla sola tutela risarcitoria). E invece il delegato (Governo) ha escogitato la categoria generale della “insussistenza del fatto materiale” posto a base del licenziamento disciplinare, che creerà l’assurdo risultato che potranno essere contestati fatti materiali magari sussistenti ma non antiggiuridici e che comunque vanifica il dovere di sporcarsi le mani con una plausibile casistica specifica. E questo è ancora violazione della delega.
- 4°) Il delegante (Parlamento) non voleva che il delegato (Governo) si occupasse anche della materia, storicamente diversa e del tutto autonoma dei “licenziamenti collettivi” e invece quest’ultimo ci ha messo pesantemente le mani ugualmente, come se fosse stato autorizzato, senza neppure fermarsi davanti al successivo parere delle commissioni parlamentari che gli chiedevano di tornare indietro almeno su quest’ultimo delicatissimo punto. E questo si chiama eccesso di delega.

E quindi?

Quindi ci sarà lavoro per i giudici ordinari e per quelli della Corte Costituzionale per vagliare tutti questi profili di non conformità rispetto alla legge delega nonché tutti gli altri che fanno capo agli altri doveri costituzionali di razionalità del sistema e di contrasto delle disegualianze senza giustificazioni di cui abbiamo via via fatto cenno nelle varie parti di questo nostro commento, tra i quali:

- 1°) colleghi di lavoro, magari addetti alle medesime mansioni, e magari coinvolti in egual misura nei fatti posti a fondamento di una futura vicenda di licenziamento, potranno ricevere tutele macroscopicamente diverse, per causali identiche, e quindi in violazione dell’art. 3 della Costituzione, per il solo fatto di essere stati rispettivamente assunti alcuni prima e altri dopo la data di entrata in vigore del c.d. Jobs Act;
- 2°) una sanzione meramente economica contro i futuri licenziamenti ingiusti dei “nuovi assunti”, concepita per operare anche con minimi di quattro mensilità soltanto, riducibili anzi a due mensilità in caso di vizi formali e procedurali (v. art. 4), e resa possibile anche per datori di lavoro di grosse dimensioni, con consistenti capacità economiche, va considerata totalmente inefficace e non dissuasiva, e quindi in violazione dell’art. 30 Carta di Nizza e 24 Carta soc. Europea;
- 3°) non aver realizzato il compito che gli era stato assegnato, di individuare le “specifiche fattispecie” di licenziamenti disciplinari ancora meritevoli di tutela reintegratoria non rappresenta soltanto violazione della delega ricevuta, con violazione dell’art. 76 Cost., ma dà luogo anche

- ad un profilo aggiuntivo e autonomo di incostituzionalità. Ed infatti se per dimostrare l'insussistenza del "fatto materiale" il lavoratore licenziato dovesse essere costretto a fornire davvero una prova diretta, allora si tramuterebbe nel dovere di fornire una prova negativa, vietata in generale perché impossibile, con conseguente violazione dell'art. 24 Cost.;
- 4°) il divieto per il giudice, sempre in tema di licenziamento disciplinare, di valutare la proporzionalità tra condotta effettivamente tenuta dal lavoratore incolpato e pena espulsiva inflittagli dal datore di lavoro, contrasta con l'esistenza stessa di una funzione giurisdizionale autonoma e indipendente dal potere legislativo/esecutivo, garante del principio di legalità ("Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso"; principio contenuto nell'art. 25 Cost., che a sua volta è contenuto nella Parte Prima, "Diritti e doveri dei cittadini", e più esattamente nel relativo Titolo I, "Rapporti civili") e si pone anche in violazione dell'art. 39 Cost. laddove smentisce tutto il lavoro svolto dalla contrattazione collettiva in tema di individuazione delle singole mancanze e delle singole sanzioni corrispondentemente applicabili.

Uno Stato di Diritto che si rispetti ha le sue possibilità di correzioni interne, la più importante delle quali risiede nel fatto che l'ordinamento giuridico va rispettato sempre nel suo complesso, ordinamento con cui la vita stessa delle nuove leggi deve perciò fare i conti.

Ma perché ciò accada c'è bisogno di cittadini, mai sudditi, che, non rassegnandosi di fronte alle singole tessere del mosaico che stonano con il resto, continuino ad invocare la GIUSTIZIA GIUSTA, secondo l'insuperabile "sentire comune" delle persone perbene.

RIENTRANO NELLE NUOVE REGOLE I CASI DI CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TERMINE E DI CONFERMA DEGLI APPRENDISTI?

Silvia Gariboldi

La versione iniziale del decreto, precedente all'esame del Parlamento, lasciava dubbi sull'applicabilità della nuova disciplina ad alcune categorie di lavoratori. Se è certa l'esclusione dei lavoratori domestici (da sempre soggetti a un regime diverso del recesso, soggetto al solo obbligo del pre-avviso), era difficile pronunciarsi sull'applicabilità agli apprendisti e ai lavoratori marittimi (assunti sulla base del contratto di arruolamento disciplinato dal codice della navigazione).

Nella versione finale, approvata dal Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6/3/2015, è stata introdotta una specificazione riguardante i rapporti di lavoro a termine e gli apprendisti.

Il secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs 23/2015 precisa infatti che le nuove sanzioni in caso di licenziamento illegittimo (nell'accezione più ampia del termine, comprensiva dunque dei casi di nullità, annullabilità e inefficacia) "si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato".

La regola che deve guidare l'interprete nell'applicazione della legge è scritta a chiare lettere nel codice civile: "Nell'interpretare una norma di legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse, e dall'intenzione del legislatore" (art. 12 disp. sulla legge in generale).

Provando ad applicare la regola appena citata, al 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs 23/2015 emerge fin da subito un problema: che significato ha inteso assegnare il legislatore al termine "conversione"?

Sulla tecnicità/atecnicità dell'espressione semantica dottrina e giurisprudenza si sono espresse innumerevoli volte negli ultimi anni. Non è questa la sede per ripercorrere il dibattito sul punto, ma delle conclusioni dello stesso occorre tener conto per poter fornire un'interpretazione della norma prima di tutto coerente con il sistema giuridico complessivo all'interno del quale essa si va a inserire e, in secondo luogo, per verificare la sua tenuta nell'ambito di un giudizio di costituzionalità in relazione agli artt. 3 e 76 della Costituzione.

A seconda del modo nel quale si intende il termine "conversione", infatti, la platea dei destinatari delle nuove sanzioni in caso di licenziamento illegittimo potrebbe essere più o meno ampia e, a seconda della preferenza per una o l'altra ipotesi, la norma potrebbe reggere o meno a un giudizio di costituzionalità.

Ma andiamo con ordine, seguendo le istruzioni del legislatore del 1942.

La parola conversione deriva dal latino *cum vertere* che significa modificare.

Sostituendo tale locuzione al termine utilizzato dal legislatore delegato, si potrebbe sostenere che i lavoratori destinatari delle - impropriamente dette - tutele crescenti sarebbero anche coloro i quali in costanza di rapporto di lavoro a termine o di apprendistato alla data del 7 marzo 2015, successivamente a tale data concordano con il proprio datore di lavoro una modifica delle condizioni del contratto. Se per i lavoratori a termine si tratterebbe della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, per gli apprendisti, che già lo sono fin dalla costituzione del rapporto, potrebbe trattarsi dell'acquisizione prima del tempo della qualifica raggiungibile al termine della formazione.

In questi casi ci troveremo di fronte a lavoratori per così dire "stabilizzati", che potrebbero perciò

essere considerati nuovi assunti anche se l'avvio del rapporto di lavoro è avvenuto prima dell'approvazione della legge.

Per quanto riguarda la conversione volontaria di un contratto a termine (legittimo) la disposizione in commento potrebbe avere il valore positivo di favorire le assunzioni di lavoratori precari.

In relazione ai rapporti di apprendistato, se lo scopo del legislatore è quello di evitare che, nel primo periodo di attuazione, le imprese siano indotte a recedere da tali rapporti, equiparandoli in questo modo alle (più convenienti) nuove assunzioni, la norma pone un rilevante dubbio di compatibilità con i limiti posti al decreto dalla legge delega. La stessa, infatti limitava la disciplina del contratto a tutele crescenti alle "nuove assunzioni": concetto nel quale pare difficile far rientrare la conferma di un apprendista, che si considera lavoratore a tempo indeterminato fin dall'avvio del rapporto.

L'utilizzo atecnico del termine conversione porterebbe a queste conclusioni.

Il problema però che pone la norma riguarda, come si diceva all'inizio, il fatto che il legislatore delegato ha utilizzato al comma 2 in commento un'espressione del tutto simile a quella del comma 5 dell'art. 32 del collegato lavoro che, con riferimento ai contratti a termine così dispone: "(n)ei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro...."

La conversione è prevista, in questo caso, come sanzione tipica per il caso in cui venga accertata giudizialmente l'illegittima apposizione del termine a un contratto. Sul piano giuridico si tratta di una applicazione della regola generale di cui all'art. 1424 c.c. (conversione del contratto nullo) con conseguente produzione dell'effetto giuridico della modifica del tipo contrattuale: da tempo determinato a indeterminato.

Per comprendere la portata della questione è utile un esempio.

Poniamo che alla data del 7 marzo 2015 un lavoratore abbia in corso un rapporto di lavoro a termine (o di somministrazione a termine) illegittimo e che faccia valere tali profili di illegittimità proponendo una causa avanti il giudice del lavoro.

Accertata l'illegittimità del contratto a termine, il giudice, in applicazione dell'art. 32, comma 5 della legge 183/2010, pronuncia una sentenza con la quale "converte" il "contratto a tempo indeterminato e condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un indennizzo forfettario nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità.

È questo un caso di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, "di contratto a tempo determinato (...) in contratto a tempo indeterminato"?

A parere di chi scrive, la risposta non può che essere negativa.

Questo tipo di sentenza ha infatti natura dichiarativa della nullità parziale del contratto a termine con sostituzione automatica della clausola appositiva del termine (art. 1419 c.c.), con effetto ex tunc. In altre parole il giudice, accertata l'illegittima apposizione del termine, dichiara che il rapporto di lavoro tra le parti è di natura subordinata a tempo indeterminato sin dall'inizio e condanna al risarcimento del danno. Logica conseguenza che se ne ricava è che, se il rapporto di lavoro si è instaurato prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, la conversione giudiziale non può in alcun modo determinare una nuova assunzione.

Discorso analogo, a maggior ragione, deve essere fatto per i contratti di apprendistato sorti precedentemente al 7 marzo 2015 per i quali si sia chiesto (o si chiederà) al giudice l'accer-

tamento giudiziale della loro corretta qualificazione: non tanto per i profili di durata, essendo questa tipologia contrattuale già a tempo indeterminato sin dall'inizio, quanto per la loro corretta qualificazione e per le conseguenze che ne derivano in termini di differenze retributive e regolarizzazione contributiva.

Anche in questi casi il giudice, accertata la violazione di legge (ad esempio per omessa formazione), dichiara che tra le parti è in corso un contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento a un determinato livello del CCNL applicato, con effetto dalla sua instaurazione, ossia ancora una volta *ex tunc*.

In altre parole non sarebbero, queste, "nuove assunzioni" e la conversione giudiziale non potrebbe assurgere a strumento di promozione dell'occupazione e, dunque, rientrare tra i principi sanciti dalla legge delega n. 183/2014, ai quali il legislatore delegato ha l'obbligo di attenersi.

Una simile interpretazione della norma sarebbe tacciabile di incostituzionalità per eccesso di delega. Un altro aspetto che potrebbe far sorgere dubbi interpretativi è l'omessa indicazione dei contratti di somministrazione a termine tra quelli rientranti nella casistica del secondo comma dell'art. 1 del decreto delegato in commento.

In ragione del dibattito dottrinale e giurisprudenziale cui si faceva cenno all'inizio in merito all'interpretazione dell'espressione "casi di conversione del contratto a tempo determinato" contenuta nel comma 5 dell'art. 32 del Collegato Lavoro, la Giurisprudenza di Legittimità si è orientata nel ritenere che l'indennità risarcitoria di cui all'art. 32, comma 5 della legge 183/2010 trova applicazione "ogni qualvolta vi sia un contratto di lavoro a tempo determinato per il quale operi la conversione in contratto a tempo indeterminato e, dunque, anche in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto dal giudice l'accertamento della nullità di un contratto di somministrazione, convertito (...) in un contratto di lavoro a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione" (così Cass., Sez. Lav., 6/10/2014, n. 21001 e, in senso conforme, Cass. Se. Lav. 17/1/2013, n. 1148; Cass. Sez. Lav. 29/5/2013, n. 13404).

La Cassazione arriva a tale conclusione sulla base, fundamentalmente, di due argomentazioni: una di stampo più strettamente letterale, l'altra sistematica.

La valorizzazione dell'interpretazione letterale prende le mosse proprio dall'espressione conversione che, secondo la Corte, il legislatore usa per riferirsi in generale al meccanismo in virtù del quale, una volta dichiarata la nullità della clausola di apposizione del termine, non viene travolto l'intero contratto ma, in virtù dell'art. 1419 c.c. si verifica il mantenimento del contratto (di lavoro) e la sua trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Secondo la Cassazione, a una simile conclusione si può giungere tenendo in debito conto l'ampiezza della formulazione del comma 5 dell'art. 32 della legge 183/2000 che non distingue tra conversione oggettiva del contratto (da tempo determinato a tempo indeterminato) e conversione soggettiva (mutamento di una delle parti del contratto).

Ad analoghe conclusioni, peraltro, la Corte di legittimità giunge valorizzando l'art. 1, comma 13 della legge 92/2012 che così recita: "la disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il

pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro”.

Purtroppo, stando così le cose, il rischio è che anche le conversioni giudiziali dei contratti di somministrazione a tempo determinato possano essere fatte ricadere nell’ambito di applicazione dell’art. 1, comma 2, del d.lgs 23/2015.

Tuttavia, un simile tentativo subirebbe la stessa sorte pronosticata per le conversioni giudiziali dei contratti a termine, per tutti i motivi già evidenziati.

Riassumendo, si ritiene che una lettura sistematica e costituzionalmente orientata dell’art. 1, comma 2 del D.lgs 23/2015, potrebbe essere quella di limitare il suo ambito di applicazione alle c.d stabilizzazioni volontarie di contratti a termine o contratti di somministrazione a termine in essere al momento dell’entrata in vigore della norma o stipulati successivamente al 7/3/2015, in un’ottica di promozione del “contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto” (art. 1, comma 7, lett. b) della legge 183/2014).

L'introduzione per i nuovi assunti di un nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tutele crescenti (di seguito CTC), pone particolari e delicati problemi nel settore degli appalti, nel quale la continuità occupazionale dei lavoratori è fisiologicamente a rischio a causa del continuo avvicinarsi di diversi datori di lavoro nella titolarità degli appalti. Il CTC, ormai divenuto legge, prevede infatti per i lavoratori assunti dopo la sua entrata in vigore l'applicazione di un diverso regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo, nel quale ha assoluta prevalenza la tutela indennitaria – pagamento di un indennizzo da 4 a 24 mensilità in base all'anzianità del lavoratore – e una funzione del tutto residuale per la tutela reintegratoria, che è invece prevista solo per i licenziamenti discriminatori o nulli (e in una sola ipotesi per i licenziamenti disciplinari gravemente ingiustificati).

Con il Jobs act il Governo, anziché portare a termine “la normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori”(art. 7 comma 4bis legge 31/2008), con una scarna e non perspicua disposizione ha tenuto conto dell'anzianità maturata dal lavoratore occupato sull'appalto oggetto di successione ma solo ai fini del computo dell'indennizzo dovuto in caso di dichiarata illegittimità del licenziamento, disponendo, a tal fine, che “l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata”(art. 7 decreto CTC).

Il “vecchio” assunto, ovvero colui che ha già prestato la propria opera nell'ambito dello stesso appalto oggetto di cessione ad altro imprenditore, sarebbe destinato dunque, anche qualora riesca a conservare il suo posto di lavoro, ad essere equiparato a un “nuovo” assunto ai fini della tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo, con conseguente pregiudizio del regime di stabilità precedentemente goduto. Per ironia della “sorte” il lavoratore in questione, pur potendo rivendicare nei confronti del nuovo datore di lavoro – nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva – un diritto all'assunzione con un contratto definito “a tutele crescenti”, verrebbe a trovarsi in un rapporto di lavoro nel quale la legge non solo non gli attribuisce alcuna tutela ulteriore rispetto a quella precedentemente goduta, ma ne certifica un complessivo ed effettivo arretramento.

Il dualismo di tutele introdotto con il CTC tra vecchi e nuovi assunti sarebbe quindi destinato ad essere rapidamente superato in questo particolare settore, proprio in ragione della frequenza con la quale si verificano i cambi di appalto, ma con pregiudizio della stabilità dei rapporti di lavoro del personale già occupato nell'appalto e conseguentemente anche, sia pure in via potenziale, della continuità occupazionale nel settore, fino ad oggi principalmente assicurata dalla contrattazione collettiva di categoria (tra i vari si richiamano l'art. 4 CCNL Multiservizi, l'art 332 del CCNL Turismo, l'art. 6 del CCNL Igiene Ambientale, l'art. 1 CCNL Credito).

LE CLAUSOLE SOCIALI PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con la suddetta specifica finalità le diverse clausole sociali contenute nei CCNL di categoria, tendono ad assicurare “il mantenimento dei livelli occupazionali” dei dipendenti coinvolti nel cambio di

appalto, attraverso la previsione di un obbligo di assunzione a carico dell'imprenditore subentrante, e, in alcuni casi, l'invarianza economico-normativa del trattamento riconosciuto, stabilendo a suo carico l'obbligo di applicazione del CCNL di categoria, giungendo inoltre (CCNL Turismo) a prevedere per l'impresa subentrante l'obbligo di farsi carico delle medesime condizioni economiche precedenti, compresi eventuali trattamenti individuali ad personam. Le stesse clausole prevedono poi differenti procedure di confronto sindacale sulle conseguenze di carattere economico e sociale sul personale coinvolto, specie in caso di modifica delle condizioni contrattuali dell'appalto rispetto a quelle precedentemente applicate.

Gli effetti delle citate clausole si possono pertanto sintetizzare nell'obbligo di assunzione a carico del nuovo appaltatore, con impegno ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL di categoria, e/o più semplicemente nello svolgimento di procedure informative con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali firmatarie dei rispettivi CCNL.

LA TUTELA DELLA CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE: LA DISCIPLINA LEGISLATIVA

Diversamente sul piano legislativo è ancora assente nel nostro ordinamento un'organica disciplina a tutela del personale coinvolto nei cambi di appalto, avendo il legislatore stabilito:

- nel 2003, che l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto non costituisce trasferimento di azienda o di parte di essa (art. 29, 3° comma d.lgs. 276), norma "più che sospetta di incompatibilità con le Direttive europee sul trasferimento di azienda" (Marco Cuttone 2014; ma vedi anche Valerio Speciale 2006);
- nel 2008, che "l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali e di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative" (art. 7 comma 4bis della legge 31/2008);
- nel 2013, l'inapplicabilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 604/1966, come modificato dalla legge 92/2012, "ai licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succeduti 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" (art. 6, comma 4, d.l.76/2013, convertito in legge 99/2013), in coerenza con quanto disposto in materia di licenziamenti collettivi.

A parte i dubbi di legittimità e le difficoltà interpretative e di coordinamento delle norme in questione, sul piano applicativo è possibile comunque ricostruire il seguente quadro di riferimento:

- il passaggio dei lavoratori occupati nell'appalto alle dipendenze del nuovo appaltatore, esclusa l'applicabilità della disciplina dettata per il trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 29, 3° comma, può avvenire previa risoluzione del rapporto di lavoro in corso e la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con il nuovo appaltatore, in forza delle clausole sociali previste dalla contrattazione collettiva (ove applicabili) e alle condizioni economiche e normative da questa stabilite (cio

non toglie che, qualora il cambio di appalto presenti gli elementi integrativi di un trasferimento di azienda, configurandosi nel caso un vero e proprio mutamento della titolarità di un'attività economica – ad esempio quando l'imprenditore che subentra nella gestione dell'appalto utilizzi l'organizzazione del lavoro già predisposta dal cedente – possa, o forse debba, a seguito dell'entrata in vigore del CTC, essere valutata l'opportunità di rivendicare l'applicabilità della disciplina predisposta dall'art. 2112 cod. civ.);

- al fine precipuo di “favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori”, l'art. 7 comma 4bis della legge 31/2008 esclude l'applicabilità della disciplina relativa ai licenziamenti collettivi (art. 24 legge 223/1991) in alcune ipotesi espressamente definite: 1) applicazione ai lavoratori riassunti dello stesso trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, o 2) in forza di accordi stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- nelle altre ipotesi, ovvero in caso di mancata assunzione alle dipendenze del nuovo appaltatore o di assunzione a condizioni deteriori rispetto a quelle precedentemente godute, risulta applicabile la disciplina di cui all'art. 24 legge 223/1991, ovviamente in presenza dei relativi presupposti, mancando i quali il recesso deve qualificarsi come licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicazione della disciplina stabilita dalla legge 604/1966.

L'IMPATTO DEL JOBS ACT SUL SISTEMA DEGLI APPALTI

Riassunto sia pure in termini sintetici il quadro legale di riferimento, si possono individuare sia le finalità perseguite dal legislatore e dalla contrattazione collettiva sia gli strumenti predisposti dall'ordinamento per prevenire e/o reprimere eventuali abusi.

L'art. 7 comma 4bis della legge 31/2008 individua testualmente la duplice finalità perseguita dal legislatore nel “favorire la piena occupazione” e nel garantire “l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori”, con l'applicazione ai lavoratori riassunti dello stesso trattamento economico normativo previsto dai contratti collettivi di settore. Come si è giustamente affermato “il fine cui tende la norma e che assurge a presupposto stesso della sua applicazione è infatti rappresentato congiuntamente dalla piena occupazione “e” dall'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori. Questi due requisiti devono essere presenti entrambi per giustificare l'esclusione della procedura di licenziamento collettivo; mancando anche uno solo di essi, la procedura è inevitabile” (Tribunale Catania, sent. 2151 del 12.7.2013 in www.dirittoitaliano.com). D'altro canto la garanzia dell'invarianza del trattamento economico e normativo appare riferibile sia alle condizioni del contratto individuale sia a quelle previste dalla contrattazione collettiva, come si ricava dall'esplicito richiamo al “trattamento economico complessivo”, con ciò intendendo il legislatore contrastare sia l'applicazione da parte del cessionario di un CCNL che contempli condizioni deteriori rispetto a quello precedentemente applicato, sia una modifica in peius delle condizioni del contratto individuale. In tal senso si è affermato che “la norma, interpretata alla stregua della finalità espressa dalla disposizione di assicurare l'invarianza del trattamento economico complessivo, impone di verificare se le condizioni offerte dall'impresa subentrante siano equiva-

lenti a quelle godute in precedenza dai lavoratori addetti all'appalto cessato. Tale verifica non può limitarsi all'applicazione astratta delle condizioni previste dal contratto collettivo ma presuppone necessariamente un giudizio di equivalenza in concreto del trattamento economico complessivo in godimento presso l'impresa uscente e quello offerto dall'impresa subentrante" (Tribunale Catania, ordinanza 8/9/2011).

Se questi sono i principi di portata generale applicabili nel settore dei servizi gestiti in appalto, non è difficile comprendere come il Jobs act, con il decreto attuativo del CTC, possa entrare in aperto contrasto con gli stessi e costituire potenzialmente un ostacolo alla circolazione dei rapporti di lavoro e conseguentemente alla stesso svolgimento dei servizi in appalto. Nei lavori preparatori della legge 31/2008 il legislatore aveva ben chiarito che "in un settore, quale quello delle pulizie caratterizzato dalla produzione di servizi tramite contratti di appalto con frequenti cambi di gestione fra le imprese con conseguente risoluzione dei contratti di lavoro da parte delle imprese cedenti e assunzioni ex novo da parte delle imprese subentranti, la norma in esame consente una procedura più snella, un più rapido riassorbimento del personale, un'invarianza del trattamento economico e normativo, e dunque maggiori tutele, con conseguente garanzia di maggiore trasparenza negli appalti a vantaggio delle imprese corrette".

L'assunzione con il CTC, conseguente al passaggio di appalto, non offrendo in realtà maggiori tutele e sufficienti garanzie di stabilità a fronte di un licenziamento illegittimo - o comunque offrendone sicuramente di minori, specie per i lavoratori con minore anzianità, rispetto al precedente contratto di lavoro - potrebbe ritenersi incompatibile con le finalità individuate dalla vigente legislazione, ovvero quelle di favorire, sul piano normativo, la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento precedentemente goduto. Se a ciò si aggiunge che la legge di stabilità per il 2015 ha previsto, come incentivo alla stabilità occupazionale, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi, ma con espressa esclusione delle assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, emerge un ulteriore motivo di contrasto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro in questo settore.

In altre parole, la modifica in peius del trattamento complessivamente goduto che si verrebbe così a determinare con il CTC - con particolare riguardo alla stabilità occupazionale - potrebbe risultare in contrasto con i presupposti richiesti dalla legge 31/2008 per escludere le procedure di licenziamento collettivo, e pertanto essere invocata dai lavoratori - e/o sul piano collettivo, dalle organizzazioni sindacali a fronte di passaggi di appalto nei quali non siano garantiti piena occupazione e/o invarianza del trattamento economico normativo - al fine di essere reintegrati, qualora ne ricorrano i presupposti, alle dipendenze del precedente datore di lavoro. Si pensi, ad esempio, a un lavoratore occupato in un'azienda di grosse dimensioni che gestisca più servizi in appalto e che, a seguito della cessione del servizio nella quale è occupato, venga assunto con un CTC da un nuovo appaltatore che, magari, offra meno garanzie anche sul piano economico. Il lavoratore in questione potrebbe avere l'interesse, e forse anche il diritto, a impugnare il licenziamento, se intimato dall'imprenditore uscente in violazione delle procedure di licenziamento collettivo, per essere reintegrato nel suo vecchio posto di lavoro, contestando la modifica intervenuta nel suo

contratto di lavoro e nel trattamento normativo precedentemente goduto. Ciò a maggior ragione se si pensa che l'art. 7 del decreto attuativo del CTC, per il computo dell'anzianità, si riferisce al periodo di impiego del lavoratore "nell'attività appaltata", che potrebbe anche non corrispondere con l'anzianità maturata alle dipendenze dell'appaltatore titolare dell'attività ceduta. Nel caso dovesse risultare un'anzianità di impiego inferiore, il lavoratore in questione avrebbe un maggior pregiudizio in termini di stabilità occupazionale ed avere dunque un maggior interesse a rivendicare il diritto alla reintegrazione nel suo precedente posto di lavoro. In alternativa, il lavoratore potrebbe comunque, in applicazione del principio dell'invarianza del trattamento economico e normativo, contestare in giudizio l'assunzione con il CTC da parte dell'imprenditore subentrante e rivendicare l'applicazione della medesima tutela precedentemente goduta in caso di licenziamento illegittimo, sempre che, ovviamente, non sia stato assunto e occupato sull'appalto oggetto di cessione in epoca successiva all'entrata in vigore del CTC.

In conclusione il dualismo di tutele tra "vecchi" e "nuovi assunti", in materia di tutela contro i licenziamenti illegittimi, introdotto dalla nuova disciplina relativa al CTC, è destinato a trovare una replica con analoghe modalità anche nel settore degli appalti, alla luce delle vigenti disposizioni che disciplinano i cambi di appalto, che garantiscono ai "vecchi assunti" – ovvero a coloro i quali erano già stati assunti e occupati sull'appalto in epoca precedente all'entrata in vigore del nuovo contratto – il mantenimento delle stesse condizioni precedentemente agli stessi applicabili, e ciò nonostante il passaggio, conseguente all'assunzione, alle dipendenze del nuovo datore di lavoro titolare dell'attività gestita in appalto.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA QUALE STRUMENTO DI CONTRASTO ALLA RIDUZIONE DELLE TUTELE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI OPERATA DAL D.LGS. N. 23 DEL 2015

Franco Focareta

L'introduzione, avvenuta con il D.lgs n. 23 del 2015, di una nuova disciplina, a valenza tendenzialmente generale, dei licenziamenti illegittimi, che si traduce, almeno per molti anni di anzianità aziendale del lavoratore, in una sostanziale liberalizzazione dei licenziamenti stessi - di questo e non di altro si tratta anche se pudicamente celato dietro il titolo "Disposizione in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" - come era prevedibile è accompagnata da innumerevoli e decise critiche sia politico sindacali che più squisitamente tecnico giuridiche. Ciò fa presagire una vita non facile e serena della normativa appena introdotta, come peraltro è già avvenuto con la riforma dell'art. 18 operata dalla c.d. legge Fornero, protagonista di una burrascosa navigazione nelle aule giudiziarie.

La normativa appena introdotta dovrà fare i conti con diverse strategie di contrasto, peraltro già ampiamente enunciate ancor prima che il testo del decreto legislativo apparisse in Gazzetta Ufficiale: dalle prevedibili eccezioni di incostituzionalità, sia con riguardo all'eccesso di delega su vari aspetti della disciplina già messi in evidenza dai primi commentatori, che per contrasto sostanziale con norme e principi costituzionali; rinvii pregiudiziali alla Corte di Giustizia, per possibili contrasti con il diritto dell'unione europea; ricorso alle tecniche del diritto civile nel contenzioso giudiziale, quale disciplina sanzionatoria alternativa a quella contenuta nel nuovo decreto; fino ad arrivare alle già preannunciate iniziative referendarie.

In questo mio breve contributo vorrei mettere a fuoco quella che, fin da subito, è apparsa in ambiti sindacali - in particolare per la FIOM, ma anche più ampiamente per tutta la CGIL - come la strategia di contrasto da valorizzare immediatamente ed in via prioritaria: quella contrattuale. Ai settori sindacali più critici verso la nuova disciplina, la via della contrattazione collettiva - per il contrasto, attraverso il suo disinnescamento per i singoli contesti negoziali, della nuova disciplina legale - appare l'unica in grado di dare, laddove si riuscisse ad implementarla, risultati in tempi rapidi, seppur necessariamente parziali e settoriali, almeno in un prima fase. Infatti, tutte le altre strategie, sopra evocate, potranno dare i loro frutti, semmai li daranno, solo nei tempi lunghi di diversi anni, occorrenti per giungere a decisioni delle corti superiori ovvero all'esito di una eventuale consultazione referendaria.

Non è certamente una novità per la nostra storia sindacale e per il diritto del lavoro il fatto che la contrattazione collettiva si proponga di fare proprio il tema dei licenziamenti, per ovviare alle carenze di un quadro legislativo privo di tutele per i lavoratori licenziati senza adeguata giustificazione.

Come noto, dopo il temporaneo ed eccezionale blocco dei licenziamenti dell'immediato dopoguerra, sarà la stessa contrattazione collettiva ad introdurre nel nostro paese la prima disciplina regolativa dei licenziamenti, individuali e collettivi, con gli accordi interconfederali per l'industria del 1950. Accordi interconfederali entrambi rinnovati, nel perdurante silenzio del legislatore almeno in riferimento ad una disciplina generale, nel 1965, e che per quanto attiene alla disciplina dei licenziamenti individuali hanno anticipato i contenuti della prima legge in materia.

Quindi allorché, come adesso, in ambito sindacale, ci si propone di eleggere la contrattazione collettiva come terreno proprio e quindi preferenziale di azione, al fine di contrastare il pesante

abbattimento delle tutele a fronte di licenziamenti privi di giustificazione, non si tratta d'altro che, per così dire, di un ritorno alle origini.

Peraltro anche nell'esperienza della contrattazione collettiva recente, non mancano esempi di interventi diretti a garantire una tutela più pregnante avverso i licenziamenti illegittimi a lavoratori che, in base alla disciplina legislativa, ne sarebbero stati sprovvisti o ne sarebbero stati privati in ragione di vicende evolutive del rapporto di lavoro, in genere mediante la previsione della sanzione della reintegra nel posto di lavoro. Così, a livello di contratto collettivo nazionale di categoria, il vigente CCNL delle Banche di credito cooperativo, prevede, all'art. 78, quarto comma, che: " Se per accordo collettivo o lodo arbitrale o decisione giudiziale il licenziamento è dichiarato ingiustificato, il lavoratore interessato, anche in unità produttive con meno di 16 dipendenti, va in ogni caso reintegrato nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi". A livello aziendale poi non sono rari gli accordi, stipulati nell'ambito delle procedure di cui all'art. 47 della legge n. 428 del 1990, che, nel disciplinare il trasferimento di rami d'azienda, garantiscono ai lavoratori trasferiti il mantenimento, sovente insieme ai diritti ed alla agibilità sindacale, della tutela reale avverso il licenziamento illegittimo, anche in ipotesi nelle quali avrebbero perso tale tutela per insussistenza, presso l'acquirente del ramo d'impresa, dei requisiti numerici previsti dalla legge per l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

E la contrattazione collettiva è già partita, almeno con la presentazione di piattaforme e richieste di sottoscrizioni di clausole specifiche in tema di licenziamenti. Come è naturale che sia - in un quadro di perdurante divisione e debolezza dell'azione del sindacato a livello confederale e nazionale, dove si stenta a rinnovare i contratti collettivi nazionali - rispetto all'esperienza passata, conclusasi con gli accordi interconfederali del 1965, la piramide appare rovesciata, e sembra che alla contrattazione aziendale spetti il ruolo di apripista. Cosa che la stessa inizia a fare nel settore metalmeccanico, con presentazione di piattaforme e richieste di assunzione di impegni espliciti da parte delle aziende.

Allo stato si individuano due tipi di clausole oggetto di negoziazione. Secondo un primo modello si chiede alle aziende, in una logica di parità di trattamento di tutti i dipendenti a tempo indeterminato, di continuare ad applicare anche ai nuovi assunti, quale disciplina di miglior favore, la vecchia normativa sui licenziamenti, con conseguente disapplicazione ai nuovi assunti di quella introdotta con il decreto legislativo n. 23 del 2015.

Alla Ducati Motor di Bologna, azienda del gruppo Volkswagen, le RSU e la Fiom Territoriale, dopo la sottoscrizione avvenuta il 17 febbraio di un innovativo "Contratto aziendale e di partecipazione", attuativo dei principi della "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen", hanno trasmesso una comunicazione all'azienda in cui richiedono alla stessa "di confermare che quanto concordato nella contrattazione aziendale vigente e riconfermato nell'accordo del 17/2/2015 esclude la possibilità che in materia di rapporti di lavoro in azienda possano sussistere doppi regimi normativi (anche in riferimento alla disciplina dei licenziamenti), prodotti dalle normative in materia di lavoro (cosiddetto "jobs act", "contratto a tutele crescenti" e successivi decreti attuativi), applicando ai futuri nuovi assunti a tempo indeterminato le medesime normative legali e contrattuali di lavoro applicate ai lavoratori oggi presenti in Ducati Motor".

Alla Automobili Lamborghini, azienda oggi appartenente allo stesso gruppo, nella piattaforma presentata dalle RSU e dalla Fiom per il rinnovo complessivo del contratto aziendale, ed attualmente in discussione, si richiede, quale conferma dei principi della "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen", di procedere "ad un confronto specifico per analizzare la recente normativa italiana e verificare la congruità della stessa rispetto a quanto previsto dalla Charta, a partire dalla normativa sull'occupazione e sui licenziamenti individuali e collettivi. A tal proposito si richiede all'azienda di riconfermare la prevalenza dei principi della Charta, da tradurre in contrattazione aziendale, rispetto ad eventuali norme anche di carattere legislativo..".

Un secondo modello di clausole punta, invece, all'introduzione di quello che viene definito, in polemica con il titolo del D.lgs n. 23 del 2015, un vero contratto a tutele crescenti. Partendo da una prima clausola, prevista nella bozza d'accordo in discussione alla GKN di Campi Bisenzio, bozza precedente peraltro all'approvazione definitiva del decreto legislativo n. 23, risalendo tale bozza al 19 febbraio 2015, in forza della quale l'azienda "si impegna fin da ora ad affrontare insieme alle RSU il tema relativo all'applicazione del Jobs Act, i cui contenuti saranno meglio analizzati dopo l'emanazione dei decreti attuativi, a partire dal garantire anche ai neo assunti le tutele degli altri dipendenti attualmente in forza presso la GKN"; la Fiom di Firenze ha proposto una formulazione del seguente tenore: "in considerazione che le parti considerano i contratti di lavoro a tempo indeterminato come prioritari per garantire ed aumentare il livello di professionalità utile alla società a continuare a competere su un mercato così difficile si richiede, così come definito per i lavoratori già assunti, che per i lavoratori nuovi assunti, dopo un periodo di 12 mesi, sia riconosciuta l'applicazione dell'art. 18 L. 300/70".

Naturalmente si tratta solo di primi vagiti di una contrattazione collettiva che dovrà dimostrare di aver gambe per camminare e concretizzarsi in accordi aziendali diffusi, e magari dopo in accordi di livello superiore, di gruppo o anche territoriali, sfruttando in quest'ultimo caso, ed in una sorta di eterogenesi dei fini, anche le potenzialità di generalizzazione di discipline offerte per la contrattazione territoriale dal famoso, o famigerato, "art. 8".

E d'altro canto la contrattazione collettiva, anche a livelli più alti di quella aziendale, non può sottrarsi a questo compito, dopo aver subito una vera e propria invasione di campo da parte del legislatore, il quale escludendo, con il comma 2, dell'art. 3 del D.lgs. n. 23 del 2015, per il giudice qualsiasi "valutazione circa la sproporzione del licenziamento", ha pesantemente annichilito il valore e la funzione di tutte le previsioni dei contratti collettivi nazionali in materia di licenziamento disciplinare. Non senza suscitare forti dubbi di incostituzionalità in relazione al primo comma dell'art. 39 Cost., per la lesione della libertà sindacale, sotto il profilo della violazione della autonomia dell'attività contrattuale.

Vi è poi un altro motivo che spingerà la contrattazione collettiva ad occuparsi necessariamente di questo tema: l'estensione delle regole di nuovo conio anche ai licenziamenti collettivi, ed in particolare alle ipotesi di violazione dei criteri di scelta. Se il sindacato non vorrà che gli accordi sui criteri di scelta, eventualmente sottoscritti nell'ambito delle procedure di mobilità, abbiano lo stesso labile valore oggi riconoscibile alle clausole dei contratti collettivi sopra richiamate sui licenziamenti disciplinari, dovrà necessariamente porsi il problema di superare regimi di tutela diffe-

renziati, quantomeno nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Ogni volta che il sindacato si proporrà di negoziare sui criteri di scelta, dovrà affrontare il problema di intervenire anche sulla disciplina sanzionatoria, con la previsione di apposite clausole, pena il trovarsi in fronte a difficoltà distruttive nei confronti dei lavoratori nella gestione, già di per sé sempre problematica, di situazioni di crisi. Sollecitazioni su questo tema i sindacati le ricaveranno anche quando saranno chiamati a svolgere il loro ruolo di interlocutori delle aziende nell'ambito delle vicende circolatorie dell'impresa, laddove sono in discussione i trasferimenti e spostamenti di dipendenti con accordi che derogano all'art. 2012 c.c., o che comunque prevedano l'uso di schemi negoziali che comportino una soluzione di continuità nel rapporto di lavoro. Le sollecitazioni sul versante della tutela avverso i licenziamenti illegittimi saranno molto più frequenti che in passato, quando il tema si poneva solo nel passaggio da un'impresa dove si applicava l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ad una sotto la soglia. Oggi ogni passaggio alle condizioni sopra evocate comporta per tutti i lavoratori coinvolti il precipitare nel "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti", ed è prevedibile una loro resistenza al passaggio senza adeguate tutele che, a questo punto, spetta alla contrattazione collettiva negoziare.

Per concludere questo contributo al dibattito in corso, è forse opportuna un'ultima considerazione, in ordine a questo tipo di risposta e di contrasto alle scelte legislative appena attuate. Ad avviso di chi scrive, ma penso di ripetere solo cose ovvie, l'azione contrattuale del sindacato, nei vari contesti sopra descritti ed ipotizzati, non incontra altro limite che la propria capacità di acquisire la dimensione dell'effettività, non dovendosi preoccupare di questioni di legittimità della propria azione e dei propri prodotti negoziali, seppure diretti a "disinnescare" una normativa legale. Clausole contrattuali, del tipo di quelle richiamate, ma tanti altri modelli iniziano a circolare, a qualsiasi livello negoziate, non pongono certamente problemi di legittimità. La contrattazione collettiva, ma perfino il contratto individuale, può certamente introdurre trattamenti migliorativi, rispetto alle previsioni legali, anche in materia di licenziamenti. Gli unici problemi che si pongono sono semmai di efficacia soggettiva, in particolare per quelle clausole che dovesse riuscire a produrre la contrattazione collettiva a livelli diversi da quello aziendale.

IL DECRETO SUL RIORDINO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA E DI RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DISOCCUPATI (D.LGS. 22/2015)

Mirko Altimari

INTRODUZIONE

Il riordino del sistema dei c.d. ammortizzatori sociali, vale a dire l'insieme degli strumenti previdenziali che intervengono a sostenere il reddito del lavoratore in caso di disoccupazione, costituisce una delle tematiche fondamentali del Jobs Act, come del resto era già avvenuto per la Riforma Fornero. Tale ridisegno va a integrarsi naturalmente in un orizzonte più ampio che comprende anche il nuovo contratto a tutele crescenti (di cui al d.lgs. n. 23/2015): non è un caso che le due discipline siano state normate in due decreti emanati contemporaneamente; infatti ogni analisi dell'istituto del licenziamento non può prescindere dal contesto relativo agli ammortizzatori sociali di cui può godere il lavoratore, a seguito del recesso.

Nel d.lgs. n. 22/2015 vengono regolate quelle che si possono definire tutele esterne al rapporto o all'interno del "mercato del lavoro", poiché hanno quali beneficiari i disoccupati involontari; non viene invece modificato, con questo decreto l'istituto della Cassa integrazione guadagni, che ha lo scopo di integrare per l'appunto il reddito del lavoratori al verificarsi di specifiche circostanze – le c.d. cause integrabili – che determinano una sospensione (più o meno temporanea) del rapporto di lavoro.

Al contempo il legislatore, sulla scorta di quanto previsto dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 che indicava il criterio relativo «all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo», lega strettamente la disciplina degli ammortizzatori sociali all'ambito delle politiche attive del lavoro.

Tale connessione è posta in essere dal legislatore da un lato, ad esempio, introducendo meccanismi di maggior «condizionalità» (e relative sanzioni, in caso di inosservanza) nel godimento della Nuova Aspi, che saranno dettagliati da un decreto ministeriale; dall'altro attraverso l'introduzione nel nostro ordinamento del contratto di inserimento, già in corso di sperimentazione in alcune Regioni capofila (su tutte il Lazio) anche nell'ambito del programma Garanzia Giovani, che prevede « adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento» a beneficio delle agenzie del lavoro o di altri soggetti accreditati che si siano presi in carico il disoccupato, attraverso percorsi ad hoc.

In un'ottica di sistema si può affermare che il decreto sul riordino degli ammortizzatori sociali operi in continuità con la Riforma Fornero, almeno per due ordini di ragioni:

1. per quel che concerne il principale istituto a tutela della disoccupazione involontaria, la Nuova Aspi, la stessa pur innovando in maniera importante, si innesta – inglobandole – nell'impianto delle precedenti Aspi e Mini Aspi: non casualmente all'art. 14 è previsto un rinvio generale in virtù del quale alla nuova indennità «si applicano le disposizioni in materia di Aspi in quanto compatibili»;
2. soprattutto si ribadisce quanto era già stato opportunamente evidenziato, con riferimento alla legge Fornero nel precedente Quaderno di Wikilabour, laddove si parlava di «ossessiva attenzione ai vincoli di bilancio e per l'attribuzione alle nuove prestazioni di un carattere prettamente assicura-

tivo» (O. Bonardi, La Riforma degli ammortizzatori sociali, in Guida alla Riforma Fornero, I Quaderni di Wikilabour, 2012, pp. 129 ss. al quale si farà riferimento nel prosieguo del commento). Anche in questo caso – ad esempio in tema di Assegno di disoccupazione (Asdi), il legislatore «stabilisce espressamente che le prestazioni sono concesse solo in presenza di copertura finanziaria». Pertanto sul punto rimangono immutate le nostre perplessità, come si avrà modo di analizzare. Modifiche in tema di Naspi sono già intervenute con l'art. 43 del d. lgs. n. 148/2015, di cui si darà conto nel prosieguo.

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

La Riforma Fornero, come noto, attraverso l'istituto dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, aveva quale scopo quello del superamento dell'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione nonché dell'indennità di mobilità (come disciplinata dalla legge n. 223/1991), sebbene l'impianto dell'istituto de quo non si discostasse eccessivamente dalla logica preesistente, tant'è che in sede di presentazione della "vecchia" Aspi si evidenziava come «i requisiti per accedere all'Aspi – fossero in realtà – decisamente troppo simili a quelli del precedente trattamento ordinario di disoccupazione perché si possa parlare di una vera riforma».

Nel perseguire tali fini, la normativa prevedeva intanto un non breve periodo transitorio, che avrebbe dovuto portare soltanto a partire dal 1° gennaio 2016 ad un assetto definitivo dell'istituto, soprattutto per quel che concerneva la durata del beneficio, che variava in base all'età del soggetto.

Una analisi in parallelo della nuova e della precedente disciplina si rende pertanto necessaria, anche in considerazione dell'espresso rinvio in virtù del quale ai sensi dell'art. 14 «alla Naspi si applicano le disposizioni in materia di Aspi in quanto compatibili».

La nuova indennità decorrerà «con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015».

Il novero dei beneficiari non muta: sono assicurati i lavoratori subordinati – inclusi i soci di cooperativa e gli apprendisti (la loro introduzione fu una delle novità più rilevanti della Riforma Fornero) – mentre rimangono espressamente esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato: per quest'ultimi continua a trovare applicazione la disciplina speciale secondo le regole precedenti.

Se storicamente l'esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle P.A. (mentre evidenziamo come i lavoratori a termine rientrano) era spiegabile con la stabilità del posto di lavoro, qualche dubbio circa la loro mancata inclusione può sorgere, anche in considerazione dei futuri esiti della c.d. riforma Madia nella quale si fa riferimento a possibili "esuberanti" e a percorsi di mobilità più o meno forzata dei lavoratori pubblici.

Tornando ai beneficiari così individuati, gli stessi devono essere disoccupati cioè soggetti privi di lavoro, che siano immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti, in base alle specifiche normative regionali. Non muta evidentemente neanche il requisito che ha storicamente caratterizzato l'operare nel nostro ordinamento della tutela contro la disoccupazione, vale a dire la perdita involontaria della propria occupazione.

Il legislatore, per la prima volta, prevede espressamente il diritto alla prestazione anche per il lavoratore che si sia dimesso per giusta causa: si tratta di una modifica importante anche se poco innovativa da punto di vista pratico poiché nel silenzio della legge si riteneva già sussistente in questi casi il diritto alla prestazione; la norma infatti si limita a recepire un filone giurisprudenziale del tutto pacifico, fatto proprio anche dalla Corte costituzionale, che vigente ancora la “vecchia” indennità di disoccupazione “pre-Aspi”, già riteneva che «l’atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell’art. 38 della Costituzione, involontario».

Non si ha diritto invece all’indennità in caso di risoluzione consensuale, a meno che la stessa sia intervenuta «nell’ambito della procedura di cui all’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall’articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012», vale a dire presso la Direzione territoriale del lavoro nell’ambito della procedura di conciliazione prevista per il caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Rimangono pertanto invariate le perplessità sul punto, laddove già nel commento alla precedente normativa si evidenziava come quella previsione introduceva «una importante disuguaglianza, sia nei confronti dei lavoratori che hanno risolto il rapporto per mutuo consenso senza esperire tale procedura, sia nei casi di risoluzione determinata da giustificato motivo oggettivo ma al di fuori dell’ambito di applicazione della procedura dell’art. 7, come avviene in tutti i casi in cui il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali stabiliti per l’esperimento della procedura».

La riproposizione della norma va invece nella direzione di confermare questa sorta di premialità – il godimento dell’indennità per l’appunto, fermi gli altri requisiti ovviamente – che il legislatore subordina all’esperimento della procedura in questione.

Rispetto alla previgente disciplina, sono due i punti centrali modificati dal decreto legislativo, vale a dire i) i requisiti di contribuzione e assicurazione e ii) la durata del trattamento di disoccupazione. Con riferimento al primo, il legislatore “archivia” il requisito dei due anni di assicurazione e di almeno un anno di contribuzione, e prevede che il diritto alla Nuova Aspi spetti ai lavoratori che possano far valere nei quattro anni precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione:

- 1) almeno tredici settimane di contribuzione, nonché
- 2) trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti l’inizio del periodo.

Come si ricorderà il requisito delle tredici settimane di contribuzione (da rapportarsi però agli ultimi 12 mesi), era quello che la Legge Fornero prevedeva per poter beneficiare della c.d. Mini Aspi (istituto che andava a sostituire la “vecchia” indennità di disoccupazione a contributi ridotti): mentre adesso – con l’importante aggiunta dei 30 giorni di lavoro effettivo nell’anno precedente – quelli appena riportati diventano requisiti per usufruire della Naspi “unitaria” (che ingloba Aspi e la Mini Aspi). L’altra grande innovazione introdotta dal legislatore è rappresentata dalla durata del trattamento di disoccupazione, che sotto la previgente normativa (transitoria) prevedeva una distinzione a seconda dell’età e dell’anno in cui vi si accedeva: si sarebbe raggiunta la forma definitiva soltanto a partire dal 1° gennaio 2016, consistente in un trattamento spettante per 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e per 18 mesi ai lavoratori con più di 55 anni.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo, si prescinde dal requisito dell'età anagrafica del lavoratore, perché lo stesso – all'art. 5 – prevede che la Naspi sia «corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni», non tenendo in considerazione però eventuali periodi contributivi che abbiano già dato luogo all'erogazione delle prestazioni di disoccupazione (teniamo a mente quest'ultima disposizione, che approfondiremo in seguito, soprattutto con riferimento ai lavoratori stagionali).

Dunque il periodo massimo di erogazione della prestazione è di due anni, e questa disposizione in un primo momento transitoria (per gli eventi di disoccupazione successivi al 1° gennaio 2017 la prima versione del decreto legislativo prevedeva una durata di 18 mesi) viene invece portata a regime con le modifiche intervenute col decreto legislativo n. 148/2015: vi era infatti più di un dubbio circa l'adeguatezza di una durata di 18 mesi rispetto al criterio di delega che prevedeva (art. 1, c. 2, lett. b, n. 2) «un incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti». Con riferimento invece al quantum dell'indennità, le modalità di calcolo rimangono (quasi) invariate, anche se significativamente muta il parametro retributivo di riferimento, fissato adesso nella retribuzione media degli ultimi 4 anni di lavoro, mentre l'Aspi faceva riferimento agli ultimi due anni (e il vecchio istituto dell'indennità di disoccupazione agli ultimi 3 mesi): pertanto nel complesso prosegue una tendenza alla regolamentazione al ribasso.

La percentuale di calcolo rimane del 75% della retribuzione, come sopra individuata: nel caso in cui la stessa risulti pari o superiore a 1.195 euro (per il 2015) è previsto un incremento pari al 25% della retribuzione che eccede tale massimale.

L'ammontare dell'indennità non può in ogni caso superare (per il 2015) l'importo mensile massimo di 1.300 euro (si tenga conto che per giungere a tale importo la retribuzione media di riferimento dell'ultimo quadriennio deve essere pari all'incirca a 2.800 euro); inoltre si prevede una riduzione costante dell'ammontare dell'indennità rispetto alla Aspi: questa si riduceva del 15% dopo i primi sei mesi e di un ulteriore 15% dopo il 12° mese, adesso invece l'importo inizia a decrescere, già a partire dal quarto mese di fruizione, del 3% ogni mese.

Nulla muta invece in ordine alla domanda che sarà sempre presentata all'Inps in modalità telematica, entro il termine di decadenza che rimane di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Un punto centrale nel nuovo assetto dell'intera materia degli ammortizzatori nelle intenzioni del legislatore, come già si accennava, è la connessione con le politiche attive, attraverso l'introduzione di nuove previsioni di «condizionalità» rispetto al passato: con riferimento alla Naspi la sua erogazione è subordinata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti ma soprattutto si demanda ad un decreto del Ministero del lavoro, da emanare entro novanta giorni, l'individuazione di «ulteriori condizioni e le modalità» per l'attuazione di tali norme e dovranno altresì essere determinate «le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva».

Viene resa invece "definitiva" – e non più sperimentale – la possibilità che il lavoratore destinatario dell'indennità possa richiedere la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, di tutto l'importo non ancora percepito allo scopo di iniziare una attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

Infine rimane in sostanza invariata la disciplina – alquanto complessa – circa la compatibilità tra il beneficio della Naspi con un rapporto di lavoro subordinato o con lo svolgimento di attività lavorative in forma autonoma o di impresa individuale.

Nella prima ipotesi, la norma prevede che in caso di nuova occupazione l'indennità sia sospesa per una durata massima di sei mesi.

Se il lavoratore però instaura un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (attualmente pari a 8.000 euro), lo stesso mantiene il diritto alla prestazione, ridotta però in misura pari all'80 per cento del reddito che si prevede di percepire.

In un'ottica tesa ad evitare comportamenti fraudolenti, opportunamente la norma prevede che il "nuovo" datore di lavoro debba essere diverso da quello per il quale si prestava l'attività lavorativa quando è cessato il rapporto che ha determinato il diritto alla Naspi e che non presenti rispetto ad esso «rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti». Anche nel caso di svolgimento di un'attività autonoma o di un'impresa individuale – fermo restando l'ipotesi succitata della liquidazione anticipata – dalla quale si ipotizza di ricavare un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (in questo caso pari a 4.800 euro), l'indennità Naspi viene ridotta sempre in misura pari all'80 per cento del reddito che si prevede di percepire.

Rimangono invariate sul punto le perplessità relative ad un meccanismo «che appare molto meno vantaggioso rispetto a quello stabilito per lo svolgimento di lavoro subordinato, soprattutto ove si tratti di incarichi estemporanei e di breve durata: in questi casi infatti non si ha alcuna sospensione»; inoltre con riferimento ai contributi versati in questa ipotesi, è ancora previsto che gli stessi, relativi all'assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti non diano luogo ad accredito contributivo ma siano versati alla gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Una delle maggiori criticità derivanti dall'adozione delle nuove regole riguarda soprattutto (ma non solo) i lavoratori stagionali: abbiamo già detto che la durata della Naspi è pari alla metà delle settimane lavorate durante l'anno precedente al momento della disoccupazione, ma va evidenziato come in tale calcolo non si tiene più conto dei periodi contributivi per i quali è già stata erogata una prestazione di disoccupazione.

Per fare un esempio, nel caso dei lavoratori stagionali ciò determina (immaginiamo un lavoratore impiegato per soli 6 mesi in un anno, da più anni) che, con la nuova Naspi, saranno considerati utili ai fini del calcolo per la durata del sussidio i soli 6 mesi lavorati nel 2015 e non anche quelli precedentemente lavorati nel 2014 che, nella maggior parte dei casi sono già stati utilizzati, l'anno precedente, per accedere al sussidio. Pertanto lo stesso lavoratore godrà della prestazione per soli tre mesi in luogo dei sei di cui avrebbe goduto con la precedente legislazione.

Con l'art. 43, c. 4 del d.lgs. n. 148/2015 viene introdotta una salvaguardia valida soltanto per il 2015, e riferita ai soli lavoratori del settore del turismo e degli stabilimenti termali per i quali qualora la durata della Naspi sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata vengono computati anche i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA (DIS-COLL)

La caratteristica principale dell'indennità per i collaboratori, come normata dal legislatore delegato, è senz'altro il suo carattere di provvisorietà: la stessa è prevista infatti in via sperimentale per l'anno in corso – in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 – «in attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento» delle tipologie contrattuali.

Destinatari della DIS-COLL sono i lavoratori coordinati e continuativi, anche a progetto (con esclusione degli amministratori e dei sindaci) che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che siano (1) iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (2) non pensionati e (3) privi di partita IVA. Per beneficiare dell'indennità i requisiti contributivi sono:

1. almeno tre mesi di contribuzione dal 1° gennaio 2014 all'evento di disoccupazione;
 2. un mese di contribuzione (oppure un rapporto di collaborazione di pari durata) nell'anno solare 2015.
- L'indennità viene corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati (sempre nel periodo che va dal 1° gennaio 2014 all'evento) e in ogni caso la durata non può superare i sei mesi.

Per quel che riguarda invece le modalità di calcolo, l'importo, il limite massimo nonché il regime delle decurtazioni, si veda quanto già detto con riferimento alla Naspi, con un'unica precisazione: il parametro di riferimento sarà rapportato al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati derivante dai rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione.

Non dissimili rispetto alla Naspi sono le disposizioni in tema di compatibilità con lo svolgimento di un'attività autonoma o di un'impresa individuale, mentre in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni si decade dal diritto all'indennità.

A differenza della Naspi invece, per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

Si tratta di un istituto completamente nuovo, anch'esso disciplinato inizialmente per il solo 2015 ma con il già citato art. 43 d.lgs. n. 148/2015 è stata disposta la prosecuzione della sperimentazione.

Scopo dell'istituto è quello di prolungare la tutela dell'indennità di disoccupazione, ma con l'aggiunta di requisiti e modalità operative, criticabili, che fanno dell'ASDI uno strumento più affine all'assistenza sociale che alla previdenza (qualora si accetti questa distinzione – non del tutto pacifica in dottrina ma fatta propria sia dal legislatore che dalla giurisprudenza – che si può far derivare dai primi due commi dell'art. 38 della Costituzione).

Ne saranno infatti destinatari i lavoratori già beneficiari della Naspi (inizialmente soltanto per coloro che ne avessero usufruito per l'intera durata entro il 31 dicembre 2015, ora come accennato l'istituto è stato prorogato) che siano privi di occupazione e che – criterio dirimente – si trovino in una condizione economica di bisogno.

Cosa debba intendersi per condizione di bisogno il legislatore non lo esplicita, demandando questa

ed altre fondamentali modalità operative ad un emanando decreto ministeriale.

Per quel che riguarda importo e durata, l'assegno di disoccupazione che viene erogato mensilmente, è pari al 75 per cento dell'ultima indennità Naspi percepita (ricordiamo le decurtazioni che la stessa subisce) e, comunque, non può superare l'importo dell'assegno sociale (che per il 2015 è pari a 448,51 euro al mese).

In ogni caso l'ASDI «non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della Naspi e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine».

Per il primo anno di applicazione si prevede che gli interventi siano «prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento», mentre l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti è poi delegato al decreto ministeriale.

L'assegno di disoccupazione, come abbiamo visto, è finanziato da un Fondo ad hoc, istituito presso il Ministero del lavoro, la cui dotazione (incrementata dal succitato art. 43, c. 5 del d.lgs. 148/2015) sarà pari a 200 milioni nel 2015; 380 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019; il legislatore prevede che «in ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo» e addirittura nel delegare all'Inps l'attuazione precisa che questi «riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet».

Non si può francamente non criticare questo modus operandi perché come già si evidenziava nel precedente Quaderno, non si può accettare che «a parità di bisogno corrispondano situazioni differenziate a seconda del momento (prima o dopo l'esaurimento delle risorse) di presentazione della domanda»; tanto più, aggiungiamo, che l'importo del beneficio è di importo modesto, breve è la durata, e i "normali" requisiti assicurativi /contributivi, ai quali si subordina l'operatività degli ammortizzatori sociali, vengono qui integrati dalla previsione della condizione economica di bisogno. Inoltre, la condizionalità di cui si accennava con riferimento alla Naspi è nel caso dei beneficiari dell'Asdi ancora più forte, essendo prevista ad esempio «l'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio».

Un punto da sottolineare, nel delineare gli ambiti che il decreto ministeriale andrà a definire, riguarda quelle che il legislatore definisce «modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico».

Con riferimento a questa modalità, la memoria non può che andare alla Carta Acquisti (c.d. social card), utilizzabile per il sostegno della spesa alimentare, sanitaria e il pagamento delle bollette della luce e del gas, dal valore di 40 euro al mese e che viene caricata ogni due mesi con 80

euro sulla base degli stanziamenti via via disponibili, augurandoci però che l'applicazione concreta dell'Asdi sia esente dalle tante criticità che ne aveva contrassegnato questo antecedente.

Negli anni scorsi inoltre è stata prevista anche la c.d. Carta per l'inclusione, che avrebbe dovuto essere parte di un progetto più ampio rispetto alla mera erogazione di un sussidio economico (cfr. il Decreto Ministeriale del 10 gennaio 2013 del Ministro del lavoro e del Ministro dell'economia). La sperimentazione avrebbe dovuto coinvolgere le 12 città più grandi del paese per la durata di un anno ed era stato previsto un ammontare di risorse pari a 50 milioni di euro.

Utilizziamo però il condizionale nel descrivere tale istituto poiché il progetto di fatto non è partito (o è partito a rilento, con notevoli differenze da comune a comune) anche a causa dei criteri troppo stringenti di selezione attuati.

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Ad appena sei mesi dalla sua emanazione, il d.lgs. n. 22/2015 nella parte in cui prevede(va) il c.d. contratto di ricollocazione viene abrogato e sostituito dalle disposizioni contenute agli artt. 23 e 24 del d.lgs. 150/2015 in tema di politiche attive, al cui commento rimandiamo per un approfondimento.

Qui basti evidenziare che si tratta di un istituto normato per la prima all'interno della legge di Stabilità per il 2014 (art. 1, c. 215, legge n. 147/2013) che è stato già introdotto negli scorsi mesi in via sperimentale in alcune regioni (il ruolo di capofila è stato svolto dall'Assessorato al lavoro della Regione Lazio), collocabile interamente all'interno degli strumenti di politiche attive del lavoro e va ad integrarsi all'interno di quei percorsi di condizionalità cui sempre maggiormente il legislatore spinge, e alla cui partecipazione attiva subordina l'erogazione delle indennità di disoccupazione.

In breve: il disoccupato ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva – cosiddetto outplacement – nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione

Nel concludere questa breve panoramica ci sia consentito riprendere quanto già evidenziato in un commento in cui si analizzavano gli ultimi anni di legislazione lavoristica: «siamo ben consapevoli che non si possa creare lavoro per legge e però pensiamo che un ruolo di rilievo, all'interno del mercato del lavoro, il decisore politico possa e debba continuare ad avere, pur nelle strette rappresentate dai vincoli europei e da quel pareggio di bilancio entrato quasi surrettiziamente nella nostra Costituzione e che a detta di molti pare segnare il requiem alle politiche keynesiane latamente intese, per come le abbiamo conosciute nel corso del Novecento» (M. Altamari, *La legislazione del lavoro dal governo tecnico alle "larghe intese"*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1, 2015, p. 196).

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 81/15 la disciplina dei contratti di collaborazione cambia radicalmente. In primo luogo, l'art. 52 dispone l'immediata abrogazione di tutte le norme che attualmente disciplinano il contratto di lavoro a progetto, che dunque è destinato a restare in vita solo provvisoriamente, se pattuito tramite contratti in atto alla data di entrata in vigore della riforma. Al contempo, la norma fa salvi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 cpc.

La norma da ultimo indicata contempla, per la verità a soli fini processuali, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato. Ancor prima che, nel 2003, il D. Lgs. 276 disciplinasse il lavoro a progetto, dottrina e giurisprudenza erano partiti proprio da quella norma e avevano creato una figura di lavoratori autonomi, caratterizzata appunto da una prestazione lavorativa di tipo personale, coordinata e continuativa.

L'assetto che deriva da questa riforma lascia perplessi, soprattutto perché vengono abrogate quelle minime tutele che il D.Lgs. 276/03 aveva concesso ai lavoratori coordinati e continuativi a progetto. Infatti, tra le norme abrogate (vale la pena ricordarlo) ci sono:

- l'art. 61, che imponeva l'indicazione di un progetto (pena la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato);
- l'art. 62, che imponeva la forma scritta del contratto e alcuni contenuti minimi del medesimo;
- l'art. 63, che disponeva che il compenso del collaboratore non potesse essere inferiore ai minimi salariali stabiliti dal contratto collettivo;
- l'art. 66 che poneva alcune tutele in caso di gravidanza, malattia e infortunio.

Insomma, come si vede tutele davvero minime e di base, ma almeno qualche tutela c'era, che però la riforma ha abrogato.

Il tutto è aggravato dal fatto che viene abrogato anche l'art. 69 bis D. Lgs. 276/03, che si occupava dei contratti a partita IVA. Tuttavia, la norma si limitava a introdurre una presunzione che il contratto a partita IVA fosse in realtà un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in presenza di particolari presupposti, il che doveva costituire un argine contro gli abusi del ricorso a questa tipologia contrattuale. Quindi, abrogare l'art. 69 bis significa abrogare non i contratti a partita IVA, ma l'unica sia pur pallida forma di argine contro gli abusi.

Insomma, più che abrogare il precariato, l'art. 52 D.Lgs. 81/15 abroga quelle poche forme di tutela di cui prima godevano i lavoratori precari: è abrogato il COCOPRO con le sue poche tutele, ma resta in vita il COCOCO del tutto privo di tutele; vengono abrogate le tutele dei contratti a partita IVA, ma il contratto a partita IVA resta in vita.

Né si può pensare che l'argine al precariato sia posto dalla stabilizzazione dei collaboratori, disciplinata dall'art. 54 D. Lgs. 81/2015. Più precisamente, i datori di lavoro, dall'1/1/16, possono assumere a tempo indeterminato i lavoratori che erano già parti di contratti di collaborazione o erano titolari di partita IVA. A condizione che il lavoratore interessato sottoscriva una conciliazione nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o avanti la commissione di certificazione, e che poi il datore di lavoro non lo licenzi nei 12 mesi successivi se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro otterrà l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali derivanti dall'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

Allo stato, non è chiara la reale convenienza della stabilizzazione per il datore di lavoro. Infatti, come si è visto, la norma sembra suggerire che la stabilizzazione porti alla estinzione dei soli illeciti derivanti dalla errata qualificazione del rapporto: in altre parole, è sostenibile che il datore di lavoro possa beneficiare della sola estinzione delle sanzioni o degli interessi, dovendo comunque versare i contributi e le imposte evasi.

Soprattutto, resta da verificare che la norma porti davvero a una stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Infatti, a seguito della stabilizzazione il lavoratore farà parte della nuova schiera di lavoratori con contratto a tutele crescenti. Pertanto, il divieto di licenziare quel lavoratore per un anno non è destinato a rendere stabile il rapporto, perché il datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti soggiacerà alla medesima sanzione (4 mesi di indennizzo) per il licenziamento illegittimo intimato fino al secondo anno di anzianità del lavoratore. Ciò significa che il datore di lavoro disporrà di un ulteriore anno, dopo la scadenza del divieto del licenziamento, per decidere se continuare il rapporto oppure no e, in quest'ultimo caso, corrispondere lo stesso indennizzo che avrebbe dovuto pagare se il licenziamento fosse stato intimato nel corso del primo anno di rapporto. Il gioco vale comunque la candela considerando il risparmio derivante dall'estinzione di ogni tipo di illecito. Insomma, non è detto che l'art. 54 rappresenti davvero un valido strumento per rendere stabili rapporti di lavoro che in origine erano precari.

Spunti più interessanti per la complessiva definizione della materia possono invece derivare dall'art. 2 D. Lgs. 81/2015. Più precisamente, si prevede che, dall'1/1/16 (per la pubblica amministrazione, solo dopo il riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile), la disciplina del rapporto di lavoro subordinato deve essere applicata anche ai rapporti di collaborazione che siano caratterizzati da una prestazione lavorativa esclusivamente personale e continuativa, sempre che le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La norma sembra congegnata per porre un freno alle collaborazioni coordinate e continuative caratterizzate dalla stabile e costante presenza del lavoratore presso gli uffici del committente. Infatti, come si è visto, i requisiti indicati dalla norma sono, innanzi tutto, la personalità e la continuità della prestazione, che rappresentano al contempo due dei tre requisiti utilizzati da dottrina e giurisprudenza per definire il rapporto di lavoro coordinato e continuativo. Quanto al terzo requisito preso in considerazione da dottrina e giurisprudenza, ovvero il coordinamento, è anch'esso contemplato dalla riforma, nel caso in cui si estenda anche ai tempi e al luogo di lavoro.

In questo modo, la nozione di subordinazione dovrebbe ampliarsi. Infatti, fino a oggi l'accertamento della natura subordinata del rapporto presupponeva la prova che il lavoratore fosse soggetto al vincolo di presenza, al vincolo orario e, soprattutto, a ordini e direttive impartite dal datore di lavoro. Nel momento in cui entrerà in vigore la riforma, invece, l'accertamento della natura subordinata del rapporto potrà essere accertata semplicemente provando, oltre al vincolo di presenza e di orario, che il lavoratore era sottoposto non a ordini e direttive, ma a semplici ingerenze del datore di lavoro, tese a verificare che l'attività del lavoratore fosse coerente con le finalità perseguite dall'impresa. Come si vede, al fine della configurabilità della subordinazione, si determina una sensibile attenuazione del requisito della soggezione gerarchica, destinata a sfumare nel coordinamento dell'attività lavorativa ai fini dell'impresa.

Purtroppo, anche in questo caso non mancano aspetti criticabili della riforma. Infatti, l'art. 2 contempla alcune eccezioni alla regola prima indicata: i requisiti già descritti non comportano l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nelle seguenti ipotesi:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi prevedano specifiche discipline relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche e degli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

L'eccezione è tanto più significativa non solo perché contempla per esempio un'area particolarmente ampia di lavoratori qual è quella dei giornalisti, ma soprattutto perché il rinvio alla contrattazione collettiva lascia l'elenco aperto. Per tutti costoro, dunque, non opererà l'attenuazione del concetto di subordinazione di cui si è detto. Al contrario, continuerà a valere la nozione tradizionale, desumibile dall'art. 2094 c.c., che definisce subordinato chi lavora (a fronte di una retribuzione) alle dipendenze e – appunto – sotto la direzione dell'imprenditore.

L'art. 2 prevede anche la possibilità di certificare, avanti le commissioni ex art. 76 D. Lgs. 276/03, l'assenza dei requisiti contemplati dalla stessa norma per l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. In questa sede, a garanzia del lavoratore è prevista l'assistenza del sindacato, o di un avvocato, o di un consulente del lavoro. Naturalmente, una simile attestazione non potrà avere un'efficacia permanente: il lavoratore può sempre provare che, una volta fatta quella certificazione, il rapporto si è invece svolto con le caratteristiche contemplate dall'art. 2 e, pertanto, è da considerare di natura subordinata.

Un altro limite dell'art. 2 sta nel fatto di non aver chiarito quale tipologia di lavoro subordinato sia configurabile a seguito dell'accertamento giudiziale. È noto che di regola i contratti di collaborazione sono a termine, ed è altrettanto noto che, in una causa di accertamento della natura subordinata del rapporto, il datore di lavoro chiede in principalità il rigetto della domanda ma, in subordine, la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato a termine. Il difensore del lavoratore normalmente preveniva questa eccezione facendo presente che il termine era stato apposto in assenza di qualsiasi causale. Tuttavia, ormai la causale non è più condizione di legittimità del contratto di lavoro a termine: è pertanto lecito domandarsi se, nel caso di accertamento che un contratto di collaborazione soggiace in realtà alla disciplina del lavoro subordinato, il giudice debba salvaguardare il termine apposto al contratto di collaborazione o debba invece ritenere che si tratti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Purtroppo la riforma, come si diceva, non ha chiarito in maniera esplicita questo dubbio. In assenza di una risposta normativa certa, si deve preferire l'ipotesi della applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infatti, l'art. 1 D.Lgs. 81/15 dispone che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di

lavoro Ora, è vero che il datore di lavoro può apporre un termine di durata al rapporto, ma ciò solo in presenza di determinate condizioni e, comunque, nell'ambito e nel rispetto della relativa normativa, che tra l'altro presuppone la formale assunzione del lavoratore. Al contrario, un contratto di collaborazione (quand'anche presentasse di fatto i requisiti di validità del contratto a termine previsti dalla legge) non verrebbe mai stipulato nell'ambito della normativa sul contratto a termine che, sola, consente di superare il principio secondo cui il rapporto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato.

Come si vede, la nuova disciplina dei contratti di collaborazione presenta luci e ombre, anche se – complessivamente considerata – sembra portare a un restringimento dell'area della collaborazione, a favore del rapporto di lavoro subordinato. Resta peraltro il problema di fondo, e cioè che tutti i lavoratori assunti dal 7/3/15 soggiacciono alle regole del contratto a tutele crescenti, il che porta il problema del precariato dentro l'area del lavoro subordinato.

1. LA LEGGE DELEGA 183/2014 E L'OBIETTIVO DEL SUPERAMENTO DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Tra gli obiettivi perseguiti dalla legge delega n. 183 del 2014 e forse il più rimarcato dalla attuale compagine di Governo, troviamo quello del riordino delle tipologie contrattuali esistenti, finalizzato a renderle "maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo", anche nell'ottica di una ostentata quanto illusoria lotta alla precarietà. Il principale strumento di attuazione di tanto nobile scopo è stato individuato nella abolizione delle collaborazioni coordinate e continuative, da sempre terreno fertile per l'elusione della normativa «garantista» propria del lavoro subordinato.

Ciò detto, non pare proprio che il Governo abbia recepito siffatto principio direttivo. Il d.lgs. 81/2015 non contiene minima traccia del superamento delle co.co.co.; tutt'altro, segna un deciso ritorno al passato, a quella lacuna di disciplina normativa che caratterizzava l'area della parasubordinazione prima dell'avvento del lavoro a progetto, che al contempo viene definitivamente messo da parte.

2. LE COLLABORAZIONI COORDINATE NEL D.LGS. 81/2015 RECANTE LA DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E LA REVISIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI MANSIONI

Alla zona grigia della parasubordinazione sono dedicati gli articoli 2, 52 e 54 del d.lgs. 81/2015. L'art. 2, comma 1, prevede, a far data dal 1° gennaio 2016, l'estensione della disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato ai "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Dalla lettura della disposizione pare che l'estensore sia caduto in un «equivoco», confondendosi tra collaborazioni «coordinate» e collaborazioni «organizzate».

Ciò che la norma descrive e decide di ricondurre entro l'area della subordinazione non pare infatti corrispondere al prototipo delle collaborazioni coordinate e continuative, mancandone proprio l'elemento caratterizzante, la coordinazione appunto. Si tratta piuttosto di tipologie di lavoro che già di per sé appartengono all'area della subordinazione, atteso che solo in un rapporto di lavoro subordinato la prestazione è «organizzata» da altri, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, e non semplicemente «coordinata» con l'organizzazione del committente, come nelle co.co.co. genuine.

Ciò posto, la norma sembra rifarsi a quella giurisprudenza di legittimità che identifica nell'etero-organizzazione il criterio guida per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo, in quei casi (com'è spesso per le professioni intellettuali) in cui il criterio dell'etero-direzione (cioè l'esistenza di specifiche direttive) è difficile da utilizzare. Secondo tale orientamento, la natura subordinata del rapporto dipende dal grado di intensità dell'organizzazione della prestazione da parte del committente, di modo che la collaborazione cessa di essere autonoma laddove il committente si ingerisca nell'organizzazione dell'attività del collaboratore a tal punto da incidere in maniera vincolante e continuativa su di essa (Cass. Civ. 9894/2005; Cass. Civ. 3594/2011).

Il legislatore, nel riferire l'etero-organizzazione alle «modalità di esecuzione della prestazione» anziché all'attività complessiva del collaboratore, sembra confermare quanto affermato dalla Cassazione. Infatti, detto requisito finisce per identificarsi con il potere conformativo sul contenuto della prestazione proprio del datore di lavoro, con la conseguenza che la previsione in commento va in realtà a sovrapporsi a quella di cui all'art. 2094 c.c., come interpretata dai giudici di legittimità. Se ciò è vero, la norma in commento in nulla cambia il quadro vigente, e si limita a recepire in legge, consolidandolo, il prevalente orientamento della giurisprudenza. Anzi, il rischio è che vengano ulteriormente limitati i confini della subordinazione, non solo perché, "cristallizzando" tali principi giurisprudenziali se ne impedisce la possibile evoluzione in senso meno restrittivo; ma soprattutto perché l'art. 2, comma 2, lett.b) esclude l'applicazione del comma 1 proprio alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione ad appositi albi. Ne consegue che della nuova disciplina non beneficeranno certamente proprio quei lavoratori dall'alta professionalità ai quali la riforma sembrava indirizzarsi e che sono stati interessati dalla giurisprudenza con la quale si è detto raccordarsi.

A ben vedere, quindi, al di là dell'enfasi a suo tempo utilizzata dal Presidente del Consiglio nel presentare la riforma, non abbiamo alcun superamento delle collaborazioni coordinate, atteso che la norma preordinata a tale scopo non pare affatto in grado di realizzarlo.

Continuando la lettura dell'articolo, emergono ulteriori sintomi della sopravvivenza delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il comma 2 dell'art. 2 prevede, infatti, che la suddetta «riconduzione» entro l'area della subordinazione non operi per: le collaborazioni individuate dagli accordi collettivi nazionali stipulati da confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni e le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I..

Infine, ai sensi del comma 3, la norma non trova applicazione alle Pubbliche amministrazioni, ovverosia proprio in quel settore in cui più ampio è il ricorso alle co.co.co. e conseguentemente più alto è il rischio di elusione della disciplina protettiva del lavoro subordinato. Si specifica, inoltre, che, a far data dal 1° gennaio 2017, è comunque fatto divieto alle Pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione di cui al comma 1, ovverosia – secondo l'ottica del legislatore – aventi natura intrinsecamente subordinata; ma non dunque le "normali" collaborazioni coordinate e continuative (non etero-organizzate), cui la norma non si riferisce.

Il legislatore ha così ripreso le esclusioni già contemplate dal d.lgs. 273/2003 con riferimento al lavoro a progetto, riconoscendo altresì alla contrattazione collettiva la possibilità di ampliare le ipotesi di deroga – e di disporre quindi del tipo contrattuale –, in considerazione di "particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore". Dovrebbe però restare intatta la possibilità per il lavoratore, pur rientrando nelle ipotesi previste dal CCNL, di rivendicare la natura subordinata

del rapporto, laddove sussistano gli elementi della subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c.; anche perché, diversamente considerando, la norma solleverebbe fondati dubbi di incostituzionalità, non potendo la contrattazione collettiva disporre della tipologia del contratto di lavoro subordinato. Viene infine introdotta la possibilità per le parti del contratto di richiedere la certificazione dell'assenza dei requisiti che comportano la riconduzione del rapporto entro l'area della subordinazione. Anche in questo caso resta salva la possibilità di contestare la natura del rapporto, pur certificato, in presenza dei consolidati indici di subordinazione ricavabili dall'art. 2094 c.c. (come dispone l'art. 80, d.lgs. 276/03).

Il gioco di prestigio messo in atto dal Governo si svela compiutamente all'art. 52, comma 2, dello schema di decreto delegato, laddove espressamente si prevede che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c. Si compie così il tradimento della volontà parlamentare di superare una volta per tutte le collaborazioni coordinate e continuative, che al contrario vengono nuovamente legittimate. Ma non è finita qui. La stessa norma, al comma 1, sancisce altresì il definitivo superamento del lavoro a progetto, disponendo che "le disposizioni degli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolamentazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Ne consegue quindi che, con l'entrata in vigore della riforma, non sarà più possibile stipulare nuovi contratti di lavoro a progetto e vi sarà il ritorno alla situazione di carenza normativa esistente prima del d.lgs. 276/2003, con il rischio concreto di una nuova proliferazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa dissimulanti veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Con l'abrogazione della disciplina del contratto a progetto vengono, infatti, eliminati tutti i meccanismi di controllo della fattispecie, ivi compreso il sistema di presunzioni legali introdotto dalla l. 92/2012 per combattere il fenomeno delle cd. false partite iva. Tutte le collaborazioni aventi ad oggetto prestazioni di lavoro continuative non esclusivamente personali e in cui sia il lavoratore e non il committente a decidere tempi e luogo della prestazione non potranno essere ricondotte ex lege alla disciplina propria del lavoro subordinato, né incontreranno più il limite della riconducibilità ad un progetto specifico, con la conseguenza che quei collaboratori non potranno più beneficiare di tutta una serie di norme in funzione protettiva ed antielusiva.

3. LA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI PARASUBORDINATI IN CORSO

L'art. 54 del d.lgs. 81/2015 contempla, infine, un meccanismo di stabilizzazione per tutte quelle collaborazioni che presentino profili di illegittimità, in quanto potenzialmente elusive dello statuto protettivo del lavoro subordinato.

Si prevede, infatti, che a decorrere dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro privati, che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, beneficeranno della estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti già accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione.

Il tutto, però, è subordinato al soddisfacimento di due condizioni: la sottoscrizione da parte del lavoratore, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, di atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, c.c. e all'articolo 76 del d.lgs. 276/2003 ed il mancato esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro nei dodici mesi successivi all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salvi i casi di licenziamento per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Si tratta di un meccanismo premiante già altre volte utilizzato dal legislatore, che però ancora una volta sconta il limite della non applicabilità al settore in cui si registra il più elevato tasso di finte collaborazioni, quello pubblico.

4. UN BILANCIO CONCLUSIVO

Le modifiche prospettate dal Governo in tema di collaborazioni coordinate e continuative lasciano a dir poco insoddisfatti. Non si realizza affatto l'auspicato definitivo superamento di detta tipologia contrattuale ed al contempo si assiste ad un netto regresso delle tutele, seppur minime, ad oggi raggiunte.

Vengono meno i meccanismi di controllo della fattispecie attuati attraverso gli strumenti del progetto e delle presunzioni legali di cui al d.lgs. 276/2003 e si aboliscono le garanzie previste per le collaborazioni a progetto, eccezion fatta per quella processuale. Il tentativo di controbilanciare tale situazione ampliando la nozione di subordinazione non convince, stante la portata applicativa assai ristretta.

Un colpo di spugna netto che ci riporta indietro di dodici anni, ad una situazione di pressoché assoluta libertà di elusione dello statuto protettivo del lavoro subordinato attraverso lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il contratto di lavoro si considera a tempo parziale quando l'orario di lavoro concordato tra le parti è inferiore rispetto al normale orario di lavoro previsto dal Decreto legislativo 66/2003 (o all'eventuale minor orario normale fissato dalla contrattazione collettiva).

Prima delle modifiche da ultimo intervenute, la legge definiva lavoro a tempo parziale (o part time) "orizzontale" quello in cui l'orario giornaliero è inferiore a quello normale e di part time "verticale" quello in cui la prestazione è a tempo pieno, ma solo per alcuni periodi della settimana o del mese o dell'anno. Qualora la riduzione riguardasse entrambi gli aspetti, si parlava di part time "misto" (ad esempio per chi lavori solo quattro ore al giorno, solo nei fine settimana).

Queste definizioni non sono più previste nel D. Lgs. 81/15, che si limita a precisare che ogni assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 66/03, o a tempo parziale.

Il contratto di lavoro deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, e la collocazione temporale della stessa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. La nuova normativa prevede ora espressamente che la prestazione lavorativa può anche essere articolata su turni programmati, cosa già considerata legittima dalla giurisprudenza prevalente.

In caso di mancata indicazione della durata della prestazione (ovvero del numero di ore da effettuare) il lavoratore può chiedere la conversione del contratto a tempo pieno; in caso di mancata indicazione della distribuzione temporale si può chiedere al Giudice di determinare le modalità temporali della prestazione, con valutazione equitativa da farsi tenendo conto delle esigenze familiari e di ricerca di una nuova occupazione da parte del lavoratore nonché del datore di lavoro; inoltre, il lavoratore può rivendicare per il passato un risarcimento del danno.

L'orario di lavoro può essere modificato; ciò mediante quelle che la legge precedente qualificava come clausole flessibili, che consentivano al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario lavoro, e clausole elastiche, ossia quelle che prevedevano il diritto del datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale verticale.

Ora la legge parla solo di clausole elastiche, che consentono entrambe le modifiche indicate.

La materia era regolata dall'art. 3, comma 7 e seguenti, del D. Lgs. 61/00, che ha subito nel corso degli anni ripetute modifiche; da ultimo, la legge prevedeva la possibilità di pattuire clausole flessibili e/o elastiche solo nel caso in cui ciò fosse previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro e nel rispetto dei termini da questa stabiliti; a quest'ultima era infatti espressamente demandato il compito di stabilire le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore poteva modificare o incrementare l'orario di lavoro ed il limite massimo di tale aumento. Nella nuova normativa, che punta a marginalizzare il ruolo della contrattazione collettiva, è invece previsto che, ove non disciplinate dal contratto collettivo, le clausole elastiche possono essere pattuite anche dalle parti, mediante un accordo da stipularsi avanti all'apposita commissione di certificazione; l'accordo deve prevedere le condizioni e le modalità per l'applicazione delle clausole stesse, ed una misura massima dell'eventuale aumento dell'orario, che non può superare il 25% della prestazione annua del lavoratore; inoltre, è prevista una maggiorazione sul compenso orario, pari al 15%; tali modifiche devono essere precedute da un preavviso, che la legge indica in almeno due giorni lavorativi, salvo diversi accordi. Non è più previsto che il contratto collettivo stabilisca

le condizioni che legittimano il ricorso alle clausole elastiche, i limiti massimi e le condizioni che consentono al lavoratore di revocare il consenso all'applicazione di tali clausole.

Nel decreto è inoltre previsto che le clausole debbano essere pattuite in forma scritta, con facoltà per il lavoratore di chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un avvocato in sede di stipulazione.

Una volta dato il suo consenso alle clausole in esame, il lavoratore non lo può revocare, se non in ridottissimi casi, che riguardano i lavoratori studenti e quelli affetti da patologie oncologiche o che assistano persone con patologie oncologiche o con disabilità grave.

L'eventuale applicazione di clausole elastiche senza il consenso del lavoratore o al di fuori dei limiti legali o contrattuali comporta il diritto ad un risarcimento del danno.

Si intende per lavoro supplementare quello reso in aggiunta all'orario (ridotto) di lavoro concordato. La normativa prevedeva che per l'effettuazione di lavoro supplementare fosse richiesto il consenso del lavoratore "ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo"; il nuovo Decreto Legislativo si limita invece a precisare che, ove non sia disciplinato dal contratto collettivo, il lavoro supplementare può essere richiesto al lavoratore, in misura non superiore al 25% (il precedente schema di decreto fissava il limite al 15%).

Ancora, la legge precedente prevedeva che i contratti collettivi potessero stabilire una maggioranza da applicarsi alle ore di lavoro supplementare prestate, fissassero il numero massimo di ore supplementari effettuabili e le conseguenze del superamento di tale soglia, oltre ad individuare le causali, ovvero le ragioni oggettive che potessero giustificare l'utilizzo di tali prestazioni.

Tutti questi rinvii alla contrattazione collettiva sono stati aboliti, a conferma dell'intenzione del legislatore di ridurre la rilevanza della contrattazione collettiva nella regolamentazione del part time; come detto è ora possibile fare ricorso al lavoro supplementare anche in assenza di previsioni contrattuali collettive; in questo caso la legge prevede solo, oltre alla citata soglia massima, il pagamento di una maggioranza della retribuzione, onnicomprensiva, del 15%.

Non prevedendo più il consenso del lavoratore, la nuova normativa si limita ad indicare i casi in cui il lavoratore può opporsi alla richiesta di lavoro supplementare, ossia per esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa.

La norma che disciplinava questo aspetto era intitolata "Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale"; nella nuova normativa (art. 8) si parla solo di "Trasformazione del rapporto"; questa può avvenire solo su accordo tra le parti, non potendo mai il rifiuto a tale trasformazione costituire valido motivo di licenziamento; L'unica ipotesi in cui vi è un diritto di ottenere la trasformazione da tempo pieno a part time è quella del lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa; per il resto lo schema di decreto si limita a ribadire una serie di ipotesi al ricorrere delle quali è riconosciuta la "priorità" nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale: patologie oncologiche che riguardino familiari; assistenza a familiare portatore di handicap grave; assistenza a figlio convivente portatore di handicap.

Nella nuova disciplina l'unica rilevante novità prevista in materia di trasformazione del rapporto riguarda la possibilità di richiedere (per una sola volta), in luogo del congedo parentale previsto dal

D. Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante e con un limite di riduzione dell'orario del 50%.

La legge prevede inoltre che, in caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai lavoratori in servizio ed a "prendere in considerazione" le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale.

Per quanto riguarda l'ipotesi inversa (conversione del rapporto a tempo pieno), la legge prevede un diritto di priorità nelle assunzioni a tempo pieno per i lavoratori che abbiano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purchè si tratti di assunzioni relative a mansioni quanto meno equivalenti; è stato invece eliminato il riferimento alla necessità che le nuove assunzioni avvengano nello "stesso ambito comunale".

Il nuovo decreto non prevede poi più la possibilità di inserire nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale una clausola che attribuisca un diritto di prelazione in caso di nuove assunzione a tempo pieno.

Infine, la legge stabilisce, come già in passato, che il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un trattamento non meno favorevole rispetto a quello a tempo pieno con analogo inquadramento, fatto salvo ovviamente il riproporzionamento della sua retribuzione all'orario effettuato.

Il lavoro intermittente, dopo un difficile percorso legislativo (segnato dall'abrogazione integrale dell'istituto nel 2007, dal suo integrale ripristino nel 2008 e da diverse modifiche apportate nel 2012 e nel 2013), viene ora interamente disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, che ha previsto anche l'abrogazione delle disposizioni di legge che fino ad oggi hanno regolato la materia.

Il decreto legislativo, dunque, agli articoli da 13 a 18, sostituisce integralmente la fonte normativa del lavoro intermittente, la cui disciplina resta peraltro sostanzialmente invariata. In buona sostanza, il lavoro intermittente resta il contratto (stipulato per iscritto ai fini della prova) che il datore di lavoro può utilizzare per lo svolgimento di prestazioni discontinue o intermittenti, e ciò secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con soggetti di età superiore a 55 anni o inferiore a 24 o, ancora, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (quest'ultima ipotesi non è però applicabile nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo).

Se, come si diceva, l'impianto dell'istituto resta invariato, il decreto in esame prevede anche alcune modifiche.

In primo luogo, viene introdotto in modo esplicito il divieto di utilizzo del contratto intermittente nelle pubbliche amministrazioni. Al contrario, nella normativa precedentemente vigente questo limite non veniva esplicitato.

L'ulteriore modifica del decreto legislativo riguarda le conseguenze del rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro (nel caso in cui il lavoratore abbia contrattualmente l'obbligo di rispondere alla chiamata). Infatti, non è più prevista l'eventualità che il lavoratore venga chiamato a risarcire il danno derivante dalle conseguenze del rifiuto di ottemperare alla chiamata; rimangono quindi come uniche conseguenze possibili il licenziamento e la restituzione di quanto dovuto a titolo di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Il D. Lgs. 81/2015 ribadisce poi il principio di non discriminazione, disponendo che il lavoratore intermittente non debba ricevere, per i periodi lavorativi, un trattamento economico e normativo differente e meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello che svolga mansioni equivalenti. Rispetto alla normativa precedente scompare l'esplicito riferimento ai "divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente", comunque applicabili in virtù della normativa generale in materia.

Come si vede, il D. Lgs. 81/2015 ha sostanzialmente lasciato inalterato l'istituto, e forse questo è proprio l'aspetto più negativo. In altre parole, un governo che proclama il suo intento di sconfiggere il precariato, meglio avrebbe fatto ad abolire un istituto che, appunto, rappresenta il simbolo della precarietà e che già aveva indotto il legislatore, in passato, ad abrogarlo.

Il D. Lgs. 81/2015 disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato agli articoli da 19 a 29. In questo modo, viene interamente sostituita la fonte normativa del contratto a termine che, con l'entrata in vigore della riforma, non sarà più il D. Lgs. 368/01: unica norma destinata, temporaneamente, a sopravvivere, è quella contenente norme relative alla disciplina per il trasporto aereo, i servizi aeroportuali e le poste, che sarà abrogata solo a far tempo dall'1/1/17. Viene peraltro espressamente fatto salvo l'art. 9 c. 28 DL 78/2010, convertito in L 122/2010, relativo al rapporto di lavoro termine nel pubblico impiego.

Nonostante la citata abrogazione, la disciplina del contratto a tempo determinato rimane sostanzialmente invariata: fatto salvo il principio che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro, è possibile stipulare contratti a termine di durata non superiore a 36 mesi, con possibilità di un massimo di cinque proroghe, con un intervallo minimo tra un contratto e l'altro (10 o 20 giorni, a seconda che la durata del precedente contratto fosse fino a 6 mesi o superiore), nel rispetto di un tetto massimo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione.

Come si vede, è rimasto invariato l'impianto sostanziale del D. Lgs. 368/01, così come modificato da ultimo dal DL 34/14, convertito in L. 78/14. Tuttavia, il D. Lgs. 81/2015 contiene alcune novità, anche particolarmente significative.

Va subito detto che le modifiche sono del tutto negative. Non molto tempo è passato da quando il governo, tramite il citato DL 34/14, aveva seriamente messo in discussione i limiti e le cautele che per decenni avevano caratterizzato il contratto di lavoro a termine. In particolare, con la riforma del 2014 l'istituto era stato praticamente del tutto liberalizzato, escludendo la necessità di una ragione (che precedentemente il datore di lavoro doveva enunciare e, in caso di contestazione, provare) tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva che legittimasse il ricorso al contratto a tempo determinato. Piuttosto, con questa riforma il ricorso al contratto a termine diventava sostanzialmente libero, con il solo obbligo di rispettare la durata massima di 36 mesi e la soglia del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Tra le novità introdotte dal D. Lgs. 81/2015, guarda caso, molte sono quelle che riguardano proprio il termine dei 36 mesi e la soglia del 20% e, come si vedrà, le più significative sono quelle che rendono ancora più flessibile il ricorso al lavoro a termine. Ciò naturalmente contrasta con il principio secondo cui il contratto di lavoro normale è quello subordinato a tempo indeterminato, ma anche con la volontà, più volte espressa proprio da esponenti del governo, di combattere le forme di lavoro atipiche e precarie.

Come si diceva, molte delle novità riguardano la soglia del 20%. Innanzi tutto, viene estesa la tipologia di contratti che possono apportare deroghe al tetto massimo. Infatti, attualmente questa facoltà è attribuita ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Invece, lo schema di decreto contempla i contratti collettivi anche aziendali (sempre stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, o dalle Rsa o dalle Rsu: v. l'art. 51 D. Lgs. 81/2015). Naturalmente, il fatto di attribuire anche ai contratti aziendali il potere di derogare alla soglia del 20% può portare a risultati imprevedibili, diversificati e difficilmente controllabili. In particolare, questa più estesa fa-

coltà, se non correttamente gestita dalle OO. SS., rischia di estendere a dismisura il ricorso ai contratti a termine.

Sempre in tema di soglia del 20%, vengono introdotte nuove precisazioni, non contemplate dalla normativa vigente prima della riforma del 2015. In primo luogo, è previsto che se la percentuale presenta un decimale, questo deve essere arrotondato all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5. Inoltre, si precisa che, in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza non più al primo gennaio (come disposto dalla regola generale), ma al momento dell'assunzione.

La normativa vigente prima della riforma del 2015 già prevedeva alcune ipotesi in cui non valeva la soglia del 20% (o la diversa soglia concordata dai sindacati comparativamente più rappresentativi). Più precisamente, si trattava della fase di avvio di nuove attività, di contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità, o ancora per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, o infine con lavoratori di età superiore a 55 anni. Il D. Lgs. 81/2015 riduce a 50 anni il limite appena visto di 55 anni; conserva inalterate le altre ipotesi già vigenti e ne aggiunge altre. Più precisamente, viene contemplato il caso delle imprese start up innovative (l'ipotesi era per la verità già prevista dal DL 179/12, convertito in L. 221/12). Un'altra e nuova deroga alla soglia del 20% riguarda i contratti di lavoro a termine stipulati tra università private (comprese le filiazioni di università straniere), istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. L'esclusione è ancora estesa ai contratti stipulati tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati, derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (ad eccezione delle fondazioni di produzione musicali), e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. Al riguardo, viene precisato che i contratti a termine che hanno a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (evidentemente anche in deroga al periodo massimo di 36 mesi).

Per chiudere la rassegna delle novità relative alla soglia del 20%, bisogna segnalare che il D. Lgs. 81/2015 pone termine a possibili dubbi interpretativi che potevano sorgere sulla scorta delle modifiche apportate dal DL 34/14, convertito in L. 78/14. Più precisamente, a seguito della possibilità generalizzata di stipulare contratti a termine acausali, limitati solo dalla durata massima consentita (36 mesi) e dal rispetto della soglia del 20%, ci si era chiesti se la sanzione amministrativa prevista per la violazione della soglia del 20% costituisse l'unica conseguenza per tale violazione.

Infatti, ancor prima della riforma del 2015 era previsto che la violazione della soglia percentuale comportasse la comminazione di una sanzione amministrativa, in misura, per ciascun lavoratore, pari al 20%, ovvero al 50% della retribuzione per ciascun mese (o frazione di mese superiore a 15 giorni) di durata del rapporto di lavoro, a seconda che il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non fosse superiore, ovvero fosse superiore a uno.

Prima della riforma del 2015, era preferibile ritenere che la violazione del limite percentuale comportasse, in aggiunta alla sanzione amministrativa, anche la conversione a tempo indeterminato

del rapporto. Questa è una diretta conseguenza del principio generale per cui la forma comune del rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato, con l'ulteriore conseguenza che ogni rapporto di lavoro diverso, stipulato al di fuori dei limiti e dei requisiti previsti dalla legge, deve essere ricondotto alla forma comune del rapporto e, dunque, deve essere convertito in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Invece, il D. Lgs. 81/2015, oltre a riproporre la sanzione amministrativa nei termini sopra ricordati, precisa che resta "esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato". Da ciò dovrebbe conseguire che la violazione della soglia comporti solo una sanzione di carattere amministrativo (pecuniario) e non anche la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. È palese la gravità di questa precisazione: infatti, a questo punto bisogna ritenere che il rispetto della soglia del 20% non rappresenti un requisito di legittimità del contratto a termine, ma un mero adempimento formale, la cui violazione determinerà solo un aumento del costo del lavoratore assunto a termine. Ciò significa che se un datore di lavoro è disposto a pagare di più, può tranquillamente stipulare contratti a termine anche in violazione della soglia, nella certezza che quei contratti a termine, benché più onerosi, non saranno mai convertiti.

Il D. Lgs. 81/2015 si occupa anche dei contratti a termine dei dirigenti, sostanzialmente per escluderli dal campo di applicazione della nuova normativa. È evidente l'analogia con la normativa precedente, con la differenza che prima (diversamente dalla riforma del 2015) era disposta l'applicazione ai dirigenti assunti a termine delle norme relative al principio di non discriminazione e ai criteri di computo. Si noti tuttavia che in tema di criteri di computo dispone l'art. 27 D. Lgs. 81/2015, espressamente ricomprendendo i dirigenti assunti a termine. Quanto al principio di non discriminazione, l'art. 25 D. Lgs. 81/2015, che disciplina la questione, non contempla i dirigenti. Tuttavia, la necessità di rispettare un tale principio – pur in assenza di un esplicito riferimento normativo – dovrebbe derivare dai principi comuni.

Rimanendo in tema di criteri di computo, la normativa precedente alla riforma faceva riferimento ai soli limiti dimensionali di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 35 S.L.. Quest'ultima norma prevede che i diritti sindacali, contemplati dallo stesso Statuto dei Lavoratori, si applicano solo nelle sedi (o stabilimenti o filiali o uffici o reparti) dove un'impresa industriale o commerciale occupi più di quindici dipendenti (più di cinque per le imprese agricole), o in alternativa solo se nell'ambito dello stesso comune l'impresa industriale o commerciale occupi più di 15 dipendenti (per l'impresa agricola, più di 5 dipendenti). Ebbene, in precedenza era previsto, appunto limitatamente al caso appena descritto, che il computo dei dipendenti dovesse tener conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti) impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata del rapporto di lavoro. La stessa regola è ora estesa dal D. Lgs. 81/2015 con riferimento a qualsiasi caso in cui sia rilevante il computo dei dipendenti (quindi, per esempio, i limiti dimensionali ex art. 18 S.L. in tema di licenziamento individuale, o ex art. 24 L. 223/91 in tema di licenziamenti collettivi, o ancora ex art. 47 L. 428/90 in tema di obblighi di informazione nel caso di cessione d'azienda).

Il D. Lgs. 81/2015 si occupa anche delle imprese start up innovative, disciplinate dall'art. 25 DL 179/12, convertito in L. 221/12. Nei confronti di tali imprese, l'art. 28 del DL da ultimo citato di-

disciplina alcune agevolazioni, che sostanzialmente consistono nella possibilità di stipulare contratti a termine in deroga alla soglia del 20% e in deroga all'intervallo minimo tra un contratto e l'altro. Il D. Lgs. 81/2015 abroga l'art. 28, commi da 2 a 6, del DL 179/12, peraltro riproponendo le stesse deroghe appena menzionate.

Inoltre:

- in merito alla procedura per la deroga al tetto massimo dei 36 mesi di durata del contratto a tempo determinato, il D. Lgs. 81/2015 è meno garantista rispetto alla normativa precedente. Infatti, non è più previsto che presso la Direzione Territoriale del Lavoro il lavoratore sia assistito da un rappresentante di un'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa cui egli sia iscritto o conferisca mandato. Neppure sono previsti gli avvisi comuni, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con cui viene stabilita la durata dell'ulteriore contratto in deroga al tetto dei 36 mesi;
- il D. Lgs. 81/2015 fa riferimento più volte alle attività stagionali, come pure il D. Lgs. 368/01. La differenza è che nella normativa precedente sono contemplate le attività stagionali definite dal DPR 7/10/63 n. 1525; nella riforma del 2015, invece, si rinvia a un emanando decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, peraltro con la precisazione che, nel frattempo, continua a valere il DPR del 1963;
- il D. Lgs. 81/2015 abroga le disposizioni della L. 183/10 in tema di impugnazione del contratto a termine e di indennità dovuta nel caso di conversione del contratto a termine. La relativa disciplina è però riproposta, sostanzialmente inalterata, con una differenza: mentre in precedenza l'onere di impugnazione era previsto solo nel caso in cui si facessero valere alcuni vizi del contratto a termine, espressamente contemplati (si trattava di quelli ex artt. 1, 2 e 4 D. Lgs. 368/01), la riforma del 2015 prevede l'impugnazione del termine apposto al contratto senza ulteriore precisazione. Si deve pertanto ritenere che, per effetto di questa riforma, l'onere di impugnazione ricorrerà, per esempio, anche nel caso di illegittimità del termine per violazione dell'intervallo minimo tra un contratto e l'altro (che, essendo in precedenza disciplinato dall'art. 5 c. 3 D. Lgs. 368/01, era escluso dall'onere di impugnazione).

Prima di concludere, si ricorda che anche il D. Lgs. 23/2015 si occupa del contratto a termine. In particolare, si dispone che il nuovo regime sanzionatorio a tutele crescenti per il caso di licenziamento illegittimo si applica anche in caso di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine, a condizione che tale conversione avvenga dopo l'entrata in vigore del decreto appena citato. La norma deve essere intesa nel senso di ricomprendere solo i casi di conversione volontaria del rapporto, e non anche quelli di accertamento giudiziale della illegittimità del contratto a termine, con conseguente conversione a tempo indeterminato del rapporto. Infatti, in quest'ultimo caso il giudice non fa altro che dichiarare la nullità parziale del contratto, con automatica sostituzione della clausola contrattuale che contempla il termine illegittimamente apposto, il tutto con effetto dal momento in cui il contratto a termine era stato stipulato. Pertanto, se l'effetto della conversione (in questo caso, e a differenza di quanto avviene nei casi di conversione volontaria) viene fatto retroagire a un momento anteriore all'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015, ne deriva che il nuovo apparato sanzionatorio in tema di licenziamento non può trovare applicazione.

1. LA CAUSALITÀ DELLA FORNITURA PROFESSIONALE DI MANODOPERA

Il d.lgs. 81/2015 introduce importanti novità in tema di somministrazione. All'istituto sono dedicati gli articoli da 30 a 40, destinati a sostituire la disciplina di cui agli articoli da 20 a 28 del d.lgs. 276/2003, che vengono espressamente abrogati (art. 55, comma 1, lett. d)).

Il legislatore si preoccupa innanzitutto di fornire una definizione di contratto di somministrazione, da intendersi come tale quel contratto "a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore" (art. 30).

Così inquadrato lo schema contrattuale, si procede quindi alla definitiva liberalizzazione dello stesso. Il ricorso alla fornitura professionale di manodopera viene, infatti, una volta per tutte svincolato dalla sussistenza di ragioni legittimanti, che si tratti di somministrazione a termine ovvero di staff leasing.

Se con il d.l. 34/2014 conv. in l. 78/2014 era già stata superata la previsione di causali obiettive per il ricorso alla fornitura temporanea di manodopera, peraltro già intaccata dalla l. 92/2012, con il secondo atto del jobs act si elimina anche l'elenco, tassativo ancorché amplissimo, di causali legittimanti la somministrazione a tempo indeterminato.

2. I LIMITI RESIDUI: CLAUSOLE DI CONTINGENTAMENTO E DIVIETI

Ben pochi i vincoli rimasti nella disciplina della somministrazione di lavoro e volti ad evitare l'affermarsi del modello dell'impresa senza personale.

Sopravvive il rinvio alla contrattazione collettiva ai fini della individuazione di eventuali limiti quantitativi per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato. Allo stesso tempo, viene però mantenuta l'esenzione da detti eventuali limiti qualora la somministrazione riguardi soggetti collocati in mobilità, ovvero percettori di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati», nell'ottica di favorirne il reinserimento lavorativo (art. 31, comma 2).

Si introduce ex novo una clausola legale di contingentamento per lo staff leasing, stabilendosi che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non possa eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale dovrà computarsi sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (art. 31, comma 1).

Si prevede, inoltre, che possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato (art. 31, comma 1, ultimo periodo). Il legislatore ha avvertito, infine, l'esigenza di ribadire l'esclusione del settore pubblico dal campo

di applicazione della somministrazione a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dall'art. 36 del d.lgs. 165/2001 (art. 31, comma 4).

Pressoché immutati i casi in cui è vietato il ricorso alla somministrazione di lavoro, che resta quindi preclusa: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; nonché infine da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Viene tuttavia espunta la possibilità di derogare, tramite accordi sindacali, a quei divieti introdotti per garantire il mantenimento dei livelli occupazionali (art. 32).

Viene meno l'esonerazione dal divieto per il caso in cui il ricorso alla somministrazione avvenga presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ed abbia ad oggetto lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Ciò si giustifica forse con il previsto graduale superamento di quest'ultimo istituto.

3. FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 33, dedicato alla forma del contratto di somministrazione, mantiene la previsione della forma scritta ad substantiam, riducendone tuttavia in maniera considerevole i requisiti di contenuto. La disposizione prevede che il contratto di fornitura debba necessariamente indicare: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; la data di inizio e la durata prevista della somministrazione; le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo dei lavoratori. Dette informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione dovranno essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore al momento della stipulazione del contratto di lavoro ovvero dell'invio presso l'utilizzatore.

Scompaiono quindi dal contenuto minimo del contratto di fornitura di manodopera tutti quegli elementi che fungevano da corollario della cd. codatorialità caratterizzante l'istituto e, in primis, le previsioni inerenti la responsabilità solidale di somministratore ed utilizzatore per il trattamento retributivo e previdenziale dei lavoratori. Sul punto, la norma si limita a statuire che "con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori". Non costituiscono più contenuto necessario del contratto di fornitura di manodopera: l'assunzione da parte del

somministratore dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro; l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Infine, viene espunto l'obbligo per le parti del contratto di natura commerciale di recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Poche, ma rilevanti, le novità inerenti la disciplina del rapporto di lavoro (art. 34). Per il caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato viene richiamata la "disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Quanto però alla indennità di disponibilità, viene meno la previsione secondo cui essa subisce una riduzione proporzionale in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. Ciò si ricollega evidentemente al venir meno della possibilità, riconosciuta *expressis verbis* dal d.lgs. 24/2012, che il lavoratore sia assunto a tempo parziale, il che porterebbe a pensare che detta tipologia contrattuale non potrà più ritenersi compatibile con il regime della somministrazione di lavoro.

Per il caso di assunzione a tempo determinato, viene richiamata la nuova disciplina di cui al capo III del decreto medesimo, per quanto compatibile e con esclusione in ogni caso delle disposizioni di cui agli artt. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23, e 24, concernenti la durata massima, la proroga ed il rinnovo del contratto, nonché il numero complessivo di contratti a tempo determinato.

Resta ferma la previsione secondo cui il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro; nonché l'esclusione della operatività delle norme in materia di licenziamenti collettivi nel caso di cessazione della somministrazione a tempo indeterminato, per la quale si applica la normativa di cui all'art. 3 della l. 604/1966. Sotto tale ultimo profilo, occorre tuttavia dare atto di una modifica importante, atteso che non è più operante il limite della "fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato", con una conseguente estensione della deroga a tutte le possibili cause di licenziamento collettivo. Viene altresì rivista la deroga prevista in ordine alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie, per la quale si prevede che "in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68".

L'art. 35, rubricato "tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà", ribadisce innanzitutto il principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Scompare tuttavia l'inciso che faceva salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della l. 196/1997.

Si conferma inoltre l'esistenza del vincolo di solidarietà tra somministratore ed utilizzatore per il

trattamento economico e retributivo del prestatore, salvo il diritto di rivalsa del secondo verso il primo: non si comprende quindi il motivo per cui detto regime di responsabilità è stato eliminato dal contenuto minimo del contratto di somministrazione. Permangono altresì tutti i riflessi della codatorialità sulla titolarità e l'esercizio dei poteri datoriali. Spetta al somministratore l'esercizio del potere disciplinare, su segnalazione dell'utilizzatore, mentre compete a quest'ultimo il potere organizzativo, con l'onere tuttavia di comunicare immediatamente per iscritto al somministratore l'eventuale assegnazione del lavoratore a mansioni superiori o inferiori, pena la sua esclusiva responsabilità per le differenze retributive spettanti al prestatore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

Viene altresì mantenuta la previsione secondo cui è affetta da nullità ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore. A tal fine, l'art. 31, comma 3, impone all'utilizzatore di informare i lavoratori in somministrazione circa i posti vacanti presso la di lui azienda, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 36, dedicato ai diritti sindacali ed alle garanzie collettive, riprende i contenuti dell'art. 24 del d.lgs. 276/2003, limitando tuttavia i contenuti dell'obbligo di informativa sindacale. Infatti, non si prevede più che l'utilizzatore debba comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione. Viene quindi mantenuto solo l'onere di informativa periodica in merito a numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, durata degli stessi, numero e qualifica dei lavoratori interessati.

L'art. 37, relativo alla disciplina previdenziale, riproduce senza modifica alcuna le previsioni di cui all'art. 25 del d.lgs. 276/2003.

4. CASI DI SOMMINISTRAZIONE ILLEGITTIMA, MECCANISMI DI TUTELA E SANZIONI

L'art. 38, dedicato alla somministrazione irregolare sancisce innanzitutto la sanzione della nullità per il contratto di somministrazione privo di forma scritta, dal che consegue che i lavoratori somministrati saranno considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore, con un meccanismo di automatica trasformazione del rapporto sotto il profilo soggettivo della parte datoriale.

Qualora, invece, la somministrazione sia avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lett. a), b), c) o d), ovvero sia senza il rispetto delle clausole di contingentamento, in violazione di taluno dei divieti o senza indicazione in contratto degli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; del numero dei lavoratori da somministrare; della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate o della data di inizio e la durata prevista della somministrazione, è rimessa al lavoratore la facoltà di richiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un

rapporto di lavoro alle dirette dipendenze di quest'ultimo con efficacia ex tunc. In tali casi, i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione. Per espressa previsione normativa, la suesposta disciplina non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 39 fissa quindi i termini per l'esercizio, da parte del lavoratore, dell'azione costitutiva di cui all'art. 38, comma 2. Viene espressamente richiamata la disciplina di cui all'art. 6 della l. 604/1966, specificandosi che il termine di decadenza di 60 giorni per l'impugnativa, anche stragiudiziale, decorrono dalla data di cessazione dell'attività presso l'utilizzatore. Sotto il profilo sanzionatorio, si precisa inoltre che, in caso di accoglimento della domanda, il giudice condanna, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della l. 604/1966. Tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

La riforma non contempla più la fattispecie della somministrazione fraudolenta, mentre introduce nuove sanzioni di carattere amministrativo. Ai sensi dell'art. 40 del decreto sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250,00 a € 1.250,00: la violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1 (forma e contenuto del contratto); nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 (limiti quantitativi), 32 (divieti) e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3 (informazione ai lavoratori) ed infine la violazione delle disposizioni di cui all'art. 35, comma 1 (parità di trattamento) e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo (fruizione dei servizi sociali ed assistenziali), e 36, comma 3 (oneri di comunicazioni alle OO.SS.).

5. NOTE CONCLUSIVE

Dalla lettura del d.lgs. 81/2015 emerge con palmare evidenza la volontà del legislatore di liberalizzare completamente l'istituto della somministrazione di lavoro, così incorrendo in una altrettanto evidente contraddizione. Uno degli obiettivi primari del cd. jobs act, a più riprese ribadito dal Presidente del consiglio, è quello dell'incremento dei livelli occupazionali da realizzare congiuntamente alla lotta al precariato ed al contestuale rilancio del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ebbene, viene da chiedersi come detti nobili obiettivi possano essere realizzati se, al contempo, si rimuovono anche gli ultimi limiti volti ad arginare il ricorso alla fornitura professionale di manodopera e si spiana la strada alla definitiva affermazione del modello dell'impresa senza dipendenti.

1. L'ENNESIMA RIFORMA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il Governo ha varato la seconda parte del cd. jobs act e, a ben vedere, non poteva fare a meno di rimettere mano alla disciplina del contratto di apprendistato, già rivista appena un anno fa con il cd. decreto Poletti, mandando così in onda un nuovo episodio della infinita evoluzione di detta tipologia contrattuale.

Il decreto di riordino delle tipologie contrattuali dedica all'apprendistato gli articoli da 41 a 47.

Ancora una volta si interviene sulla cd. disciplina generale, segnatamente sotto il profilo del riparto di competenze tra legge e contrattazione collettiva, ma soprattutto viene ridisegnato l'apprendistato di primo tipo e si ritoccano l'apprendistato professionalizzante, per il quale viene abbandonato il sinonimo «contratto di mestiere», e quello di alta formazione e ricerca. Le novità non risparmiano neppure la disciplina degli standard professionali e formativi, le modalità certificazione delle competenze ed i meccanismi incentivanti per la promozione dell'istituto, per la cui definizione si rinvia ad altro apposito decreto attuativo della l. 183/2014.

Nell'ottica di riordino e razionalizzazione della disciplina delle tipologie contrattuali, viene infine abrogato il TU sull'apprendistato di cui al d.lgs. 167/2011 (art. 55, lett. g).

2. LE NOVITÀ NELLA DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO E IL RIDIMENSIONAMENTO DEL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'art. 41 del decreto ci fornisce la definizione di apprendistato, riprendendo essenzialmente l'art. 1 del TU, ma con una novità di non poco rilievo. Una volta ribadito che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, che si articola in tre distinte tipologie, al comma 3 si specifica che "l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni". Viene così espressamente sottolineata la funzione propria dell'apprendistato, soprattutto di quello di primo e di terzo tipo, consistente nell'integrazione tra formazione e lavoro, al fine di agevolare la collocazione dei giovani nel mercato del lavoro. Il successivo art. 42 si occupa della disciplina generale del contratto, con un deciso ridimensionamento del ruolo già affidato alla contrattazione collettiva a favore della fonte legale. In particolare, non costituiranno più principi generali di disciplina per le parti sociali, bensì disposizioni cogenti dettate dal legislatore: la forma scritta del contratto e la previsione, seppure in forma sintetica, del piano formativo individuale; la durata minima del contratto non inferiore a sei mesi; l'applicazione, durante il periodo di apprendistato, delle sanzioni previste per il licenziamento illegittimo; il recesso con preavviso al termine del periodo di formazione e la prosecuzione del rapporto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in assenza di recesso. Gli ulteriori profili di disciplina generale restano invece affidati ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quanto ai requisiti formali contratto, si specifica che la forma scritta è richiesta ai soli fini della prova. Inoltre, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale dovrà essere predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, dovrà inoltre provvedersi nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Quanto alla durata minima del contratto, viene mantenuto il limite dei 6 mesi, facendo tuttavia salve le ipotesi derogatorie di apprendistato a tempo determinato di cui agli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5.

Novità interessano anche l'istituto del recesso datoriale. Infatti, se da un lato si conferma la recedibilità ai sensi dell'art. 2118 c.c., viene modificato il dies a quo di decorrenza del termine di preavviso: non più dalla fine del periodo di formazione, bensì dal termine del periodo di apprendistato. Inoltre, sotto il profilo sanzionatorio, viene ora espressamente richiamata la normativa vigente per il licenziamento "illegittimo".

Con specifico riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, viene altresì introdotta una ipotesi di recesso legittimo ex lege: si stabilisce, infatti, che costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.

Infine, si interviene sul cd. onere di stabilizzazione già introdotto dalla l. 92/2012, la cui operatività viene limitata all'ipotesi in cui si intenda procedere all'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

3. L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

L'art. 43 del decreto è dedicato all'apprendistato di primo tipo, che viene ridenominato apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. A significare che detta tipologia potrà essere utilizzata non solo per l'acquisizione di una qualifica professionale spendibile sul mercato o del diploma professionale, ma anche per la ulteriore specializzazione professionale del lavoratore, si prevede poi in particolare che contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, potranno essere stipulati con i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, viene abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già

attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87. Quanto al profilo formativo del contratto, il legislatore specifica quindi che esso è "strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46". Diventa quindi indispensabile che la formazione conseguita in azienda si associ a quella erogata da un ente formativo.

A tale innovazione si ricollega l'eliminazione dell'inciso a norma del quale l'apprendistato di primo tipo può essere utilizzato "anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione". Tali modifiche, da leggersi in combinazione tra loro, portano a ritenere che il rapporto di lavoro in apprendistato dovrà necessariamente svolgersi in concomitanza con la frequentazione di un corso di istruzione e formazione professionale, poiché in caso contrario verrebbe disattesa la struttura stessa del contratto. In tale ottica di stretta connessione tra azienda ed ente di formazione si pone anche la previsione di cui al comma 6, secondo la quale il datore di lavoro che intenda assumere in apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto verranno definiti anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

In ogni caso, il legislatore stabilisce che, nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda dovrà svolgersi nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non potrà essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Novità sono previste anche sul versante della regolamentazione dei profili formativi del contratto: essa resta di competenza delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano, ma viene meno la necessità di un apposito accordo in sede di Conferenza permanente e del preventivo parere delle parti sociali. Sono stati inoltre eliminati quei principi e criteri direttivi dettati dal legislatore nazionale ed ai quali la disciplina di secondo livello doveva attenersi. Tuttavia, in caso di inerzia delle regioni, potrà esservi un intervento sostitutivo a livello centrale. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è, infatti, rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

Quanto al rapporto di lavoro, è stata introdotta la facoltà di proroga del contratto di apprendistato. Il quarto comma dell'art. 43 prevede, infatti, che "in relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale".

Sotto il profilo retributivo, infine, si registra un netto peggioramento delle condizioni di cui al TU. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro sarà infatti esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

4. L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Anche con riferimento all'apprendistato professionalizzante occorre dare preliminarmente atto di una modifica terminologica, dal momento che scompare l'espressione sinonimica "contratto di mestiere" coniata dalla l. 92/2012.

A parte ciò, all'art. 44, comma 1, del decreto si specifica che la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto dovrà essere "determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Si registrano poi due novità inerenti la disciplina del rapporto. La prima riguarda la durata minima del periodo di apprendistato, che "non può essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento". Fermi i termini temporali già fissati dal TU del 2011, la novità sta nella eliminazione dell'inciso "per la sua componente formativa", che ricollegava la previsione di una durata minima inderogabile alla finalità formativa dell'apprendistato professionalizzante.

La seconda innovazione concerne i criteri per la disciplina da parte delle regioni e delle provincie autonome, sentite le parti sociali, della offerta formativa pubblica. La regolamentazione d'ora in poi dovrà tener conto soltanto "del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista", essendo venuto meno il riferimento all'età dell'apprendista.

Sempre in ordine alla disciplina dei profili formativi del contratto, è stata altresì limitata la competenza ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oltre a confermare quella degli accordi interconfederali.

5. L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

All'apprendistato di alta formazione e ricerca è dedicato l'art. 44 del decreto di riordino delle tipologie contrattuali, che al comma 1 ridefinisce innanzitutto il campo soggettivo di applicazione

del contratto, specificando che esso presuppone il possesso da parte del lavoratore di un diploma di istruzione secondaria superiore ovvero di un diploma professionale, conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Al contempo, quindi, è stata eliminata la possibilità di ricorrere a detta tipologia di apprendistato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore.

Si cerca così di superare il rischio di sovrapposizione tra apprendistato di alta formazione e ricerca e apprendistato di primo tipo, finalizzando il primo all'acquisizione di competenze di più alto livello. Tale novità è evidentemente finalizzata a far sì che l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrino organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale, obiettivo anticipato dal legislatore all'art. 39 del decreto.

In maniera analoga a quanto statuito per l'apprendistato di primo tipo, il datore di lavoro dovrà sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo dovrà stabilire altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del d.l. 262/2006.

La formazione esterna all'azienda dovrà essere svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non potrà essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Sotto il profilo retributivo, si registra anche qui un netto passo indietro rispetto alle previsioni del TU. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa non vi sarà alcun obbligo retributivo, mentre per quelle a carico del datore di lavoro sarà riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

6. LE NOVITÀ IN MATERIA DI STANDARD PROFESSIONALI E FORMATIVI E DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

L'art. 46 del d.lgs. 81/2015 riprende i contenuti dell'art 6 del TU, con alcune significative modifiche. Innanzitutto si precisa che il decreto ministeriale dedicato alla definizione degli standard formativi dovrà stabilire altresì, per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il numero di ore di formazione da effettuarsi in azienda.

Nonostante il richiamo operato nella rubrica dell'articolo, scompare il riferimento agli standard professionali – da utilizzare quale parametro per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato

professionalizzante e in apprendistato di ricerca –, per la cui determinazione il TU rinviava ai contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, ad intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

Il legislatore interviene inoltre sui soggetti cui è affidata la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione. Nel solo apprendistato professionalizzante essa resta di competenza del datore di lavoro, mentre nelle altre due tipologie è rimessa alla istituzione formativa/ente di ricerca a cui è iscritto/appartiene l'apprendista.

Infine, quanto alla certificazione delle competenze, laddove il TU ne rimetteva alle regioni ed alle province autonome la disciplina applicativa, l'art. 46, comma 4, espressamente prevede che essa sia effettuata dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 13/2013.

7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Dalla lettura delle nuove disposizioni emerge l'apprezzabile tentativo del legislatore di rivalutare la componente formativa del contratto di apprendistato, realizzato però non senza retrocedere le tutele ed i diritti dei lavoratori in apprendistato, soprattutto sotto il profilo retributivo e della stabilità del rapporto di lavoro.

Quanto alla regolamentazione della materia, non vi è dubbio poi che vi sarà una netta riduzione del campo di intervento prima riservato alla contrattazione collettiva e/o alla legislazione regionale e delle province autonome, con il conseguente rischio di un eccessivo irrigidimento della disciplina che potrebbe disincentivare il ricorso alla tipologia contrattuale in parola.

Per lavoro accessorio si intende l'attività lavorativa retribuita mediante buoni lavoro (cd. voucher). In particolare, il committente acquista, presso le rivendite autorizzate (sedi INPS, banche, uffici postali o tabaccai) o telematicamente, uno o più carnet di buoni orari aventi valore predefinito che, al momento del pagamento, consegna al lavoratore nella quantità pattuita.

Per percepire materialmente il proprio compenso, il prestatore di lavoro accessorio presenta i buoni al concessionario (individuato tramite decreto del Ministro del lavoro) che, oltre a versargli il corrispondente in denaro, si occupa direttamente del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. I buoni, infatti, hanno un valore nominale fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che comprende il compenso dovuto al lavoratore, una quota previdenziale destinata alla gestione separata INPS (13%), una quota per l'assicurazione INAIL (7%) e una quota ulteriore a favore dell'INPS per la gestione del servizio (5%).

Orbene, tale disciplina, già regolata dal D. Lgs. n. 276/2003, agli articoli da 70 a 74, è stata ricalcata e modificata dal decreto legislativo n. 81/2015 agli articoli da 48 a 50.

Più precisamente, il decreto legislativo n. 81/2015 ha introdotto le novità di seguito elencate:

- a) viene aumentato da € 5.000,00 a € 7.000,00, il compenso massimo che il prestatore di lavoro accessorio può percepire su base annua (da intendere come compenso al netto della ritenuta operata sui buoni per oneri sociali e spese);
- b) diventa definitiva la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro accessorio, nel limite di € 3.000,00 all'anno - rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati -, da parte di chi percepisce integrazioni salariali o di sostegno del reddito (in precedenza, infatti, tale possibilità era prevista limitatamente per gli anni 2013 e 2014);
- c) viene introdotto il divieto di utilizzare il lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi che saranno individuate con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sentite le parti sociali;
- d) viene previsto l'obbligo, per gli imprenditori e o i professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio, di comunicare preventivamente alla Direzione territoriale del lavoro i dati del lavoratore e il luogo della prestazione.

Il decreto legislativo n. 81/2015 prevede che fino al 31 dicembre 2015 resti ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del medesimo D. Lgs. n. 81/2015.

Come si vede, la nuova disciplina del lavoro accessorio, a differenza dei proclami del Governo, non garantisce maggiore stabilità ai lavoratori. Infatti, l'ampliamento dell'utilizzo dei voucher comporta maggiori possibilità di fare ricorso a questa tipologia contrattuale, certamente precaria e per nulla garantita.

L'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015 ha modificato in maniera radicale la disciplina delle mansioni contenuta nell'art. 2103 del codice civile.

Innanzitutto, viene eliminato il concetto di mansione equivalente, nel rispetto del quale il datore di lavoro poteva modificare le mansioni. La norma ora sostituita prevedeva, infatti, che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che avesse acquisito o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. In altre parole, il datore di lavoro poteva modificare le mansioni del lavoratore solamente assegnandogli mansioni superiori o equivalenti; in caso contrario, si configurava un'illecita ipotesi di dequalificazione. In particolare, la giurisprudenza intendeva l'equivalenza nel senso che le nuove mansioni dovessero richiedere conoscenze e professionalità omogenee rispetto a quelle già possedute per effetto dello svolgimento della mansione precedente. Pertanto, la dequalificazione vietata dalla norma si configurava quando fosse stata assegnata una nuova mansione che, rispetto alla precedente, non solo appartenesse a un inferiore livello di inquadramento ma che, anche, presupponesse il possesso di una diversa professionalità.

Con la riforma dell'art. 2103 c.c., il datore di lavoro potrà invece modificare le mansioni in maniera molto più libera. Infatti, la riforma attribuisce al datore di lavoro il potere di assegnare al lavoratore mansioni non più equivalenti, ma semplicemente riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento. In altre parole, con la riforma il datore di lavoro sembra non essere più condizionato dalla omogeneità professionale delle mansioni, ma solo dal rispetto del livello e della categoria legale di inquadramento contrattuale, nei cui limiti sembra assegnabile qualsiasi mansione. Ciò significa, ad una prima lettura, che potrà risultare possibile assegnare a un lavoratore, che per anni ha svolto mansioni di tipo amministrativo, mansioni di tipo tecnico, ovvero caratterizzate da una professionalità completamente diversa rispetto a quella già posseduta per effetto dello svolgimento della mansione precedente. Vi sarà tuttavia da interrogarsi se davvero tale potere possa essere esercitato senza limite.

Un primo importante limite è invece previsto dalla stessa norma e consiste nel rispetto, come si è visto, della categoria legale. Ciò comporta che a un lavoratore inquadrato, per esempio, come impiegato, non potrà essere assegnata una mansione operaia, neppure se inquadrata dal contratto collettivo al medesimo livello.

La norma prevede poi che il mutamento di mansioni sia accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo. Ciò può rendersi necessario perché, mantenendo l'esempio fatto in precedenza, un amministrativo potrà svolgere mansioni tecniche solo previo adeguato tirocinio. Tuttavia, la riforma precisa anche che il mancato adempimento dell'obbligo formativo non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, previsione che sembrerebbe svilire la formazione, quasi si trattasse di una mera eventualità.

La mancata previsione della nullità dell'assegnazione delle mansioni non sembra tuttavia far venire meno la possibile centralità dell'obbligo di formazione del lavoratore sulle nuove mansioni, ove necessario, tale da candidarsi a costituire un diritto e insieme un limite centrale della nuova disciplina delle mansioni: il fatto che l'atto di assegnazione alle nuove mansioni in assenza di necessaria formazione non sia nullo non significa infatti che lo stesso sia legittimo, costituendo

comunque inadempimento del datore di lavoro ad un obbligo legale, con inevitabili conseguenze sulla dinamica del rapporto di lavoro.

In assenza della necessaria formazione, il lavoratore dovrà svolgere le nuove prestazioni lavorative, salvo il caso in cui ciò possa mettere in serio pericolo la sua e l'altrui sicurezza (basti pensare al dipendente che passa dalla scrivania all'utilizzo di un macchinario), trattandosi di ipotesi nella quale la giurisprudenza ha sempre riconosciuto la legittimità del rifiuto di svolgere la prestazione da parte del dipendente.

In ogni caso, è da escludere che, in ipotesi di assegnazione a una nuova mansione appartenente a una diversa tipologia professionale e in mancanza di adeguata formazione, il lavoratore possa essere ritenuto responsabile della cattiva esecuzione della prestazione così come di eventuali danni cagionati a terzi, o sanzionabile disciplinarmente. Infatti, la formazione può non essere considerata un presupposto di validità dell'assegnazione delle nuove mansioni, ma ciò non toglie che, in casi come quelli di cui si sta parlando, la formazione rappresenta un comportamento dovuto secondo l'ordinaria diligenza, con la conseguenza che ogni danno cagionato dal lavoratore (nel tempo necessario a impraticarsi della nuova mansione) sarà imputabile al datore di lavoro, come pure (e per lo stesso motivo) il lavoratore non sarà passibile di sanzioni disciplinari per gli errori commessi nello svolgimento del suo nuovo lavoro (sempre nel periodo di tempo necessario a impraticarsi della nuova attività lavorativa). Inoltre, è ragionevole ipotizzare un diritto al risarcimento del danno laddove il lavoratore, nell'esecuzione delle nuove mansioni per le quali non è stato formato, subisca lesioni della professionalità, della dignità ecc., facendo leva proprio sul fatto che la norma sancisce comunque un diritto alla formazione.

L'obbligo di formazione, infine, può forse costituire un limite alla stessa regola generale che consente il mutamento di mansioni nell'ambito del livello e della categoria di appartenenza, essendo evidente che tale mutamento sarà irrimediabilmente illegittimo (se pure non affetto da nullità) quando non sia possibile che il lavoratore acquisisca la necessaria professionalità attraverso un ragionevole percorso di formazione.

L'art. 2103 c.c., come modificato dal D. Lgs. 81/2015, introduce anche la possibilità di assegnare al lavoratore una mansione inferiore. A tal fine, è necessario che ricorra una "modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore": in questo caso, dunque, e fatta comunque salva la verifica dell'effettività e della rilevanza della modifica degli assetti organizzativi aziendali, nonché dell'incidenza di tale modifica sulla posizione del dipendente, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale (in altre parole, l'impiegato dovrà pur sempre svolgere mansioni impiegate). Deve però rammentarsi che, sul punto, la legge delega n. 184/2014 (art. 1, comma 7, lett. e) parla di "processi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi": ciò che può far ritenere che la modifica peggiorativa delle mansioni, per essere legittima, debba essere l'effetto di più ampio processo di riorganizzazione aziendale, che ricade sul lavoratore secondo un rigoroso nesso di causalità, e non possa essere invece un atto organizzativo riguardante la sola posizione del lavoratore dequalificato.

Il caso appena contemplato non è peraltro l'unico in cui sia ammessa la dequalificazione, giacché

ulteriori ipotesi possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze in azienda (RSA o RSU). Come si vede, è riconosciuto al datore di lavoro un potere estremamente ampio, tanto più se si pensa che in precedenza l'ordinamento circoscriveva la possibilità di dequalificare il lavoratore a casi ben precisi e, comunque, sempre per scongiurare il licenziamento. Infatti, prima della riforma ciò era possibile per il lavoratore divenuto inabile a seguito di infortunio o malattia (legge n. 68/99), oppure per la lavoratrice in gravidanza nel caso in cui le mansioni di assunzione rientrino tra le mansioni a rischio o interdette in relazione allo stato della lavoratrice (D. Lgs. n. 151/2001), o infine nei casi previsti dagli accordi sindacali stipulati nel corso di procedure di mobilità allo scopo di evitare il licenziamento (legge n. 223/91). Al di fuori di questi casi, l'art. 2103 del codice civile vietava al datore di lavoro la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni professionalmente inferiori rispetto alle ultime effettivamente svolte, sancendo la nullità di ogni patto contrario. Ebbene, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 il dipendente potrà essere adibito non solo a mansioni completamente diverse rispetto a quelle svolte in precedenza (purché nell'ambito dello stesso livello e categoria legale di inquadramento) ma anche a mansioni caratterizzate da una professionalità inferiore. L'unica salvaguardia per il lavoratore dequalificato sta nella previsione che il mutamento di mansioni deve essere comunicato, a pena di nullità, per iscritto (il che consente una miglior verifica delle scelte effettuate dal datore di lavoro e, soprattutto, rende di per sé illegittima la dequalificazione di fatto, che potrà essere contrastata con i classici strumenti di azione del lavoratore). In ogni caso, il lavoratore (legittimamente) dequalificato ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento, nonché del trattamento retributivo, ovviamente fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa: in altre parole, se alle mansioni di precedente assegnazione erano legate delle speciali indennità, queste verranno meno con le nuove mansioni inferiori. Tuttavia, questa salvaguardia incontra un'importante deroga, che consiste nella possibilità di ridurre la retribuzione o di modificare il livello e la categoria legale di inquadramento, nel caso in cui il demansionamento sia frutto di un accordo tra le parti raggiunto nelle sedi di certificazione o di conciliazione delle controversie, e giustificato dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, dall'acquisizione di una diversa professionalità o dal miglioramento delle sue condizioni di vita. In tali ipotesi, la norma prevede espressamente che il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. La riforma modifica anche la disciplina relativa alla assegnazione di mansioni superiori. Fermo restando il diritto del lavoratore al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, le novità sono le seguenti.

Innanzitutto viene aumentato, in assenza di un diverso termine fissato dalla contrattazione collettiva, il tempo di assegnazione delle mansioni superiori, necessario per far sì che l'assegnazione diventi definitiva e il lavoratore acquisisca il corrispondente livello di inquadramento. Infatti, prima della riforma l'assegnazione alla mansione superiore diventava definitiva dopo tre mesi. Ora, invece, il tempo necessario all'acquisizione definitiva della mansione superiore viene elevato a sei mesi. Inoltre, la riforma precisa (a differenza della norma previgente) che il termine di sei mesi

deve essere continuativo. Ciò comporta che un lavoratore potrebbe essere assegnato ripetutamente a mansioni superiori per periodi ciascuno inferiore a sei mesi, senza mai ottenere la definitiva assegnazione alle mansioni superiori (salvo che si verifichi un caso di frazionamento in frode alla legge). In precedenza, invece, era prevista la possibilità che la maturazione dei tre mesi avvenisse anche sommando singoli periodi di assegnazione a quella mansione. A tal fine, la giurisprudenza prevedeva, come unica condizione di rilevanza dei periodi frazionati, che l'assegnazione fosse continua e sistematica.

Viene poi ampliata la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva. Infatti, il vecchio testo prevedeva la possibilità dei contratti collettivi di stabilire il tempo necessario alla definitiva acquisizione del diritto di svolgere la mansione superiore, comunque entro il termine massimo di tre mesi: ciò evidentemente significava che la contrattazione collettiva avrebbe potuto solo diminuire, e non anche aumentare, quel termine (unica deroga era prevista per il passaggio a mansioni di quadro o dirigente, laddove il termine poteva arrivare a sei mesi). La riforma stabilisce invece che il termine di sei mesi è valido solo in assenza di una diversa previsione contrattuale che, dunque, potrebbe anche comportare un aumento del termine previsto dalla legge. È ragionevole però presumere che per le professionalità medio basse il termine fissato dalla contrattazione collettiva sarà inferiore rispetto a quello previsto dalla legge.

Infine, è comunque fatta salva la diversa volontà del lavoratore. Precedentemente, invece, l'eventuale diversa volontà del lavoratore sarebbe ricaduta nel generale divieto, contemplato dall'ultimo comma dell'art. 2103 c.c., che sanciva la nullità di ogni patto contrario. A ben vedere, questa sembra essere una novità positiva introdotta dalla riforma: la norma sembra infatti consentire al lavoratore di rifiutarsi di essere definitivamente adibito alle mansioni superiori, facoltà in precedenza apparentemente negata salvo dimostrare l'impossibilità di assumere le nuove mansioni. Non è escluso però che potrebbe porsi il problema di accertare effettivamente quale sia la reale volontà del lavoratore e che il suo eventuale rifiuto non sia coartato dalla superiorità contrattuale del datore di lavoro.

Come si vede, la riforma riguarda diritti attualmente considerati primari, ridimensionandoli in maniera affatto significativa. Infatti, per effetto della riforma è di gran lunga aumentata la possibilità di modificare le mansioni assegnate al lavoratore, rendendo lecite sostituzioni oggi qualificabili alla stregua di illegittima dequalificazione. Inoltre, è addirittura consentito di pattuire con il lavoratore dequalificato la diminuzione della sua retribuzione: c'è da scommettere che, soprattutto una volta che si sarà diffuso il contratto di lavoro a tutele crescenti (che riduce sensibilmente la sanzione in caso di licenziamento illegittimo), una simile eventualità costituirà non l'eccezione ma la regola. Anche le modifiche alla disciplina relativa allo svolgimento di mansioni superiori sono nella stessa direzione di creare una frattura tra il livello di inquadramento del lavoratore con le mansioni di fatto svolte: per effetto della riforma, il lavoratore potrà svolgere una mansione inferiore al suo livello di inquadramento e potrà svolgere una mansione superiore senza acquisire il diritto al corrispondente livello di inquadramento. Il tutto a scapito dei diritti e della retribuzione del lavoratore (salvo il diritto a percepire la retribuzione corrispondente alla mansione superiore, per il periodo di svolgimento), nonché della dignità del lavoro, con benefici esclusivamente per la libera e flessibile gestione dell'attività di impresa.

TUTELA E SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ - CONGEDI PARENTALI

La materia della tutela e sostegno alla maternità e paternità è regolata dal Testo Unico del decreto legislativo n. 151 del 2001.

La legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, chiamata JOBS ACT, impone al Governo di riformare anche le misure a tutela della maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro “ per la generalità dei lavoratori”, secondo precisi principi.

Il Consiglio dei Ministri ha licenziato il Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80, entrato in vigore in data 25 giugno 2015, recante l’attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014 n. 183 ,che, a parziale modifica del Testo unico a tutela e sostegno alla maternità e paternità, introduce importanti variazioni.

L’art. 43, secondo comma, del D.Lgs. n. 148 del 2015 prevede che le misure introdotte con il decreto legislativo n.80 del 2015 si estendono anche agli anni successivi al 2015: originariamente era stabilita la natura sperimentale circoscritta al solo anno 2015 delle nuove norme; esattamente, il limite temporale riguardava le disposizioni degli artt. 2 - 3 - 5 - 7 - 8 - 9 - 10 - 13 - 14 - 15 - 16 e 24.

Si prolunga la fascia di età del figlio/a da 8 a 12 anni (art. 8), entro cui godere del congedo parentale, mentre resta uguale la durata complessiva del periodo di congedo e si introduce la possibilità di usufruire dei congedi parentali sia su base oraria che su base giornaliera (art. 7, previo avviso al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni nel caso di congedo giornaliero, non inferiore a due giorni nel caso di congedo su base oraria. Il beneficio della fruibilità su base oraria e giornaliera non è concesso al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello die vigili del fuoco e soccorso pubblico (art. 7).

Il prolungamento fino al massimo di tre anni complessivi del congedo parentale, fruibile dalla madre lavoratrice in alternativa al padre lavoratore, fino al dodicesimo anno riguarda anche i minori con handicap (art. 8).

L’obiettivo che si persegue è realizzare una maggiore flessibilità nell’utilizzare i congedi parentali, in modo da favorire i genitori nella gestione del loro tempo di cura e di lavoro.

In tal senso potrà rivelarsi particolarmente importante l’introduzione della possibilità, in luogo del congedo parentale, per una sola volta, per la lavoratrice/lavoratore di chiedere l’orario part time ridotto in misura non superiore al 50%, per un periodo corrispondente (vedi cap. sul Part Time).

La formulazione adottata nel testo del decreto legislativo entrato in vigore prevede che “Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta” (art. 8, settimo comma, D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81).

Sempre sulla scia dell’attuazione di una maggiore flessibilità nel godimento dei congedi per maternità, nei casi di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche quando la somma dei periodi (prima e dopo) supera il limite dei cinque mesi (art. 2).

Parimenti, nei casi di ricovero ospedaliero del neonato, la madre, per una sola volta per ogni figlio, può chiedere la sospensione del congedo di maternità, che riprenderà a decorrere, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del neonato. Per esercitare il diritto alla sospensione occorre pro-

durre un'attestazione medica circa l'idoneità della madre a riprendere l'attività lavorativa (art. 2). Il legislatore delegante si propone l'obiettivo di allargare, anche in modo graduale, il godimento delle indennità a tutte le categorie di donne lavoratrici, ampliando anche la casistica.

Così, il decreto legislativo stabilisce il diritto all'indennità di maternità anche per le lavoratrici / lavoratori iscritti alla Gestione Separata anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro (art. 13).

Anche la disposizione che prolunga fino al sesto anno del figlio/a l'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta per i periodi di congedo parentale, e quella che allunga l'età dai sei ai dodici anni per il congedo parentale non retribuito, si inseriscono nel disegno di allargare la fascia temporale che facilita la genitorialità (art. 9).

Con la riforma si può dire compiuta l'equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari, che poi, in realtà, significa dare corso anche in materia conciliazione famiglia - lavoro, alla equiparazione della filiazione (art. 10).

Così: il divieto di adibire al lavoro notturno si estende alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, in ogni caso non oltre il dodicesimo anno di età, o in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario. È previsto che il congedo non retribuito per la madre adottiva o affidataria, per il periodo di permanenza all'estero, spetta alle medesime condizioni al lavoratore padre adottivo o affidatario anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Sono parimenti elevati a 12 anni, dal momento d'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, entro cui godere del congedo parentale ed entro sei anni, sempre dal momento d'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, spetta l'indennità per il congedo pari al 30% della retribuzione (art. 10).

In osservanza della sentenza della Corte Costituzionale del 14 dicembre 2001, n. 405, si rende esplicito che l'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di licenziamento per giusta causa della lavoratrice, oltre ai casi di cessazione dell'attività aziendale e di scadenza del termine del contratto di lavoro, quando la risoluzione del rapporto di lavoro si verifichi durante i periodi di congedo per maternità (art. 3).

Anche in materia di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, sono introdotte nuove previsioni: alla lavoratrice spettano le medesime indennità previste dalle norme di legge e contrattuali in caso di licenziamento; le lavoratrici ed i lavoratori che presentano le dimissioni volontarie durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, non sono tenuti al preavviso (art. 12).

Sin dal marzo 1992 il Consiglio d'Europa (composto dai capi di stato e di governo dei paesi UE) con la Raccomandazione 92/241/CEE, ha invitato gli Stati membri ad adottare tutte le misure volte a favorire donne e uomini a conciliare la loro vita professionale con i loro impegni familiari, derivanti dalla cura e dall'educazione dei figli. Da oltre vent'anni è esplicito in Europa che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro non è tema che deve riguardare soltanto le donne, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere.

In questa luce si possono salutare con favore le modifiche che il decreto legislativo apporta, rico-

noscendo al padre lavoratore una sorta di reversibilità dei congedi e delle indennità spettanti alla madre. Si introduce per i padri lavoratori, nei casi in cui la madre lavoratrice, anche lavoratrice autonoma, sia deceduta, gravemente inferma, ovvero in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del figlio al padre, il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata, o per la parte residua del congedo di maternità (art. 5).

I titoli del Capo XI e XII del Testo unico a tutela e sostegno alla maternità e paternità, sono cambiati da "Lavoratrici autonome" in "Lavoratori autonomi" e da "Libere professioniste" in "Liberi professionisti". Si introduce per i padri lavoratori autonomi e liberi professionisti, nei casi in cui la madre lavoratrice autonoma o libera professionista sia deceduta, gravemente inferma, ovvero in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del figlio al padre, il diritto a percepire l'indennità di maternità dovuta alla madre (art. 15 e 16).

TELELAVORO

Una riflessione generalmente condivisa riguarda la considerazione che, in materia di conciliazione vita - lavoro non sono sufficienti, anche se assolutamente necessari, soltanto gli interventi normativi, ma occorre avere costante attenzione per la sperimentazione che si realizza sul campo, cui tutti i soggetti interessati, sindacati, imprese, legislatore, devono attingere per realizzare sempre di più l'obiettivo di allargare l'occupazione femminile.

In Italia una madre su quattro nei primi due anni dalla nascita del figlio non ha più un lavoro, il dato è stato pubblicato dall'Istat nel 2012 ed è un dato stabile nel tempo.

Il legislatore delegante ha indicato, tra altre misure, il telelavoro quale modalità di prestazione lavorativa da incentivare (<<incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro>> art.1, comma 9 lett.d), legge n.183 del 2014).

L'art. 23 del decreto legislativo stabilisce per i datori di lavoro che utilizzano l'istituto del telelavoro, per necessità della lavoratrice/lavoratore di cure parentali, in forza di accordi collettivi, il beneficio dell'esclusione dei lavoratori addetti al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti, da leggi e contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il Telelavoro è una forma di svolgimento dell'attività lavorativa svolta fuori dai locali dell'azienda, in ambienti nella disponibilità della lavoratrice/ lavoratore che spesso coincidono con l'abitazione. La disciplina del telelavoro, per quanto riguarda il settore privato, è dettata principalmente dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, che recepisce l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002. Il telelavoro può essere adottato esclusivamente su base volontaria.

L'accordo quadro pone a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici, nonché quelli necessari per fornire i supporti tecnici necessari allo svolgimento del lavoro.

Per quanto riguarda invece la pubblica amministrazione il telelavoro è espressamente regolato dal D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

L'assoluta novità riguarda la possibilità per le donne vittime di violenza di genere di chiedere un congedo di tre mesi, anche non continuativi, e a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per l'indennità di maternità. Il periodo concorre ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della 13.ma mensilità e del TFR.

Il D.L. 14 agosto 2013, n. 93 (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 15 ottobre 2013 n. 119), ha arricchito il codice penale di nuove aggravanti ed ha ampliato al contempo le misure a tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica. Il testo, inoltre, ha messo in campo risorse per finanziare un piano d'azione antiviolenza e la rete di case-rifugio. Ora, la tutela alle vittime si estende alla sfera dei rapporti di lavoro, così riconoscendo che è l'intera vita, personale e sociale delle donne, ad essere compromessa dalla violenza di genere.

Le lavoratrici dipendenti pubbliche o private, vittime di violenza di genere possono chiedere un congedo dal lavoro della durata massima di tre mesi, con diritto all'intera retribuzione, se inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, regolate dall'art. 5 bis del D.L. n. 93 del 2013, convertito con modificazioni dalla L. n. 119 del 2013.

Altrettanto, le lavoratrici collaboratrici a progetto, vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, regolate dall'art. 5 bis del D.L. n. 93 del 2013, convertito con modificazioni dalla L. n. 119 del 2013, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici devono preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a sette giorni, indicando inizio e fine del periodo di congedo e producendo idonea certificazione, salvo casi di oggettiva impossibilità. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera, nell'arco temporale di tre anni.

A chiusura della norma che disciplina tale tipo di congedo, il legislatore ribadisce che valgono e sono salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, quasi a voler indicare alle parti sociali la strada per una sempre maggiore attenzione ad un fenomeno, quello della violenza di genere, che riguarda, in realtà, l'intera compagine sociale.

Lo scorso 23 settembre, sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della delega contenuta nella legge n. 183 del 2014 (il c.d. Jobs Act).

Il quarto di questi decreti legislativi (D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015) ha ad oggetto la c.d. “razionalizzazione e semplificazione” delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese in materia di lavoro.

In particolare, l’articolo 23, 1° comma, del decreto legislativo modifica il testo vigente dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) in tema di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori.

Prima di procedere a un primo commento della norma, è bene dire che il testo del decreto legislativo riproduce esattamente quello dello schema di decreto trasmesso dal Governo alle Camere nello scorso mese di giugno.

Ancora una volta, il Governo ha ritenuto di non tenere in alcun conto le proposte di modifica avanzate dalle Commissioni parlamentari chiamate a esprimere il proprio parere prima dell’emanazione della norma definitiva. Come noto, il parere delle Commissioni parlamentari non è vincolante, per cui - sotto il profilo formale - la scelta dell’Esecutivo di procedere senza alcuna modifica del testo originario non può essere censurata. Tuttavia, sotto il profilo politico, resta il fatto che il “piglio decisionista” dell’Esecutivo è stato esercitato nel varare una norma molto delicata per i diritti soggettivi dei cittadini lavoratori, in considerazione dei valori (di rango costituzionale) che sono in gioco (libertà e dignità del lavoratore e tutela dei dati personali) che corrono il rischio di soccombere di fronte al potere di controllo e di intromissione del datore di lavoro.

A tale proposito, occorre sottolineare che l’Esecutivo (oltre a non considerare le istanze di modifica provenienti dagli organi legislativi) non mostra di aver preso neppure in considerazione le preoccupazioni espresse in questi mesi dagli Organi di garanzia (nella specie, l’Autorità Garante della Privacy).

Il Governo si è quindi assunto la piena ed esclusiva responsabilità politica di dare attuazione a una modifica legislativa che presenta profili di “pericolo” per i beni protetti di rango costituzionale e che, inevitabilmente, darà luogo a un ampio contenzioso, in considerazione delle numerose ambiguità e aporie in essa contenute.

Per dare conto di tali contraddizioni, così come emergono da una prima lettura della norma, ci riferiremo nell’esposizione che segue al “vecchio testo” (dell’art. 4 Statuto Lavoratori) e al “nuovo testo” (l’articolo 4, così come modificato dall’art. 23, D. Lgs. N. 151/2015).

Come noto, il “vecchio testo” affermava (1° comma) un divieto assoluto di usare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori. Sempre il “vecchio testo” affermava poi (2° comma) che l’installazione di impianti e apparecchiature di controllo che siano richieste da finalità lecite (esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro) ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori (cosiddetto controllo preterintenzionale) può avvenire soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (o, in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, l’autorizzazione all’installazione è affidata ai servizi ispettivi delle direzioni territoriali del lavoro, che potranno anche dettare le modalità di uso di tali impianti).

Il “nuovo testo” è composto di tre commi: il primo comma disciplina le modalità di impiego e di installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori; il secondo comma introduce una deroga alla disciplina del primo comma; il terzo comma disciplina le condizioni di utilizzabilità delle informazioni raccolte ai sensi dei precedenti due commi.

In particolare, il primo comma (“nuovo testo”) prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro; per la tutela del patrimonio aziendale. In sostanza, scompare l’elemento soggettivo della finalità del controllo (che distingueva nel “vecchio testo” gli usi vietati da quelli leciti) e si assume che vi sono dispositivi che hanno intrinsecamente e oggettivamente la potenzialità di controllare, in modo occulto, l’attività lavorativa. L’impiego di questi dispositivi è lecito soltanto in presenza di motivi oggettivi, due dei quali mutuati dal “vecchio testo” (esigenze organizzative e produttive; sicurezza del lavoro) e il terzo di nuovo conio (tutela del patrimonio aziendale). La sussistenza di uno di tali motivi (che rendono lecito l’impiego di tali dispositivi intrinsecamente “pericolosi” per la dignità, la libertà personale, la riservatezza del lavoratore) non è sufficiente però per l’installazione degli stessi. Infatti, l’installazione in concreto di tali dispositivi può avvenire soltanto «previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali». Il soggetto sindacale legittimato a concludere l’accordo preventivo potrebbe tuttavia essere diverso dalla rappresentanza sindacale dell’unità produttiva. Infatti, il “nuovo testo” innova la disciplina prevedendo che, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, il soggetto sindacale legittimato possa essere costituito - in alternativa alle rappresentanze aziendali - dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il “nuovo testo” non chiarisce le condizioni che consentono il ricorso a questa “alternativa” negoziale e soprattutto quale soggetto abbia la facoltà di attivarla (ricorrendone i presupposti di distribuzione dell’impresa su più territori).

In mancanza di accordo, sarà necessaria per l’installazione l’autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del Lavoro. Vale la pena evidenziare che il “nuovo testo” non prevede più espressamente la possibilità che l’autorizzazione amministrativa (della Direzione territoriale o del Ministero) detti le modalità di utilizzo del dispositivo di controllo (come era previsto invece nel testo vigente).

Il secondo comma del “nuovo testo” introduce una deroga alla disciplina del primo comma e pone immediatamente rilevanti problemi interpretativi.

Ai sensi del secondo comma, «la disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

Cosa si intende per strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, per i quali l’assegnazione al lavoratore non richiede il preventivo accordo sindacale (o l’autorizzazione amministrativa) e per i quali la sussistenza di esigenze organizzative e produttive (uno dei motivi

leciti di impiego di cui al primo comma) è presupposta? Si deve ritenere che la categoria comprenda dispositivi individuali (in quanto tali assegnati al singolo lavoratore) e caratterizzati da un grado elevato di evoluzione tecnologica: computer, smart phone, tablet, etc.. La legge delega (legge n. 183 del 10 dicembre 2014) prevedeva che il Governo fosse delegato ad adottare, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali, una revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive e organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (vedi art. 1, comma 7, lettera f, della legge di delega).

Ora, l'ampissima diffusione di computer, smart phone, tablet negli ambiti produttivi costituisce la miglior prova del fatto che il "vecchio testo" non ha rappresentato per nulla un ostacolo all'innovazione tecnologica. Nel contempo, affidava all'accordo sindacale il contemperamento tra le esigenze produttive e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. Il legislatore delegato (il Governo) sembra voler fare a meno, in coerenza con lo "spirito del tempo", dell'opera di "mediazione" affidata al soggetto sindacale. Tuttavia, ciò che caratterizza gli strumenti di lavoro ad alta tecnologia è proprio la possibilità di essere dotati di software in grado di attuare un controllo pervasivo, costante, occulto della prestazione lavorativa. Proprio l'evoluzione tecnologica rende questi strumenti di lavoro dotati di una potenzialità di controllo a distanza illimitata. In altre parole, semplificando, assegnare al dipendente uno smart phone o un tablet "spento" non richiede il preventivo accordo sindacale. Ma cosa accade nel momento in cui lo si accende e questo si connette alla rete? Di quali software è dotato? Quali garanzie di tutela della dignità e della riservatezza operano?

Soltanto una radicale incomprendenza dell'attuale livello di complessità tecnologica, può indurre a ritenere che gli attuali strumenti di lavoro (computer, smart phone, tablet, etc.) non siano connessi tra di loro a costituire un dispositivo produttivo che ancorché lecito non abbia in sé la potenzialità del controllo a distanza. Con conseguente applicazione del primo comma, soltanto apparentemente derogato dal secondo comma del "nuovo testo".

Su questo punto, è verosimile ritenere che si aprirà un significativo contenzioso che potrà proprio essere alimentato dalle contraddizioni della norma.

Minori problemi pone la seconda categoria richiamata dal secondo comma: strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Il riferimento è ai lettori di badge posti all'ingresso delle unità produttive. In realtà, si potrebbe sostenere che questi dispositivi non rientrano neppure nella nozione di controllo a distanza (essendo palese che, nel momento del passaggio, viene effettuato un controllo). È bene precisare che si tratta esclusivamente dei lettori posti all'ingresso dell'unità produttiva. Se vi fosse l'esigenza di porre un lettore per il controllo degli accessi ad una determinata area interna dell'unità produttiva, oltre alla condizione di legittimazione di cui al primo comma (sicurezza del lavoro, ad esempio, o anche tutela del patrimonio aziendale), sarebbe comunque necessario il preventivo accordo sindacale.

Gli interrogativi maggiori sono posti dal terzo comma, secondo cui «le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a

condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (n.d.r.: si tratta del Testo unico sul trattamento dei dati personali, altrimenti noto come Codice della Privacy)».

Al di là del fatto che né il primo né il secondo comma disciplinano una “modalità di raccolta delle informazioni” e quindi la stessa formulazione letterale della norma non appare felice, il senso che se ne ricava è quello di una possibilità di indiscriminato utilizzo dei dati da parte del datore di lavoro a detrimento della posizione del lavoratore. È evidente che se così fosse la norma sarebbe viziata sotto vari profili (costituzionalità, eccesso di delega, etc.). Tanto più che le tecniche di tutela dei dati personali si focalizzano sempre sul momento dell'utilizzo dei dati (più ancora che sul momento della raccolta).

Ciò detto, vale la pena sottolineare che il terzo comma porta, per così dire, alle estreme conseguenze la “disintermediazione” della tutela: il soggetto collettivo (sindacale) scompare e non esercita più alcuna funzione di controllo e di verifica nella fase di utilizzo dei dati.

Il che non significa che il datore di lavoro avrà una facoltà illimitata di utilizzo dei dati raccolti; l'uso è infatti condizionato al rispetto dei parametri di una adeguata informazione al lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e delle disposizioni normative contenute nel cosiddetto Codice della Privacy.

Ricordiamo i principi fondamentali sulla raccolta e il trattamento, l'utilizzo dei dati personali: principio di liceità, principio di pertinenza, principio di correttezza, principio di necessità, principio di non eccedenza.

In altre parole, la tendenza che sembra emergere è quella di uno slittamento della tutela del lavoratore da un piano sindacale collettivo ad un piano individuale (per cui sarà bene che il lavoratore che percepisca una minaccia alla propria privacy o abbia il sospetto di una violazione da parte del datore di lavoro, si rivolga all'ufficio vertenze sindacale o ad un avvocato specializzato in diritto del lavoro) e di un prevalere della norma generale (Codice della Privacy) sulla norma speciale (“vecchio testo” dell'articolo 4).

È doveroso dunque denunciare – a livello politico e sindacale – il “messaggio” che la norma sembra veicolare (quello che pare esortare i datori di lavoro a un indiscriminato utilizzo dei dati personali dei lavoratori). È altrettanto doveroso sottolineare – sul piano giuridico – che la “brutta” norma appena varata è inserita in un contesto normativo più ampio, che potrà fornire al lavoratore che percepirà un pericolo o addirittura una effettiva lesione della propria dignità e del proprio diritto alla riservatezza, strumenti di efficace difesa.

In tale difesa, il ruolo degli operatori del diritto (avvocati e giudici) e della stessa Autorità garante sarà necessariamente sempre più importante.

L'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n.151, ritorna sulla disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La necessità è sempre quella di contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", per il quale il datore di lavoro richiede all'atto dell'assunzione alla lavoratrice/lavoratore di sottoscrivere anticipatamente le proprie dimissioni, lasciando in bianco la data.

Del problema si era occupata una specifica previsione normativa già nel 2007 (legge 17 ottobre 2007 n. 188), che in un unico articolo stabiliva «la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego». Ai commi seguenti prevedeva le modalità con cui i Ministeri del lavoro e della pubblica amministrazione avrebbero dovuto predisporre i moduli e definire la relativa procedura.

La legge del 2007 non ha mai visto attuazione ed è stata esplicitamente abrogata dall'art. 39, comma 10 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

L'argomento, come sappiamo, è stato ripreso dalla c.d. legge Fornero, art. 4, commi da 16 a 23 (v. Quaderno di Wikilabour n.1, pag. 65), con una procedura più articolata e meno semplice.

Oggi il decreto legislativo disposto dal Governo, in attuazione del criterio dettato dalla legge delega n. 183 del 2014, riprende l'idea dei moduli predisposti dal Ministero e ridefinisce la materia, abrogando, a decorrere dal momento in cui entrerà in vigore, i commi da 17 a 23bis dell'Art. 4 della legge n. 192 del 2012.

Il primo comma dell'art.26 dello decreto legislativo stabilisce a pena di INEFFICACIA che tutte le ipotesi di dimissioni e di risoluzione consensuale, ad eccezione di quelle presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o da lavoratrice e lavoratore durante i primi tre anni del bambino o i primi tre anni di accoglienza per i minori adottati o in affidamento, DEVONO ESSERE RESE IN MODALITÀ TELEMATICA SU APPOSITI MODULI RESI DISPONIBILI SUL SITO DEL MINISTERO DEL LAVORO – www.lavoro.gov.it – E POI TRASMESSI AL DATORE DI LAVORO E CONTEMPORANEAMENTE ALLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO, con modalità che saranno definite con un decreto del Ministero del Lavoro, che dovrà fissare, tra l'altro, gli standard tecnici atti a certificare la data certa di trasmissione, ENTRO 90 GIORNI DALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LEGISLATIVO (e speriamo che questa volta il termine non sia disatteso e relegata nell'angolo delle dimenticanze, ancora una volta, una disciplina semplificatrice e, quindi, più efficace).

Il secondo comma mantiene in capo alla lavoratrice/lavoratore la possibilità di revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo.

La trasmissione dei moduli potrà avvenire anche tramite patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni territoriali.

La modalità dell'invio telematico del modulo prestabilito non trova applicazione nei casi in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono in sede di conciliazione giudiziale, sindacale, ovvero ex art. 412 quater del c.p.c.

Per il datore di lavoro (salvo che il fatto non costituisca reato) che abbia manipolato il modulo,

sono previste sanzioni amministrative da € 5.000,00 a € 30.000,00, accertate e irrogate dalla Direzione territoriale del lavoro competente.

È esclusa l'applicazione della disciplina telematica anche per il rapporto di lavoro domestico. Sulla legittimità di tale esclusione sorgono alcuni dubbi in ragione della Convenzione ILO n.189 del 2011, ratificata dall'Italia ed entrata in vigore il 5 settembre 2013, che riconosce i lavoratori domestici quali titolari degli stessi diritti fondamentali degli altri lavoratori.

Le nuove disposizioni, contenute nell'art. 26, entreranno in vigore sessanta giorni dopo che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali avrà emanato il decreto in cui saranno stabiliti gli standard tecnici atti a definire la certezza della data della trasmissione dei moduli delle dimissioni. Detto decreto dovrà essere assunto entro il 13 dicembre 2015.

Attualmente dunque, le norme di riferimento in materia di dimissioni restano quelle previste dalla c.d. legge Fornero (art.4, commi da 17 a 23 bis, legge n.92 del 2012), che trovano applicazione fino alla data in cui l'art. 26 del decreto legislativo n.151 del 2015, subentrerà.

La norma introdotta dall'art. 24 del decreto legislativo n. 151 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese contiene un'interessante novità. In un'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, con la necessità però di non incidere sul diritto indisponibile al riposo giornaliero, settimanale ed alle ferie costituzionalmente previsto, si prevede la possibilità che un lavoratore possa cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro. La novità normativa risente certamente della risonanza mediatica raggiunta in tutta Europa dal c.d. caso Mathys. Si trattava di un bambino francese di 9 anni ammalato di tumore, il cui padre, dopo aver esaurito tutti i permessi disponibili, aveva ottenuto la solidarietà dei propri colleghi che, in accordo con l'azienda, gli avevano ceduto parte delle proprie ferie, per un totale di 170 giorni in un anno, per assistere il figlio malato. Tale episodio portò in Francia all'approvazione nel maggio del 2014 di una legge che, modificando le norme del codice del lavoro francese, ha reso possibile che ogni lavoratore dipendente possa, con il consenso del datore di lavoro, rinunciare a parte dei propri giorni di riposo, quelli eccedenti i 24 giorni annuali, in favore di un collega che abbia a suo carico un figlio malato, disabile o vittima di un grave incidente.

La novità italiana prende spunto da qui e, con un intento che punta a risolvere particolari problemi familiari del singolo lavoratore attraverso una maggiore solidarietà tra tutti i lavoratori dell'impresa senza incidere sui costi aziendali, interviene su una questione delicata, quella della gestione delle ferie e dei riposi settimanali, che coinvolge norme di rango costituzionale. È diffusa in dottrina l'idea che i principi contenuti nell'art. 36, co. 3, Cost. configurino un vero e proprio diritto assoluto della persona, pur con il necessario contemperamento con gli interessi aziendali. Come ha da tempo avuto modo di ribadire il giudice costituzionale, infatti, "al lavoratore dipendente debbono essere assicurate tre forme inderogabili e infungibili di riposo: giornaliero, settimanale, annuale" (Corte Cost. n. 102/1976). Principio riscontrabile nella decisione del legislatore italiano di tenere fermi i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

A differenza di quella francese, che è chiara nel definire campo di applicazione e limiti regolativi, la norma italiana contiene qualche ambiguità, non sempre facilmente dipanabile.

Pur con qualche dubbio nella costruzione del periodo, visto che il primo termine "lavoratori" senza aggettivi potrebbe lasciare intendere un ampio ambito di applicazione, l'art. 24 del decreto sembrerebbe riferirsi ai soli lavoratori subordinati dipendenti di uno stesso datore di lavoro, trattandosi di regolamentazione tendenzialmente correlata ad aspetti tipici del rapporto di lavoro subordinato eterodiretto e facendo riferimento allo "stesso datore di lavoro". Anche tale regolamentazione potrebbe in realtà estendersi senza troppi problemi a quei rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, a cui, secondo il d.lgs n. 81/2015 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Una evidente differenza rispetto alla normativa francese riguarda l'eventuale necessità dell'esplici-

to consenso del datore di lavoro, espressamente richiesto dall'art. L 1225-65-1 del Code du travail francese ma non dalla norma italiana. Il punto è se, dando la possibilità ai lavoratori di "cedere i riposi e le ferie" maturati senza prevedere l'esplicito assenso del datore di lavoro, il legislatore italiano abbia inteso disciplinare tale possibilità a prescindere dalla volontà del datore di lavoro, con un richiamo neanche tanto velato all'istituto della cessione del credito di cui all'art. 1260 c.c., che non richiede normalmente l'assenso del debitore ceduto, oppure se il consenso del datore di lavoro sia in ogni caso richiesto, richiamando ad esempio necessità di carattere organizzativo ovvero il carattere strettamente personale del credito. L'impressione è che la norma abbia inteso proprio superare qualsiasi dubbio circa la natura personale del credito da ferie o da riposo, introducendo la possibilità che sia possibile una cessione dei riposi o delle ferie da un lavoratore, o da un insieme di lavoratori, a colui che ne necessita per i motivi previsti dalla legge, senza che il datore di lavoro possa opporsi.

Una volta che i riposi o le ferie aggiuntive siano entrate nella sfera giuridica del lavoratore bisognoso, l'accordo del datore di lavoro appare però necessario nell'ambito della collocazione temporale delle ferie o dei riposi ceduti. In assenza di una esplicita previsione derogatoria, infatti, sembra difficile ritenere del tutto superato il principio di cui all'art. 2109 cc, strettamente correlato al potere direttivo ed organizzativo dell'imprenditore, che ha portato la giurisprudenza a ritenere unanimemente che "il periodo di godimento delle ferie annuali non può essere autodeterminato dal lavoratore, configurandosi l'atto di concessione delle stesse come prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro, in relazione alle esigenze di ordinato svolgimento dell'attività d'impresa" (Cass. 26.11.2014 n. 25159). È però evidente che trattandosi di un periodo ulteriore di assenza retribuita previsto per un fine specifico tutelato dalla norma, l'interesse del prestatore, richiamato dallo stesso art. 2109, appare rafforzato, con la conseguenza che un'eventuale collocazione temporale differente da una richiesta correlata alle esigenze di cura andrebbe ampiamente motivata dal datore di lavoro, pena una violazione quantomeno dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cc, posto che il potere riconosciuto all'imprenditore nella scelta del periodo feriale "non può essere esercitato in modo da vanificare le finalità cui è preordinato l'istituto" (Corte cost. 345/1990).

Non tutti i riposi e le ferie maturati da un singolo lavoratore sono cedibili, ma soltanto quelli che eccedono i limiti irrinunciabili previsti dalla legge. È probabilmente proprio per rimarcare questo aspetto che la norma nella sua versione definitiva non fa più salvo genericamente "quanto disposto" dal D.Lgs. 66/2003 in generale ma fa salvi in particolare i "diritti" ivi contenuti. Come è noto il D.Lgs. 66/2003, introducendo nell'ordinamento interno i periodi minimi di riposo previsti dalla direttiva 93/104/CE, fissa alcuni limiti invalicabili: un riposo giornaliero consecutivo di almeno 11 ore ogni 24 ore; un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica; un periodo minimo inderogabile di ferie retribuite di quattro settimane. Saranno quindi oggetto della cessione prevista dalla norma i riposi o le ferie eccedenti tali limiti, previsti dai contratti collettivi o da accordi individuali.

Il fermo richiamo contenuto nella norma a limiti, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

applicabili al rapporto di lavoro, rende plausibile ritenere che la disciplina contenuta nell'art. 24 possa trovare applicazione soltanto dal momento della stipulazione del contratto collettivo. Qualche dubbio si pone sul tipo di contratto collettivo richiamato dalla norma. Tanto il contenuto del precetto, evidenziato a principi di rango costituzionale, quanto il riferimento alle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, senza alcun richiamo alle rappresentanze aziendali come invece fa l'art. 51 del decreto legislativo n. 81 sui contratti di lavoro, porterebbero a ritenere che sia necessaria la stipulazione di un contratto collettivo nazionale.

“A mani nude. Così il governo chiede alle Consigliere di Parità di svolgere la propria funzione”

Il 23 settembre 2015 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 151 che, tra l'altro, interviene modificando alcune disposizioni del Codice delle pari opportunità e ridefinisce, a nostro avviso in senso peggiorativo per le motivazioni che verranno illustrate, il ruolo delle Consigliere di Parità.

È possibile analizzare le modifiche apportate prendendo in considerazione sei ordini di interventi:

- La prima necessaria modifica consiste nella sostituzione in tutto il provvedimento dell'espressione “provinciale” con la locuzione “delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n.56”. Tale modifica comporta una redistribuzione delle aree di competenza sul territorio nazionale delle Consigliere di Parità, necessitata dal più ampio disegno di “Abolizione delle Province”.
- Altre modifiche riguardano il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici di cui all'articolo 8 del Codice. Si assiste ad una ridefinizione dei soggetti istituzionali partecipanti come membri non votanti alle riunioni di tale organo che è deputato a formulare “indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità” ed indicare i “progetti di azioni positive che intende promuovere”. La sostanza della modifica consiste nell'assegnare ad una “Commissione di valutazione dei progetti di azione positiva” ogni decisione in tema di progetti di azioni positive da promuovere. Prima della modifica era il Comitato al suo interno ad assumere decisioni definitive su tali tematiche. Oggi questo potere viene tolto al Comitato per essere assegnato alla Commissione di Valutazione, la cui composizione e il cui funzionamento saranno determinati con un successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. In ogni caso questo nuovo organismo, al posto del Comitato, oltre a valutare i progetti, dovrà anche predisporre l'erogazione dei finanziamenti. L'attuazione dei progetti di azione positive quindi sembrerebbe essere sottratta al Comitato e riservata ad altri organismi da definire. In capo al Comitato, invece, viene posta un'attività di monitoraggio e controllo dei progetti ad oggi già predisposti che non era prevista in passato.
- Significative appaiono due modifiche all'articolo 12 del Codice, il quale disciplina la nomina delle Consigliere di parità. Come previsto dalla normativa vigente fino ad oggi le Consigliere venivano nominate con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – su designazione delle Regioni, delle Città Metropolitane e degli Enti di Area Vasta rispettivamente per le Consigliere Regionali e le ex Consigliere Provinciali – sentito il parere delle commissioni tripartite di cui agli articoli 4 e 6 D.lgs. 469/1997. Oggi, stante l'eliminazione delle commissioni tripartite di cui sopra ad opera dell'articolo 34 comma 1 lett. d) del D.lgs. 150/2015 articolo, gli organismi designati non dovranno più acquisire alcun parere, ma saranno obbligati ad espletare una procedura di valutazione comparativa. In secondo luogo il nuovo comma 5 del medesimo articolo 12 prevede che i decreti di nomina e il curriculum professionale delle Consigliere siano pubblicati sul sito del Governo e non più sulla Gazzetta Ufficiale.
- Rimane invariato il mandato della Consigliera di parità, pari a 4 anni, diviene però rinnovabile una sola volta.

Particolarmente significativa è poi la precisazione che nell'ambito di tale mandato non trova appli-

cazione il c.d. “meccanismo di spoil system” di cui all’articolo 6 comma 1 della legge 145/2002. In questo modo si riconosce che le Consigliere di Parità non ricoprono un ruolo politico. Al contrario questi soggetti svolgono un compito che richiede adeguate competenze tecniche e perciò il loro operato va valutato da un punto di vista della promozione delle pari opportunità nel territorio di competenza e dell’attività di controllo dell’applicazione della normativa antidiscriminatoria e non in riferimento alla fedeltà al governo in carica. Quest’ultimo intervento deve essere accolto positivamente perché serve ad affermare l’autonomia del ruolo istituzionale della Consigliera di parità. Non potrà dunque più avvenire ciò che avvenne nel 2008, quando la Consigliera di Parità Nazionale, Prof.ssa Guarriello, fu revocata per il solo fatto di aver osservato (correttamente dal punto di vista tecnico della promozione del lavoro femminile) che un intervento volto a favorire con sgravi fiscali l’attività di lavoro straordinario si poneva in contrasto con la promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro dove notoriamente chi svolge il lavoro di cura raramente può permettersi ore di lavoro straordinario. Così come non fu perdonato alla prof. Guarriello di essersi opposta (giustamente sempre dal punto di vista della parità di genere) all’abrogazione della legge 17 ottobre 2007 n.188 in tema di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, norma che era stata introdotta al fine di eliminare la pratica delle dimissioni in bianco delle lavoratrici al momento dell’assunzione. Insomma la revoca della Consigliera Nazionale, ad avviso di chi scrive, fu ingiusta e dopo anni il legislatore riconosce tale ingiustizia nonché la vera funzione di questa figura istituzionale.

- L’articolo 17 del Codice viene completamente riscritto. Si prevede, come in passato, che le Consigliere Nazionali e Regionali possano godere di permessi dal lavoro dipendente al fine di svolgere la loro funzione. A differenza del passato, però, tutti i suddetti permessi sono - si cita testualmente - “eventualmente retribuiti” e tale eventualità è rimessa alla disponibilità finanziaria dell’ente di pertinenza (cioè rispettivamente allo stato, alle regioni, alle città metropolitane e agli enti di area vasta). Il vecchio fondo delle Consigliere alimentato da risorse statali diviene ad esclusivo appannaggio della Consigliera Nazionale: nessuna risorsa viene destinata alle attività istituzionali delle Consigliere Territoriali.

Stessa cosa dicasi per l’indennità mensile prevista per le Consigliere di parità siano esse lavoratrici dipendenti o libere professioniste: anche in questo caso fa l’ingresso nel Codice delle Pari Opportunità il nuovo istituto dell’indennità eventuale rimessa alla disponibilità finanziaria dell’Ente. Mentre soltanto per la Consigliera di parità Nazionale è prevista un’indennità annuale. Questa modifica normativa evidenzia la decisione di marginalizzare il ruolo delle Consigliere di Parità proprio nel momento in cui, a seguito di altre rilevanti modifiche normative, i comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro mantengono la tutela più forte, tanto che in caso di licenziamento permane il diritto alla reintegra. Proprio in questo momento, si diceva, l’attività della Consigliera di Parità diventa totalmente volontaristica, cristallizzando così una prassi che vede il lavoro femminile, anche se di elevata professionalità, sotto retribuito ovvero mal retribuito o, per dirla con il legislatore, eventualmente retribuito.

Nella stessa direzione si pongono le modifiche apportate all’articolo 18 del Codice: il vecchio articolo prevedeva un Fondo Nazionale per il finanziamento delle attività di tutte le Consigliere

di Parità, in base a quanto previsto dallo Schema di decreto, tale fondo d'ora in poi servirà a finanziare soltanto le attività della Consigliera Nazionale.

Quel che è più grave è che non vengono previsti fondi a copertura delle spese relative alle azioni in giudizio promosse ai sensi del libro III titolo I capo III del Codice, e nemmeno esistono risorse per il funzionamento della Rete nazionale delle Consigliere di parità (che peraltro ora diverrà la "Conferenza nazionale delle Consigliere di parità").

Tutto ciò significa che, da una parte, le Consigliere di parità continueranno ad avere l'obbligo istituzionale di intervenire in giudizio al fine di rappresentare la collettività e contrastare comportamenti discriminatori, dall'altra non avranno nessun compenso per l'attività svolta ma nemmeno, e questo è di una gravità eccezionale, risorse necessarie per adempiere ai loro obblighi; saranno così costrette ad omettere atti di ufficio per mancanza di fondi.

- Ultima modifica consiste nell'istituzione della Conferenza nazionale delle Consigliere di parità in sostituzione della Rete nazionale delle Consigliere, precedentemente prevista dall'articolo 19 del Codice. Sotto questo profilo occorrerà innanzitutto approfondire la portata di tale modifica lessicale e il significato che essa assume nelle intenzioni del legislatore. Si segnala peraltro che mentre la Rete nazionale doveva riunirsi almeno due volte l'anno per espressa previsione di legge, per la Conferenza Nazionale non è più previsto alcun obbligo in tale senso.

Ancora, mentre la vecchia formulazione dell'articolo 19 prevedeva che l'attività della Rete fosse finanziata attraverso il Fondo nazionale di cui all'articolo 18, il nuovo schema di decreto prevede espressamente che "dallo svolgimento delle attività del presente articolo non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

È evidente dunque che anche tale ultimo intervento si pone in linea di continuità rispetto alle altre modifiche apportate dallo schema di decreto che, di fatto, impedisce lo svolgimento delle attività delle Consigliere di parità: chiamate ad opporsi alle discriminazioni di genere ma impossibilitate a farlo!

DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148

Mirko Altimari

INTRODUZIONE

Dopo aver provveduto al riordino di quegli ammortizzatori sociali che – in sede di commento del d.lgs. n. 22/2015 – sono stati definiti tutele esterne al rapporto o per meglio dire interne al “mercato del lavoro”, poiché hanno quali beneficiari i disoccupati involontari, il legislatore adesso interviene, con il decreto legislativo che qui si approfondisce, sulla Cassa integrazione guadagni (nonché sui Fondi di solidarietà).

Questo istituto ha storicamente lo scopo di integrare per l'appunto il reddito dei lavoratori al verificarsi di specifiche circostanze – le c.d. cause integrabili – che determinano una sospensione (più o meno temporanea) del rapporto di lavoro, che però rimane evidentemente ancora “in corso”.

Una premessa appare necessaria prima di proseguire nel commento.

Quella della Cassa integrazione è una materia estremamente complessa e molto tecnica, pertanto le analisi che qui si propongono vogliono rappresentare soltanto una prima informazione, per forza di cose sintetica e di carattere generale.

Da un punto di vista sistemico, la disciplina della Cig si è andata stratificando nel corso dei decenni: la nascita dell'istituto infatti non è recente bensì risale addirittura al periodo bellico.

Le norme si sono via via accresciute in maniera alluvionale, con una pluralità di discipline di settore, spesso – soprattutto nei casi della c.d. Cassa integrazione in deroga – definite dal legislatore più o meno ad hoc, a seconda dell'emergenza occupazionale del momento.

Il decreto interviene anche modificando parzialmente alcune disposizioni del d.lgs. n. 22/2015 in tema di Naspi e Asdi: per queste rimandiamo alle pagine dedicate del volume.

Il decreto legislativo è diviso in tre distinti titoli:

- I Trattamenti di integrazione salariale (artt. 1-25)
- II Fondi di solidarietà (artt. 26-40)
- III Disposizioni transitorie e finali (artt. 41-44).

È principalmente sul primo che concentreremo la nostra attenzione.

A sua volta il Titolo I è distinto in tre differenti Capi.

CAPO I. DISPOSIZIONI GENERALI

Il legislatore detta una serie rilevante di disposizioni di carattere generale per le due distinte fattispecie di cassa integrazione.

Viene specificato (art. 1) l'ambito di applicazione dell'istituto, che può essere concesso ai lavoratori subordinati – compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (per i quali sono dettate specifiche disposizioni all'art. 2) – ma con l'esclusione:

- dei dirigenti
- dei lavoratori a domicilio.

I lavoratori devono inoltre avere una anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni, presso l'unità

organizzativa per la quale si richiede il trattamento di Cig, anche per la cassa integrazione ordinaria (tranne per gli eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale).

Tale requisito è senz'altro più gravoso rispetto al passato: in precedenza per la Cigo non era previsto alcunché, mentre per la Cigs (e la Cassa in deroga) era previsto il requisito dei 90 giorni ma si faceva riferimento all'anzianità lavorativa, e non all'effettivo svolgimento della prestazione.

Sempre con riferimento al calcolo dell'anzianità effettiva di lavoro, il legislatore prevede (art. 1, c. 3) che, nel caso di appalto, la stessa si computi «tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata».

Per quel che riguarda l'inserimento tra i beneficiari del trattamento degli apprendisti, l'art. 2 ne dettaglia – invero in maniera non molto lineare – i limiti.

Intanto si tratta dei soli lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante; questi se «sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale».

Se invece l'impresa rientra nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, gli apprendisti «sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari».

Non muta la misura (art. 3) del trattamento di integrazione salariale che è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non effettuate, comprese tra le zero ore e il limite contrattuale.

Poniamo il caso che a fronte di un orario settimanale di quaranta ore, io venga collocato in cassa integrazione per venti ore e per altre venti ore presterò regolarmente la mia attività lavorativa: per quest'ultime ore riceverò la mia retribuzione piena, mentre come integrazione salariale – per le restanti altre venti ore – riceverò l'80%.

Il legislatore si preoccupa di specificare le voci da ricomprendere nella retribuzione, ai fini del calcolo dell'indennità. Sono computate anche le indennità accessorie, secondo le rispettive discipline legali e collettive, ragguagliando in ogni caso ad ora la loro misura, in rapporto ad un orario di 8 ore (comma 3). Ugualmente, per i lavoratori retribuiti a cottimo o «in tutto o in parte, con premi di produzione», il riferimento è parametrato al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga nel quale l'integrazione è dovuta (comma 4).

Le ore di cassa integrazioni sono soggette agli obblighi contributivi già previsti dalla normativa attualmente vigente (è confermata la riduzione pari al 5,84%) e sono confermati gli importi massimi del trattamento economico, i cosiddetti massimali, che vengono determinati e rivalutati annualmente (l'art. 1, comma 27 della legge n. 247/2007, ha disposto che l'aumento dei tetti dei trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione è determinato nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione media annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo).

Per completezza, il massimale per il 2015 è pari a una indennità mensile lorda di € 971,71, mentre (secondo massimale) nei casi in cui il lavoratore benefici di una retribuzione mensile lorda superiore a € 2.102,24, l'indennità mensile lorda massima sarà pari a € 1.167,91.

Con l'art. 4 il decreto interviene modificando la durata massima complessiva della CIG che sia nella sua versione ordinaria, sia in quella straordinaria, con riferimento a ciascuna unità produttiva, non

potrà superare la durata massima di 24 mesi in un quinquennio, mentre ricordiamo come la legge n. 223/1991 prevedeva una durata massima di 36 mesi, quindi la riduzione è stata senz'altro notevole. Il legislatore dispone che il parametro temporale del quinquennio sia "mobile" e che i limiti temporali non vanno più riferiti ad un arco temporale fisso (come previsto invece dall' 4, comma 35, decreto legge n. 180/1996 che modificava in tal senso la versione originaria della legge 223/1991).

La tematica della durata massima va letta in connessione con altre due disposizioni, contenute nel decreto.

L'art. 44 rubricato Disposizioni finali e transitorie, dispone al comma 2 che ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali (ordinarie e straordinarie) i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del decreto «si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data».

Inoltre vi è una diversa modalità del calcolo concernente la durata massima della Cig quando vengono utilizzati gli strumenti di sostegno al reddito che prevedano la riduzione dell'orario di lavoro piuttosto che la sospensione tout court dell'attività lavorativa: in questo caso (art. 22, c. 5) la durata dei trattamenti, concessi a seguito dei contratti di solidarietà, « la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente».

Insomma, se utilizzo, ad esempio, per 12 mesi la Cig, ma essa mi è stata concessa non per sospensione dell'attività lavorativa bensì a seguito dei contratti di solidarietà, la stessa "vale" 6 mesi ai fini del limite succitato (dei 24 mesi negli ultimi 5 anni): si tratta evidentemente di un incentivo ad utilizzare questa tipologia di strumento.

L'art. 5 dispone un contributo addizionale a carico delle imprese che non è più commisurato all'organico aziendale bensì connesso all'effettivo utilizzo; pertanto tale contributo addizionale cresce in relazione al maggior utilizzo della Cig attraverso un meccanismo che è stato definito bonus malus: ricorrere agli ammortizzatori vuol dire pagare di più.

Senza poter approfondire in questa sede, come è stato segnalato da più parti, vero è che il maggior costo è stato pensato quale una sorta di deterrente a ricorrere agli ammortizzatori sociali, ma tale aggravio potrebbe trasformarsi in un boomerang: «in futuro, saranno sempre di più le imprese che preferiranno gestire i propri esuberanti con lo strumento dei licenziamenti, che si avvia ad essere meno oneroso e, con il depotenziamento delle relative discipline di tutela, anche più "sicuro"» (C.A. Nicolini, La nuova disciplina della cassa integrazione guadagni, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 269/2015, p. 25).

Nulla muta invece con riferimento (art. 6) alla contribuzione figurativa, la quale è sempre prevista per i periodi di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, e viene calcolata sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale (e non cioè sull'ammontare della integrazione percepita).

Per quel che riguarda la modalità di erogazione (art. 7) dei trattamenti di Cassa integrazione, è solitamente l'impresa ad anticipare il pagamento delle indennità, nei confronti dei lavoratori che ne hanno diritto, alla fine del periodo di paga.

Sarà poi la stessa impresa a richiedere il rimborso all'Inps oppure, come avviene nella gran parte dei casi, ad effettuare il conguaglio con i contributi previdenziali dovuti.

Nel caso di documentate difficoltà economiche dell'impresa, e pertanto quando la stessa non può anticipare il trattamento, nei casi di Cassa integrazione ordinaria sarà l'Inps ad effettuare il pagamento diretto del lavoratore, su autorizzazione della sede Inps territoriale competente, mentre nei casi di Cassa integrazione straordinaria l'autorizzazione al pagamento diretto da parte dell'Inps rimane in capo al Ministero del lavoro.

L'art. 8 prevede un collegamento tra cassa integrazione e politiche attive del lavoro, disponendo che i lavoratori che beneficiano della Cig per i quali la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, calcolata in un periodo di 12 mesi, sia superiore al 50%, saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipulazione di un patto di servizio personalizzato; lo stesso articolo disciplina altresì le cause di decadenza dalla fruizione dei trattamenti.

CAPO II. INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Gli artt. 9 e seguenti dettano specifiche disposizioni sulla Cigo (cassa integrazione guadagni ordinaria) e viene confermato che i trattamenti ordinari afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'Inps (ex art. 24 delle L. n. 88/1989).

L'art. 10 individua l'ambito oggettivo di applicazione dell'istituto e dei relativi obblighi contributivi, con una specifica e dettagliata elencazione delle varie tipologie di imprese, per la quale si rimanda al testo.

Le causali in presenza delle quali i lavoratori, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni a orario ridotto, possono usufruire della cassa integrazione ordinaria sono a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato.

L'art. 12 specifica ulteriormente la disciplina applicabile per la durata della Cigo, fermo restando il già citato art. 4 in tema di durata massima complessiva per entrambe le tipologie di integrazione salariale.

La Cigo viene corrisposta fino a un periodo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane.

Se si è in quest'ultimo caso, e cioè l'impresa ha usufruito dell'istituto per 52 settimane consecutive, la stessa potrà proporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

In ogni caso la Cigo relativamente a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio "mobile".

I limiti succitati non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da "eventi oggettivamente non evitabili" ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di determinati settori, quali ad esempio le imprese edili e quelle esercenti attività di escavazione.

Una importante modifica interviene con il comma 5 dell'art. 12, che di fatto riduce l'intervento della cassa integrazione, e soprattutto sembrerebbe vedere con particolare "sfavore" la cigo "a zero ore": infatti con riferimento ai limiti succitati, «non possono essere autorizzate ore di inte-

grazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale».

Abbiamo già visto come l'art. 5 preveda un contributo aggiuntivo alle imprese, "in proporzione" all'utilizzo che le stesse fanno dell'istituto della Cassa integrazione, cosicché l'onere maggiore sia sostenuto da chi effettivamente utilizza tale strumento.

L'art. 13 detta invece disposizioni sulla contribuzione ordinaria, prevedendo specifiche aliquote, per la quale viene stabilita una nuova modulazione, distinguendo tra i diversi settori nonché, anche in questo caso, in base all'effettivo utilizzo; si chiarisce altresì che il succitato contributo addizionale non è richiesto nei casi di Cigo concessa per motivi oggettivamente non evitabili.

Uno dei punti principali che da sempre caratterizza l'istituto della Cassa integrazione è quello delle procedure di informazione e consultazione sindacale, normate dall'art. 14 (sempre per la Cigo): il motivo storicamente è facile da intuire, poiché se non ci fosse alcun passaggio con l'autonomia collettiva, di fatto il datore di lavoro potrebbe facilmente "traslare" il suo onere retributivo all'istituto previdenziale, anche in mancanza dei necessari presupposti ferma restando ovviamente la previsione del "secondo step" che è rappresentato dal procedimento amministrativo e dall'istruttoria, curato dall'Inps, e disciplinato, per i casi di integrazione ordinaria, dagli art. 15.

Con riferimento all'iter procedimentale evidenziamo quanto disposto in tema di risarcimento del danno dall'art. 15, c. 4, nonché in maniera del tutto analoga per la Cigs dall'art. 25, c. 4: «qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita».

Per l'erogazione della Cigo è competente la sede Inps "provinciale" (art. 16), e avverso il provvedimento di rigetto della domanda è possibile proporre ricorso al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Infine, sebbene uno degli scopi principali del decreto sia quello di riordinare la materia, rimangono in vigore (art. 17) le disposizioni speciali per le imprese del settore agricolo, per le quali pertanto non trovano applicazione le nuove norme.

CAPO III. INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Si è accennato più volte alla necessità, fatta propria anche dal legislatore, di razionalizzare le tante norme che negli anni si sono andate accumulando in materia di Cassa integrazione: questo è ancora più vero per la Cassa integrazione straordinaria.

L'art. 20 interviene enunciando il campo di applicazione dell'intervento straordinario ed elencando la lunga serie di settori produttivi (e relative soglie occupazionali) per i quali può operare tale istituto: la disposizione in questione, alla quale si rimanda, non innova sul punto rispetto alla precedente normativa ma ha quale scopo quello di razionalizzare in un'unica norma il frastagliato assetto applicativo.

Una innovazione rilevante è contenuta nell'art. 21, laddove tra le causali di intervento per le quali la Cigs può essere richiesta, si prevedono la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa

derivante da riorganizzazione aziendale, dai contratti di solidarietà e da crisi aziendali, ma con l'esplicita esclusione della cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa), proprio perché nelle intenzioni del legislatore, nell'opera di riordino dell'intero sistema degli ammortizzatori sociali, la cassa integrazione è strumento utilizzabile nei soli casi in cui si è ancora in presenza di un rapporto di lavoro.

Nel passato, soprattutto in alcune vertenze molto note anche mediaticamente, il legislatore era intervenuto di fatto "facendo finta" che determinate aziende fossero ancora in vita.

L'art. 21, comma 4 detta una disciplina transitoria e stanziava 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, per prorogare, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi, a seguito di accordo stipulato presso il Ministero del lavoro un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale «l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente e di un conseguente riassorbimento occupazionale».

Anche da un punto di vista di sistema, è interessante la menzione dei contratti di solidarietà c.d. difensivi nell'ambito di applicazione dell'istituto, poiché è conseguenza di una elaborazione concettuale tesa già oggi a classificare gli stessi proprio quale fattispecie sui generis di Cigs: evidentemente da questo momento in poi tale tipo di contratti rientrerà interamente nell'ambito di applicazione della Cigs, anche con riferimento alla misura delle prestazioni e alla contribuzione dovuta dall'impresa.

L'art. 21, c. 5 ribadisce le caratteristiche fondamentali dei contratti di solidarietà, i quali si stipulano «al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego» (art. 21, comma 4).

Soggetti legittimati alla stipulazione degli stessi sono adesso (ex art. 51, d.lgs. n. 81 del 2015) le rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero la rappresentanza sindacale unitaria.

Molto complesse (e invero poco chiare) sono le disposizioni in tema di riduzione di orario: intanto la riduzione media oraria non deve superare il 60%, calcolato su base giornaliera, settimanale o mensile. Ma si dispone adesso un nuovo e ulteriore limite, in base al quale «per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato».

Con riferimento (art. 22) alla durata del trattamento il legislatore introduce nuovi limiti, prevedendo una differenziazione in base alle causali.

La cassa straordinaria non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi e nel caso di crisi aziendale e per ciascuna unità produttiva 12 mesi, anche continuativi, e una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia trascorso un periodo pari ai due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione (nell'ipotesi dei 12 mesi quindi non prima di 8 mesi); 24 mesi nel quinquennio per il caso di ristrutturazione aziendale (comma 1); 24 mesi nel quinquennio per il contratto di solidarietà, con possibilità di cumulo con interventi per altra causale fino a un massimo di 36 mesi (comma 3).

Anche in questo caso il periodo da tenere in considerazione – il quinquennio – non è più fisso bensì "mobile".

Un'altra novità rilevante riguarda i limiti percentuali delle integrazioni salariali che possono essere integrate, che anche qui mutano in base alle causali:

- in caso di riorganizzazione e crisi aziendale il limite è dell'80% delle ore lavorabili (questa disposizione sarà operativa dopo 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto);
- in caso di contratto di solidarietà le integrazioni salariali sono autorizzate nel limite del 70% delle ore lavorabili.

Il contratto di solidarietà invece può prevedere una riduzione massima di orario pari al 60% delle ore lavorabili.

È infine prevista una complessa serie di norme transitorie, per tentare rendere graduale l'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Senza entrare nel merito della complessa procedura in tema di consultazione sindacale (art. 24) e procedimento (art. 25) merita di essere segnalata una novità (art. 25, c. 6) in tema di verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali, compiute dalle direzioni territoriali del lavoro, le quali devono provvedere a verificare l'avvenuto adempimento da parte dell'azienda che beneficia dell'integrazione degli impegni in precedenza presi.

Successivamente «nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa» il Ministero porrà in essere un procedimento volto al riesame del decreto di concessione della stessa Cigs.

TITOLO II FONDI DI SOLIDARIETÀ

Per finire, con riferimento alle numerose norme contenute nel Titolo II del decreto legislativo (artt. 26-40) dedicate ai Fondi di solidarietà, trattandosi di una materia estremamente tecnica e dettagliata, vogliamo quantomeno presentare quella che è la ratio sottesa all'intervento del legislatore. Dal momento che a partire dal 2016 non sarà più prevista la cassa integrazione c.d. in deroga, che è stata finanziata di volta in volta negli ultimi anni di crisi economica e ha "coperto" anche settori per cui l'istituto non opera, con l'entrata a regime dei Fondi di solidarietà si vuole creare quello che è stato definito una sorta di "binario parallelo" al sistema della cassa integrazione.

Attualmente i Fondi già esistenti sono una decina: istituiti dall'autonomia collettiva sono infatti frutto di accordi tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Esiste altresì un fondo residuale istituito presso il Ministero del lavoro.

L'impianto della normativa resta quello della Legge Fornero, ma l'ambito di applicazione si allarga: l'obbligo di istituire tali fondi, entro lo stringente termine del 31 dicembre 2015, è previsto sempre per i settori non coperti dalla cassa integrazione salariale in relazione però non più alle sole imprese che occupano più di quindici dipendenti bensì anche a quelle che ne occupano più di cinque.

A partire dal 1° gennaio 2016 infatti, il fondo di solidarietà residuale (cioè il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano ancora costituito fondi di solidarietà bilaterali) assumerà una nuova denominazione – Fondo di Integrazione Salariale – e la sua disciplina si modifica.

All'interno dello stesso, i datori di lavoro che occupano (mediamente) più di 5 dipendenti dovranno

no versare un'aliquota dello 0,45% della retribuzione, mentre per le imprese per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%.

È previsto inoltre un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo degli istituti pari al 4% della retribuzione persa.

Il Fondo di integrazione salariale garantirà l'erogazione di una nuova prestazione denominata assegno di solidarietà, per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti che potranno richiederlo per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Si tratta di una provvidenza economica di importo almeno pari all'integrazione salariale ordinaria corrisposta – per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile – ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Per i datori con più di 15 dipendenti il Fondo garantisce anche un'altra provvidenza economica, l'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale).

È inoltre prevista una revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali i quali dovranno stabilire la durata massima della prestazione, che non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la Cigo e la Cigs (mentre attualmente, l'assegno ordinario non può superare la durata massima prevista per la Cigo).

Inoltre, come del resto disposto dalla vigente normativa, è prevista la possibilità per i fondi di erogare ulteriori prestazioni integrative, ad esempio assegni straordinari o contributi al finanziamento di programmi di formazione.

Infine, disposizioni ad hoc sono stabilite per i fondi bilaterali che operano nei settori della somministrazione di lavoro e dell'artigianato «in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori»; è prevista altresì la possibilità per le Province autonome di Trento e Bolzano di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale.

DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 149

Mirko Altissimi

INTRODUZIONE

Con una operazione (parzialmente) sovrapponibile a quella compiuta con la nascita dell'Anpal per le politiche attive del lavoro, anche il tema della razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva è stato affrontato dal legislatore, in coerenza con quanto disposto dalla legge delega (art. 1, c. 7 lettera l) attraverso la creazione di un'Agenzia unica, con lo scopo di eliminare i possibili ambiti di sovrapposizione degli interventi ispettivi che sono attualmente svolti dall'Inps e dall'Inail, e prevedendo altresì «strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale».

La nuova agenzia, definita «Ispettorato nazionale del lavoro», con sede centrale a Roma, avrà personalità giuridica di diritto pubblico; dotata di autonomia organizzativa e contabile è posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro che ne monitorerà gli obiettivi e la corretta gestione finanziaria. L'ispettorato integrerà per l'appunto i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail: tra l'altro agli ispettori provenienti da quest'ultimi enti sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero.

L'iter che ha portato al decreto legislativo è stato complesso, e l'operazione di unificazione non si preannuncia semplice, essendo già emerse critiche provenienti non solo dalle organizzazioni sindacali (c'è da dire che il confronto con le stesse ha portato ad alcune modifiche rispetto alle prime bozze, soprattutto in tema di organizzazione e di personale) ma anche a livello di vertice degli altri enti coinvolti: è del luglio scorso l'audizione al Senato del Presidente dell'Inps Boeri il quale pur ritenendo auspicabile l'esigenza di unificazione dell'attività ispettiva ha criticato la nascita del nuovo organismo, definendolo costoso, inefficiente, e tale da lasciare un'attività strategica in sospenso a lungo.

L'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

L'art. 2 esplica le funzioni e le attribuzioni dell'Ispettorato (il cui statuto sarà adottato tramite un DPR): il nuovo ente esercita e coordina, sulla base delle direttive emanate dal Ministero del lavoro «la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale [...] e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi»; inoltre emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria (previo parere del Ministero), nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo (di cui cura anche la formazione e l'aggiornamento), e propone altresì gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione.

Per quel che concerne gli organi della costituenda Agenzia – il Direttore, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori – essi durano in carica tre anni e sono rinnovabili per una sola volta. Tra gli ambiti più delicati da disciplinare – e che non ha caso è tra quelli che maggiormente ha pre-

occupato fin dai mesi scorsi i sindacati- vi è senz'altro quello dell'organizzazione dell'Ispettorato e del relativo "passaggio" dei lavoratori impiegati presso i servizi ispettivi degli enti che attualmente svolgono tali attività; saranno uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri (visti i diversi enti coinvolti, «su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro della difesa») a disciplinare, «senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione».

ORGANIZZAZIONE E COMPETENZE

Per quel che riguarda la dotazione organica è previsto un totale di 6357 unità (tra cui ottantotto di livello dirigenziali e due posizioni dirigenziali generali) «nonché un ulteriore numero di unità di personale tale da ricomprendere quello già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro».

È previsto in trasferimento presso la sede centrale e le sedi territoriali dell'Ispettorato del personale ispettivo del ministero attualmente in servizio al Ministero ma tale trasferimento non sarà "automatico" perché «è fatta salva la possibilità di rimanere, a domanda» nei ruoli dello stesso Ministero con inquadramento nei profili amministrativi.

In ogni caso, la sostituzione delle attuali direzioni del lavoro (che sono attualmente 85) con le sedi locali dell'Ispettorato (ne sono previste 80) determinerà la soppressione di 5 uffici territoriali. Allo scopo di assicurare omogeneità nell'operatività dei "nuovi" ispettori, ai funzionari Inps e Inail sono attribuiti i poteri già assegnati agli ispettori del lavoro, compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

In maniera analoga ai contingenti di carabinieri che operano presso le sedi territoriali sono attribuiti (art. 6, c. 4) «nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell' Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124».

Come si accennava, lo scopo del nuovo Ente è quello di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva: a tal fine attraverso decreti del Presidente del Consiglio «saranno individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di Inps e Inail che comprendono, in ogni caso, il potere dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo» oltre che la definizione di tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Il coordinamento dovrà necessariamente avvenire anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e pertanto attraverso i servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali e le Agenzie regionali per la protezione ambientale.

Come del resto stabilito per gli ispettori del Ministero, anche il personale ispettivo di Inps e Inail potrà chiedere di rimanere negli istituti di provenienza, «nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti, nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche».

Evidentemente la nascita del nuovo Ente determinerà – sia a livello centrale che territoriale – una forte riorganizzazione sia del Ministero che degli altri istituti coinvolti.

RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO

Infine occorre evidenziare una importante novità: nei casi di contenzioso sui propri atti, vale a dire nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, giudizi di opposizione a cartella esattoriale nelle materie riguardanti la tutela del lavoro, igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni l'Ispettorato potrà adesso stare in giudizio con i propri funzionari non solo nel primo grado (come avviene anche oggi) ma anche nel secondo grado di giudizio, mentre attualmente tali procedimenti sono affidati all'Avvocatura dello Stato.

Al contempo la norma specifica che anche all'ispettorato si applicano le disposizioni in merito alla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611, ed è previsto eccezionalmente che anche in secondo grado di giudizio «ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, è fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa».

DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N.150

Mirko Altimari

INTRODUZIONE

Al di là del giudizio di merito sul Jobs Act, da un punto di vista tecnico non può dirsi che il suo impatto di sistema sia ridotto: si tratta di testi legislativi articolati che vanno a modificare alcuni tra i principali gangli del nostro diritto del lavoro da intendere in senso ampio.

Infatti col decreto qui in commento si interviene in tema di servizi per il lavoro e di politiche attive: bisogna dire che tale ambito molto spesso – colpevolmente – è stato considerato dai giuslavoristi (e in una certa misura, anche dalle stesse organizzazioni sindacali) una sorta di materia di “serie B”; vero è che si tratta di argomenti molto tecnici ma occorre una rinnovata consapevolezza in ordine alla centralità del ruolo che le politiche per il lavoro devono avere in un mercato del lavoro sempre più complesso come quello attuale.

Un nuovo (si spera efficiente) attore protagonista nei servizi per l’impiego, vale a dire l’Anpal, un accresciuto uso dell’informatica, una nuova procedura per la fruizione delle politiche attive e l’introduzione di meccanismi maggior «condizionalità» nel godimento degli ammortizzatori sociali: questi in estrema sintesi i punti sviluppati dal legislatore.

Inoltre – si tratta di una ulteriore criticità – l’intero assetto della materia si intreccia anche con la prospettiva di riforma costituzionale del Titolo V, che ha quale obiettivo la modifica della ripartizione attuale, riassegnando allo Stato la competenza legislativa in materia di programmazione delle politiche attive e delle relative funzioni amministrative.

Vale allora – più che altrove – anche qui la consueta premessa: il nostro non vuole essere un commento esaustivo e puntuale, bensì una prima panoramica sintetica, per conoscere i tasselli principali di questo intervento.

LA NUOVA AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Come accennato, nasce un nuovo soggetto, l’Anpal (l’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) dalla fusione della Direzione delle politiche attive del ministero del Lavoro con Italia Lavoro (che in realtà sopravvive quale società in house) e Isfol.

Nelle intenzioni delle legislature (art. 1) l’Agenzia avrà in primo luogo il ruolo di coordinamento gestionale di quella che è definita rete dei servizi per le politiche del lavoro.

Ne faranno parte molti interlocutori istituzionali e privati a cui il legislatore attribuisce o riconosce un ruolo attivo nelle politiche del lavoro: le strutture regionali per le Politiche attive del lavoro, l’Inps, l’Inail, il sistema delle Camere di Commercio, ma anche le Agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all’attività di intermediazione, i fondi professionali per la formazione continua, i fondi bilaterali nonché il sistema delle università e degli istituti di scuola secondaria.

Gli indirizzi generali in materia di politiche attive rimangono prerogativa del Ministero del lavoro che triennialmente tramite decreto (previa intesa con la Conferenza Stato Regioni) fissa le linee di indirizzo e gli obiettivi annuali – con specifico riferimento «alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio e alla quota di intermediazione tra domanda e offerta» nonché

specifica i c.d. livelli minimi delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale.

Proprio a tal fine il Ministero insieme alle Regioni (e alle Province autonome) definirà un Piano finalizzato proprio all'utilizzo coordinato dei fondi per le politiche attive (di derivazione nazionale, regionale e del Fondo sociale europeo).

L'art. 9 elenca una lunga serie di compiti attribuiti all'Agenzia tra i quali il principale è rappresentato senz'altro dal coordinamento della gestione della Naspi, dei servizi pubblici per l'impiego, del collocamento dei disabili nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati «con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro».

Tralasciando le disposizioni (artt. 4-10) che disciplinano l'organizzazione, le funzioni e gli organi della costituenda Anpal, merita di essere evidenziata la previsione contenuta all'art. 11 in tema di Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive a livello regionale.

Allo scopo di garantire i succitati livelli essenziali di prestazione, il Ministero stipulerà con ogni Regione una convenzione ad hoc che regolerà i rapporti e gli obblighi reciproci derivanti dalla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, concernenti la funzionalità dei centri per l'impiego o la possibilità invece di attribuire specificatamente all'Anpal alcune funzioni.

I "NUOVI" CENTRI PER L'IMPIEGO

Il cuore del "nuovo" sistema dovrebbe essere pertanto rappresentato dai (rinnovati) Centri per l'impiego, istituiti dalla regioni (ricordiamo fino a oggi sono competenza delle province), i quali dovranno svolgere in via esclusiva una rilevante serie di attività, tra i quali la presa in carico, la profilazione, il rilascio dell'assegno di ricollocazione.

Per quel che riguarda invece le attività "specialistiche", le regioni potranno prevedere che le stesse siano svolte coinvolgendo soggetti accreditati (vedi infra).

Insomma, nelle intenzioni del legislatore il necessario ruolo di coordinamento del Ministero del lavoro andrà poi nel concreto declinato con le singole Regioni, e pertanto le succitate convenzioni dovrebbero servire per scongiurare il temuto accentramento di funzioni, continuando a preservare le specificità regionali nella gestione delle politiche attive, o quantomeno valorizzando le esperienze più virtuose e al contempo garantendo – attraverso i livelli essenziali di prestazione – una omogenea applicazione della normativa su tutto il territorio nazionale.

Appare evidente che si tratta di un punto cruciale nei complessi rapporti, anche di ordine costituzionale, tra Stato e regioni e buona parte del "successo" o meno della normativa passerà, al di là delle intenzioni, anche dalla concreta attuazione di tali convenzioni.

Altra disposizione di rilievo è l'art. 12 che prevede l'istituzione, presso l'Anpal, dell'Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, con l'intento, già esplicitato nella legge delega all'art. 1, comma 4, lett. n.) della legge n. 183/2014 di «valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati» nel rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il regolamento per l'accreditamento è definito con decreto del Ministero del lavoro, che può essere ulteriormente specificato dalle singole normative regionali.

Il succitato coinvolgimento da parte delle regioni di questi soggetti accreditati (che a regime dovrebbe riguardare i soli servizi “specialistici” ma che in via transitoria potranno svolgere anche le attività esclusive dei centri per l’impiego) è “vincolato” all’utilizzo dei costi standard, definiti dall’Anpal.

Tra i numerosi compiti dell’Agenzia – che sarà istituita il 1° gennaio 2016 – non bisogna trascurare quello che prevede lo «sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unico delle politiche del lavoro» (di cui all’art. 13) attraverso la predisposizione di strumenti informatici per supportare l’attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l’interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati che operano in questo ambito; è prevista altresì la creazione di un portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Gli elementi raccolti – in cooperazione con il Ministero del lavoro, le regioni, l’Inps e l’Isfol – andranno a formare il fascicolo elettronico del lavoratore (art. 14) che conterrà le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi rilevanti per la fruizione degli ammortizzatori sociali.

Un altro tassello imprescindibile per un virtuoso funzionamento del complesso sistema delle politiche attive del lavoro riguarda il monitoraggio e la valutazione delle stesse: anche questo compito è stato assegnato dal legislatore all’Agenzia, la quale dovrà più nel dettaglio svolgere attività di monitoraggio non solo sulla gestione bensì anche sui risultati conseguiti sia dai soggetti pubblici che da quelli privati.

LO STATO DI DISOCCUPAZIONE

Cambia, in maniera rilevante, la procedura per la fruizione delle misure di inserimento lavorativo e di riqualificazione professionale: principio cardine è quello dell’attivazione da parte del lavoratore. L’art. 18 elenca i numerosi compiti che spetteranno ai Centri per l’Impiego, che li svolgeranno, come detto, anche in forma integrata con altri soggetti accreditati, mentre l’art. 19 disciplina lo stato di disoccupazione: sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al già analizzato portale unico «la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio per l’impiego».

Una categoria nuova è quella dei lavoratori «a rischio disoccupazione»: allo scopo di accelerare la presa in carico da parte del sistema dei centri per l’impiego i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro fin dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso.

IL PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO

Successivamente alla registrazione, a ciascun utente viene assegnato una classe di profilazione, al preciso scopo di «valutarne il livello di occupabilità, secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati i linea con i migliori standard internazionali», che verrà aggiornata automaticamente ogni novanta giorni.

Trova così applicazione, nelle intenzioni del legislatore, il principio di delega (ex art. 1, c. 4, lett. v)

della legge n. 183/2014) che prevedeva l'adozione di strumenti in base ai quali l'utenza dei centri per l'impiego risultasse "segmentata" in base al livello di occupabilità dal quale dovranno derivare, evidentemente, differenze nella presa in carico del lavoratore.

L'art. 20 disciplina l'effettivo accesso dei disoccupati (che deve avvenire entro sessanta giorni dalla registrazione, o entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di Naspi) al sistema delle politiche attive che avviene attraverso un patto di servizio personalizzato, il quale dovrà necessariamente contenere l'individuazione di un responsabile delle attività; la definizione del profilo personale di occupabilità secondo le modalità tecniche predisposte dall'Anpal; la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi; la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività, nonché le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Parimenti, dallo stesso documento dovrà inoltre risultare la disponibilità del lavoratore a partecipare a iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (quali ad esempio, la stesura del cv e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro) e altre iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di attivazione, nonché l'impegno ad accettare offerte di lavoro congrue: sarà (art. 25) un decreto del Ministero del lavoro a provvedere a tale definizione, sulla base della a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate; b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; c) durata della disoccupazione; d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente.

Gli artt. 21 e 22 prevedono un sistema teso a condizionare maggiormente la fruizione degli istituti di sostegno al reddito alla effettiva partecipazione al percorso di politica attiva definito attraverso la stipulazione del patto di servizio.

Stante la delicatezza e complessità del sistema si rimanda alla lettera della legge: in questa sede basterà evidenziare come il legislatore intanto distingue tra i beneficiari della Naspi e della Dis-Coll dai percettori dell'Asdi, attraverso una diversa gradazione delle "sanzioni" che conseguono al caso – ad esempio – di mancata presentazione agli incontri con il referente del Centro per l'Impiego, alla mancata partecipazione alle iniziative di carattere formativo e di riqualificazione o nel caso di rifiuto di congrue offerte di lavoro.

Per avere una prima idea del nuovo meccanismo, si prenda, a titolo meramente esemplificativo, il caso del beneficiario di Naspi o di Dis-coll (art. 21, comma 7) il quale non si presenti, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni del Centro per l'impiego: «è prevista 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione; 2) la sospensione per una mensilità, alla seconda mancata presentazione; 3) la decadenza dalla prestazione, in caso di ulteriore mancata presentazione».

LA NUOVA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Gli artt. 23 e 24 disciplinano l'assegno di ricollocazione: il legislatore a soli sei mesi dall'introduzione del cd. contratto di ricollocazione, di cui ci eravamo già occupati in sede di primo commento del d.lgs. n. 22/2015, abroga l'articolo 17, commi 2-7 del testo originario e ne riscrive il contenuto. L'art. 23 prevede nel dettaglio che ai disoccupati percettori di Naspi da più di sei mesi è ricono-

sciuta, nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o provincia autonoma di residenza ai sensi del successivo art. 24, una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», spendibile presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati.

Lo scopo di questa sorta di "voucher" – che non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale – è quello di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati, la cui scelta è riservata direttamente al disoccupato: l'attivazione di tale iter prende il posto del già citato patto di servizio. Va evidenziato come l'attivazione di tale strumento è riconosciuto ai soli disoccupati che ne fanno richiesta, l'ammontare sarà graduato in funzione del profilo personale di occupabilità (la definizione concreta e le modalità operative saranno stabilite da Anpal) e soprattutto sarà "incassato" «prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto».

L'assegno ha una durata di sei mesi, prorogabile di altri sei se non è stato consumato l'intero ammontare.

Si stabilisce inoltre che il servizio di «assistenza intensiva» deve prevedere, tra le altre cose, l'affiancamento di un tutor, un programma di ricerca intensiva della nuova occupazione, obbligo di partecipare a alle attività individuate dal tutor nonché di accettare proposte di lavoro congrue. Infine per quel che concerne il finanziamento di tale misura, il legislatore destina più risorse: intanto la dotazione di 52 milioni di euro del Fondo per le politiche attive che era stata destinata (nella Legge di stabilità per il 2014) all'abrogato contratto di ricollocazione; poi è previsto un piano coordinato di utilizzo di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo; infine è previsto che l'Inps versi all'Anpal una quota pari al 30% dell'indennità residua che sarebbe stata corrisposta ai lavoratori beneficiari della Naspi.

DISOCCUPAZIONE E ATTIVITÀ DI PUBBLICA UTILITÀ

L'art. 26 disciplina l'utilizzo dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito in attività di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche nel territorio del comune ove risiedono: tal fine devono stipularsi apposite convenzioni, ed in ogni caso l'utilizzo dei lavoratori «non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro».

È prevista una disposizione ad hoc per l'adibizione alle attività di pubblica utilità, «da parte di lavoratori disoccupati, con più di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato»; il loro orario di lavoro non può eccedere le 20 ore settimanali e «ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore» al predetto limite. Inoltre, per tali lavoratori ultra sessantenni, i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento.

Infine, il Titolo III del decreto dispone un generalizzato riordino del complesso sistema degli incentivi all'occupazione, nonché in tema di principi generali di fruizione degli incentivi.

Evidenziamo la creazione, presso l'Anpal, di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione

(30, c. 1) nonché la disposizione contenuta all'art. 30, comma 4, secondo la quale «allo scopo di assicurare la massima trasparenza e la riduzione degli oneri amministrativi, i benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione sono riconosciuti di regola mediante conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali».

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

ART. 1

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.
2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:
 - a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
 - 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
 - 2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
 - 3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
 - 4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
 - 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
 - 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
 - 7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;

- 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:
 - 1) rimodulazione dell'Assicurazione social e per l'impiego (ASpl), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla progressiva storia contributiva del lavoratore;
 - 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
 - 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpl, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automatizzazione delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
 - 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
 - 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
 - 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;
 - c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);
 - d) previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione;
 - e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d).
3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto

speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;
 - b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;
 - c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);
 - d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
 - e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl;
 - f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;
 - g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;
 - h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;
 - i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
 - l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
 - m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
 - n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
 - o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;
 - p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure

di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

- q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone prassi che realizzate a livello regionale;
 - r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;
 - s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
 - t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
 - u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
 - v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;
 - z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);
 - aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;
 - bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.
5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.
6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di nor-

- me, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
 - c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
 - d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
 - e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
 - f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
 - g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;
 - h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
 - i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;
 - l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).
7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:
- a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
 - b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

- c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
 - d) rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;
 - e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;
 - f) revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;
 - g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
 - i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;
 - l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.
8. Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore

della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
 - a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
 - b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
 - c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
 - d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
 - e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
 - f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
 - g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poter valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
 - h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
 - i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.
10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 del presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.
11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni

competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie e risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.
13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse. Il monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti di cui al primo periodo, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.
15. La presente legge e i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 dicembre 2014

NAPOLITANO

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00036)

TITOLO I

DISCIPLINA DELLA NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera b), della citata legge n. 183 del 2014, recante i criteri di delega relativi al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, in particolare tramite la rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi);

Visto l'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettera p), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 12 febbraio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpl

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpl sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2 - Destinatari

1. Sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 3 - Requisiti

1. La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
 - c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
2. La NASpl è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

Art. 4 - Calcolo e misura

1. La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpl è pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpl non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5 - Durata

1. La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la NASpI è corrisposta per un massimo di 78 settimane.

Art. 6 - Domanda e decorrenza della prestazione

1. La domanda di NASpI è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Art. 7 - Condizionalità

1. L'erogazione della NASpI è condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.
2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8 - Incentivo all'autoimprenditorialità

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.
2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa, né all'Assegno per il nucleo familiare.
3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Art. 9 - Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instaura un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instaura un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpl, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.
4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 10 - Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpl è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpl percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11 - Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:
 - a) perdita dello stato di disoccupazione;
 - b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
 - c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
 - d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
 - e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12 - Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.
2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13 - Misura dell'indennità per i soci lavoratori ed il personale artistico

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpI è corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

Art. 14 - Rinvio

1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpl in quanto compatibili.

TITOLO II

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA (DIS-COLL)

Art. 15 - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di

disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
 - c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.
3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.
4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.
7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.
8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.
13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.
14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.
15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

TITOLO III

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE

Art. 16 - Assegno di disoccupazione - ASDI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

2. Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7.
3. L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpI percepita, e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6.
4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al comma 6.
5. La corresponsione dell'ASDI è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti:
 - a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare di cui al comma 1, valutata in applicazione dell'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non computando l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti dal richiedente l'ASDI;
 - b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2;
 - c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore di cui al comma 3, comunque nel limite di un importo massimo;
 - d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI di cui al comma 4;
 - e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni in esso previsti;
 - f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - g) i controlli per evitare la fruizione indebita della prestazione;
 - h) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.
7. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del Fondo è pari ad euro 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Nel limite dell'1 per cento delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche

su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

8. All'eventuale riconoscimento dell'ASDI negli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

TITOLO IV

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Art. 17 - Contratto di ricollocazione

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.
2. Il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, finanziato ai sensi del comma 1, a condizione che il soggetto effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.
3. A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità, al soggetto è riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati.
4. Il contratto di ricollocazione prevede:
 - a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
 - b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
 - c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.
5. L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto a incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2.
6. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'attività di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.
7. All'eventuale rifinanziamento del Fondo di cui al comma 1 negli anni successivi al 2015 si provvede con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n. 183.

TITOLO V**DISPOSIZIONI FINANZIARIE E FINALI****Art. 18 - Copertura finanziaria**

1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 e dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 19 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00037)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso

servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4 - Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 - Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.
2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore

di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 - Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8 - Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproportionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 - Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 - Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00094)

(GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34)

Vigente al: 25-6-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante: «Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro», e in particolare l'articolo 1, commi 8 e 9, che conferisce delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; Visto il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151”;

Visto il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante: «Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi»;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante: «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città»;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante: «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»;

Visto il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante: «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province»;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Oggetto e finalità delle misure

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Art. 2 - Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di divieto di adibire al lavoro le donne

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi»;

b) dopo l'articolo 16 è inserito il seguente:

«Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità). - 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa».

Art. 3 - Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17».

Art. 4 - Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 è inserito il seguente:

«6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo».

Art. 5 - Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternità

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66».

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.».

Art. 6 - Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 è sostituito dal seguente:
«2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore».

Art. 7 - Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»;
 - b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente: «1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico»;
 - c) il comma 3 è sostituito dal seguente:
«3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria».

Art. 8 - Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del congedo parentale

1. All'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: «entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino».

Art. 9 - Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di trattamento economico e normativo

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 1, le parole: «fino al terzo anno» sono sostituite dalle seguenti: «fino al sesto anno»;
 - b) al comma 3 dopo le parole: «è dovuta» sono inserite le seguenti: «, fino all'ottavo anno di vita del bambino».

Art. 10 - Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 2 le parole: «entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia» sono sostituite dalle seguenti: «entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia»;

b) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia».

Art. 11 - Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoro notturno

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), è aggiunta la seguente: «b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa».

Art. 12 - Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di dimissioni

1. All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso»;
 - b) il comma 5 è abrogato.

Art. 13 - Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

1. Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti:

«Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). - 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni). - 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente».

Art. 14 - Modifica del capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del capo XI è sostituita dalla seguente: «Lavoratori autonomi».

Art. 15 - Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

1. All'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre».

Art. 16 - Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

1. All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445»;
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26».

Art. 17 - Modifica del capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del capo XII è sostituita dalla seguente: «Liberi professionisti».

Art. 18 - Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3-bis è aggiunto il seguente:
«3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre».

Art. 19 - Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 è inserito il seguente:
«3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445».

Art. 20 - Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26»;
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia».

Art. 21 - Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante disposizioni in vigore

1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1 sono sopresse le lettere m) e z);
- b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente:
 - «h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998».

Art. 22 - Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), è inserita la seguente:
 - «b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa»;
 - b) all'articolo 18-bis, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: «lettere a), b)» sono inserite le seguenti: «b-bis) e».

Art. 23 - Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 24 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del

decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Art. 25 - Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

1. In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10 per cento delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.
3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 26 - Disposizioni finanziarie

1. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 24 valutati in 104 milioni di euro per l'anno 2015 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.
3. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti

legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

4. Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

Art. 27 - Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'articolo 26, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti dai precedenti articoli, avuto riguardo, in particolare, a quanto previsto dagli articoli da 7 a 10. In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della citata legge di contabilità e finanza pubblica.

Art. 28 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 giugno 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Orlando

(GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34)

Vigente al: 25-6-2015

Capo I

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del predetto comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento

e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Forma contrattuale comune

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2 - Collaborazioni organizzate dal committente

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
 - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
 - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
 - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Art. 3 - Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

CAPO II

LAVORO A ORARIO RIDOTTO E FLESSIBILE

SEZIONE I

Lavoro a tempo parziale

Art. 4 - Definizione

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7 - Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8 - Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10 - Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antece-

dente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 12 - Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle ammini-

strazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

SEZIONE II

Lavoro intermittente

Art. 13 - Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14 - Divieti

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15 - Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 16 - Indennità di disponibilità

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 17 - Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione

globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art. 18 - Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

CAPO III

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24 - Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto

a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26 - Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27 - Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28 - Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29 - Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
 - c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

CAPO IV**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO****Art. 30 - Definizione**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo

determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32 - Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 33 - Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34 - Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto

alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36 - Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37 - Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38 - Somministrazione irregolare

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti

dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 39 - Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40 - Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

CAPO V**APPRENDISTATO****Art. 41 - Definizione**

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42 - Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) divieto di retribuzione a cottimo;
 - b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del

- contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
 - d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
 - e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
 - f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
 - h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.
6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal

presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inol-

tre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.
7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44 - Apprendistato professionalizzante

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle

relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 45 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10

per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46 - Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza:
 - a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
 - b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 47 - Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43,

- 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.
 3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
 4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
 5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
 6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
 7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
 8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
 9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
 10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono

definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO VI

LAVORO ACCESSORIO

Art. 48 - Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:
 - a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
 - b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 49 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
6. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 49 - Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche

- sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
 3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.
 4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
 5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
 6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
 7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
 8. Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 50 - Coordinamento informativo a fini previdenziali

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni

di contenuto economico di cui all'articolo 49, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Capo VII

Disposizioni finali

Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 52 - Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 53 - Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro»;
 - b) il comma terzo è abrogato.
2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54 - Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:
 - a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
 - b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli

illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55 - Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
 - a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
 - e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
 - g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
 - h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;
 - l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;
 - m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.
3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Art. 56 - Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:
 - a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
 - b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;
 - c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12

milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 57 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 giugno 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00160)

TITOLO I

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), della citata legge n. 183 del 2014, il quale indica i principi e criteri direttivi cui il Governo si attiene nell'esercizio della delega di cui al comma 1, con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 1), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 2), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 3), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 4), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 5), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 6), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 7), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 della citata legge n. 183 del 2014;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 8), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Lavoratori beneficiari

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.
2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.
3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 2 - Apprendisti

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole

integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Art. 3 - Misura

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.
2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.
3. Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.
4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interesse e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.
5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:
 - a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
 - b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.
6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.
8. L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.
9. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.
10. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Art. 4 - Durata massima complessiva

1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.
2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Art. 5 - Contribuzione addizionale

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:
 - a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
 - b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
 - c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Art. 6 - Contribuzione figurativa

1. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.
2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

Art. 7 - Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedenti

temente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.

4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.
5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

Art. 8 - Condizionalità e politiche attive del lavoro

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

CAPO II

INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Art. 9 - Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie

1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 13.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 10 - Campo di applicazione

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
 - a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
 - b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle

imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;

- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Art. 11 - Causali

1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:
 - a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
 - b) situazioni temporanee di mercato.

Art. 12 - Durata

1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.
4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).
5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.
6. Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Art. 13 - Contribuzione

1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 è stabilito un contributo ordinario, nella misura di:
 - a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
 - b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
 - c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
 - d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
 - e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
 - f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.
2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Art. 14 - Informazione e consultazione sindacale

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.
3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.
6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

Art. 15 - Procedimento

1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.
2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Art. 16 - Concessione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Art. 17 - Ricorsi

1. Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.

Art. 18 - Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo

1. Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.
2. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

CAPO III**INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE****Art. 19 - Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie**

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 20 - Campo di applicazione

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
 - b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
 - c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
 - d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
 - e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
 - f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
 - g) imprese di vigilanza.
2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
 - a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:
 - a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
 - b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito rela-

tivo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.
6. Resta fermo quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 21 - Causali di intervento

1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:
 - a) riorganizzazione aziendale;
 - b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
 - c) contratto di solidarietà.
2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.
4. In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia

e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.

5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.
6. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Art. 22 - Durata

1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.
3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.
4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.
6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

Art. 23 - Contribuzione

1. È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.
2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

Art. 24 - Consultazione sindacale

1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.
3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.
4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).
5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.

Art. 25 - Procedimento

1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1. Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.
2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.
3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.
5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.
6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.
7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

TITOLO II**FONDI DI SOLIDARIETÀ****Art. 26 - Fondi di solidarietà bilaterali**

1. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di as-

- sicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.
2. I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dagli accordi e contratti collettivi di cui al medesimo comma.
 3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.
 4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi e contratti collettivi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo è verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.
 5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.
 6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.
 7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.
 8. I fondi già costituiti ai sensi del comma 1 alla data di entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.
 9. I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:
 - a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
 - b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
 - c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.
 10. Per le finalità di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di mobilità di cui agli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, gli accordi e contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.
 11. Gli accordi e i contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma

confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

Art. 27 - Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.
2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.
3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:
 - a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1;
 - b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.
4. I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 3 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.
5. Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:
 - a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;
 - b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di cui al comma 1;
 - c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello più generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1;
 - d) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000;

- e) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016;
 - f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);
 - g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:
- a) criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi;
 - b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
 - c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
 - d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

Art. 28 - Fondo di solidarietà residuale

1. Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano mediamente più di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.
2. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, e garantiscono l'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale restano acquisiti al medesimo fondo. Il Comitato amministratore del fondo residuale, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.
3. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, secondo quanto previsto dall'articolo 36.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarietà residuale è adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.

Art. 29 - Fondo di integrazione salariale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di

integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.

2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.
3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.
4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).
6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.
7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accენტramento della posizione contributiva.
8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.
9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.
10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.

11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Art. 30 - Assegno ordinario

1. I fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.
2. La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Art. 31 - Assegno di solidarietà

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di cui all'articolo 28, garantisce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.
2. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3.
3. Gli accordi collettivi aziendali di cui al comma 1 individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.
4. Gli accordi di cui al comma 1 devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.
5. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.
6. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
7. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 32 - Prestazioni ulteriori

1. I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui al comma 9 del medesimo articolo.
2. I fondi di cui all'articolo 27 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b).

Art. 33 - Contributi di finanziamento

1. I decreti di cui agli articoli 26, commi 2 e 3, e 28, comma 4, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui all'articolo 35, comma 3.
2. Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.
3. Per l'assegno straordinario di cui all'articolo 26, comma 9, è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.
4. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Art. 34 - Contribuzione correlata

1. Nei casi di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. Nel caso delle prestazioni erogate dai fondi di cui all'articolo 27 la contribuzione correlata è versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui fondi medesimi. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. La contribuzione correlata di cui al comma 1 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui all'articolo 32. In tal caso, il fondo di cui all'articolo 26 e all'articolo 27 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

Art. 35 - Equilibrio finanziario dei fondi

1. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
2. Gli interventi a carico dei fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 e 28 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 36 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le

modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

5. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 4, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 4, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Art. 36 - Comitato amministratore

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:
 - a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
 - b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione delle prestazioni previste dal decreto istitutivo;
 - c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
 - d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
 - e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
 - f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.
2. Il comitato amministratore è composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, nonché da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.
3. Il comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.
4. Il presidente del comitato amministratore è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.
5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.
6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.
7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

8. Al fine di garantire l'avvio dei fondi di cui all'articolo 26, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, i compiti di pertinenza di questo vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il commissario straordinario svolge i suoi compiti a titolo gratuito e resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore.

Art. 37 - Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse

1. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori quali membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Essi devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. I predetti esperti non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, detenere cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà.
3. La sussistenza dei requisiti e l'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 38 - Requisiti di onorabilità

1. I membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, trovarsi in una delle seguenti condizioni:
 - a) condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
 - b) assoggettamento a misure di prevenzione disposte ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - c) condanna con sentenza definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti nel Titolo XI del Libro V del codice civile, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - d) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - e) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.
2. Costituiscono causa di sospensione dalle funzioni esercitate dai membri del comitato amministratore del fondo le seguenti situazioni:
 - a) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui al comma 1;
 - b) applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del decreto legislativo n. 159 del 2011;
 - c) applicazione di una misura cautelare di tipo personale.
3. L'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica o la sospensione dalle funzioni è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 39 - Disposizioni generali

1. Ai fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 28 si applica l'articolo 2, commi 1 e 4. Ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applicano anche gli articoli 4, comma 1, 7, commi da 1 a 4, e 8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, al fondo di cui all'articolo 28 si applica inoltre l'articolo 1, commi 2 e 3.

Art. 40 - Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 124, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, e del decreto legislativo 5 marzo 2013, n. 28, le Province autonome di Trento e di Bolzano possono sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26. Al predetto fondo si applica la disciplina di cui all'articolo 35.
2. Il decreto istitutivo del fondo di cui al comma 1 è adottato d'intesa con i Presidenti delle Province autonome di Trento e di Bolzano ed è trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Ai medesimi Ministeri sono trasmessi i bilanci di previsione e di consuntivo del fondo.
3. A decorrere dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e di Bolzano.
4. Hanno facoltà di aderire al fondo di cui al comma 1 i datori di lavoro già aderenti a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano.
5. I datori di lavoro di cui al comma 3 già aderenti al fondo residuale di cui all'articolo 28 o al fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, e i datori di lavoro che esercitano la facoltà di cui al comma 4, non sono più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza a decorrere, rispettivamente, dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1 o dalla data di adesione a tale fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi eventualmente già versati o dovuti al fondo di provenienza restano acquisiti a questo. Il comitato amministratore del fondo di provenienza, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro di cui al primo periodo, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.
6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano altresì ai datori di lavoro aderenti al fondo di cui al comma 1 che aderiscono a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti successivamente.
7. Il fondo di cui al comma 1 prevede un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti.
8. Il comitato amministratore del fondo di cui al comma 1 è integrato da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano, in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze è riconosciuto a valere sulle disponibilità del fondo il rimborso delle spese di missione nella misura prevista dalla normativa vigente per i dirigenti dello Stato. Nel caso previsto

dall'articolo 35, comma 5, il decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze è adottato d'intesa con i responsabili dei dipartimenti competenti in materia di lavoro delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

9. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dal presente decreto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

TITOLO III

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Art. 41 - Contratti di solidarietà espansiva

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.
2. In sostituzione del contributo di cui al comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.
3. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.
4. Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1 non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione.
5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al comma 1, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole

che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

6. Ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.
7. I contratti collettivi di cui al comma 1 devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte della direzione territoriale del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla direzione territoriale del lavoro è demandata, altresì, la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.
8. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 42 - Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.
2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.
3. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del decreto di cui al comma 5, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla commissione di cui al comma 4.
4. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita una commissione composta da quattro membri, rispettivamente nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro dell'economia e delle finanze. La commissione, presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri, certifica l'ammissibilità delle domande di cui al comma 3, la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e

l'ammontare delle ore integrabili, in relazione al piano industriale e di riassorbimento occupazionale dei lavoratori previsto negli accordi. Alle attività e al funzionamento della commissione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

5. Ai fini di cui al comma 3 il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, è incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa i decreti di cui al comma 3 sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3 e 4. Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 90 milioni di euro per l'anno 2017 e a 100 milioni di euro per l'anno 2018 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 42.

Art. 43 - Disposizioni finanziarie

1. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 è incrementato di 25,6 milioni di euro per l'anno 2015, 191,1 milioni di euro per l'anno 2016, 592,5 milioni di euro per l'anno 2017, 713,2 milioni di euro per l'anno 2018, 845,3 milioni di euro per l'anno 2019, 868,2 milioni di euro per l'anno 2020, 856,5 milioni di euro per l'anno 2021, 852,8 milioni di euro per l'anno 2022, 846,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, cui si provvede mediante le economie derivanti dalle disposizioni di cui al Titolo I del presente decreto.
2. I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.
3. L'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è soppresso. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di

- verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primo periodo del presente comma.
4. Con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpl 2012 fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in conseguenza dell'applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di 6 mesi. All'onere derivante dai primi due periodi del presente comma valutato in 32,8 milioni di euro per l'anno 2015 e in 64,6 milioni di euro per l'anno 2016 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi dei primi due periodi del presente comma.
5. Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpl che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 è incrementata di 180 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro per l'anno 2016, 270 milioni di euro per l'anno 2017, 170 milioni di euro per l'anno 2018 e a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

6. In via aggiuntiva a quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, il fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato di 32 milioni di euro per l'anno 2016, di 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, di 72 milioni di euro per l'anno 2020, di 52 milioni di euro per l'anno 2021, di 40 milioni di euro per l'anno 2022, di 25 milioni di euro per l'anno 2023 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 32 milioni di euro per l'anno 2016, a 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, a 72 milioni di euro per l'anno 2020, a 52 milioni di euro per l'anno 2021, a 40 milioni di euro per l'anno 2022, a 25 milioni di euro per l'anno 2023 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014, come rifinanziato dal presente articolo.
7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 44 - Disposizioni finali e transitorie

1. Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.
2. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.
3. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 25, comma 2, si applicano ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.
5. In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del fondo, il limite di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, calcolato in relazione all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima, è modificato nel modo seguente: nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016, dieci volte nell'anno 2017, otto volte nell'anno 2018, sette volte nell'anno 2019, sei volte nell'anno 2020, cinque volte nell'anno 2021. In ogni caso, le prestazioni possono essere erogate soltanto nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo.
6. Per l'anno 2015 le regioni e province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla regione dell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2015.
7. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, è incrementato di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016, ai fini del finanziamento di misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'ultimo periodo del presente comma. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma,

pari a euro 5.286.187 per l'anno 2015 e a euro 5.510.658 per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013. Conseguentemente il medesimo articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013 è soppresso. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, viene disciplinata la concessione nel limite massimo di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, come rifinanziato dal presente comma, di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralità nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.
9. All'articolo 37, comma 3, lettera d), della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,», sono aggiunte le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183».
10. All'articolo 37, comma 8, della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,» sono inserite le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183».
11. Con effetto per l'anno 2015, all'articolo 3, comma 5-bis, della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al primo periodo, le parole «sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni.» sono sostituite dalle seguenti: «che, ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, siano sottoposte a sequestro o confisca, o nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano state adottate le misure di cui all'articolo 32 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114»;
 - b) il secondo periodo è sostituito dal seguente: «A tale fine l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014, esercitano le facoltà attribuite dal presente articolo al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali».

Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dal presente comma, è altresì destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3, comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 5 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009.

Art. 45 - Accesso ai dati elementari

1. A fini di programmazione, analisi e valutazione degli interventi di politica previdenziale, assistenziale e del lavoro introdotti con i decreti legislativi di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il Nucleo tecnico per il coordinamento della politica economica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 maggio 2013, e successive modificazioni, e il Comitato scientifico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro istituito in attuazione dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, hanno accesso diretto,

anche attraverso procedure di accesso remoto, ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate, nonché da altri enti e amministrazioni determinati dal decreto di cui al comma 2.

2. Le modalità di accesso ai dati utili ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, sono determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto nel rispetto di quanto previsto al comma 3.
3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46 - Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;
 - b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869;
 - c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77;
 - d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115;
 - e) la legge 8 agosto 1972, n. 464;
 - f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
 - g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
 - h) la legge 13 agosto 1980, n. 427;
 - i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 - l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
 - m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;
 - p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;
 - q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
 - b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
 - c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141;
 - d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
3. A decorrere dal 1° luglio 2016 è abrogato l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
4. È abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.
5. Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980, oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.

Art. 47 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Paletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro delle finanze dell'economia e

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00161)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera l), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la semplificazione e la pubblica amministrazione, della difesa e dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Ispettorato nazionale del lavoro

1. Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato nazionale del lavoro», di seguito «Ispettorato», che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.
2. L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.
3. L'Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

4. L'Ispezzorato ha una sede centrale in Roma, presso un immobile demaniale ovvero presso un immobile del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL o di altri Istituti previdenziali e un massimo di 80 sedi territoriali.
5. L'Ispezzorato è sottoposto al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.

Art. 2 - Funzioni e attribuzioni

1. Entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore del presente decreto è adottato, con decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, lo statuto dell'Ispezzorato, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999, ivi compresa la definizione, tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell'Ispezzorato, degli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo.
2. L'Ispezzorato esercita, in particolare, le seguenti funzioni e attribuzioni:
 - a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispezzorativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi;
 - b) emana circolari interpretative in materia ispezzorativa e sanzionatoria, previo parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché direttive operative rivolte al personale ispezzorativo;
 - c) propone, sulla base di direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione; d) cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispezzorativo, ivi compreso quello di INPS e INAIL;
 - e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;
 - f) esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, i controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e cura la gestione delle vigilanze speciali effettuate sul territorio nazionale;
 - g) svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza;
 - h) gestisce le risorse assegnate ai sensi dell'articolo 8, anche al fine di garantire l'uniformità dell'attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni strumentali in uso al personale ispezzorativo;
 - i) svolge ogni ulteriore attività, connessa allo svolgimento delle funzioni ispezzorative, ad esso demandata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
 - l) riferisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni;

m) ferme restando le rispettive competenze, si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi.

Art. 3 - Organi dell'Ispettorato

1. Sono organi dell'Ispettorato e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:
 - a) il direttore;
 - b) il consiglio di amministrazione;
 - c) il collegio dei revisori.
2. Il direttore è scelto tra esperti ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato ed è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. In tal caso è reso indisponibile un posto equivalente, dal punto di vista finanziario, presso l'amministrazione di provenienza. Al direttore dell'Ispettorato spetta il trattamento economico e normativo riconosciuto per l'incarico di capo dipartimento di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 300 del 1999.
3. Il consiglio di amministrazione è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da quattro dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato. Un componente ciascuno è indicato dall'INPS e dall'INAIL in rappresentanza dei predetti Istituti. Uno dei componenti del consiglio di amministrazione svolge, su designazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le funzioni di presidente.
4. Il collegio dei revisori è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze. Con il medesimo decreto sono nominati i membri supplenti in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra i dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, in possesso di specifica professionalità. L'assegnazione delle funzioni di presidente del collegio dei revisori avviene secondo le modalità stabilite dallo statuto di cui all'articolo 2, comma 1. Ai componenti del collegio dei revisori compete, per lo svolgimento della loro attività, un compenso determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'Ispettorato e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
5. Per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali non spettano gettoni di presenza o emolumenti a qualsiasi titolo dovuti.
6. Il direttore è sottoposto alla disciplina in materia di responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ivi compresa la facoltà di revoca dell'incarico.

Art. 4 - Attribuzioni degli organi dell'Ispektorato

1. Il direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispektorato, provvede all'attuazione degli indirizzi e delle linee guida adottate d'intesa con il consiglio di amministrazione e approvate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e presenta al consiglio di amministrazione il bilancio preventivo e il conto consuntivo. Il direttore propone alla commissione centrale di coordinamento di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ispettive, riferisce periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al consiglio di amministrazione e presenta una relazione annuale sull'attività svolta dall'Ispektorato. Al direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispektorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito, ove possibile, di massimali di spesa predeterminati dal bilancio o, nell'ambito di questo, dal Ministro stesso. È inoltre facoltà del direttore proporre all'approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, modifiche ai regolamenti interni di contabilità adottati ai sensi dell'articolo 5, comma 1.
2. Il consiglio di amministrazione, convocato dal componente che svolge le funzioni di presidente, che stabilisce altresì l'ordine del giorno delle sedute, coadiuva il direttore nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite, delibera il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento.
3. Alle sedute del consiglio di amministrazione partecipa il direttore dell'Ispektorato.
4. Il collegio dei revisori svolge il controllo sull'attività dell'Ispektorato ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2011 n. 123 nonché, in quanto applicabili, degli articoli da 2397 a 2409 del codice civile.

Art. 5 - Organizzazione e funzionamento dell'Ispektorato

1. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro della difesa, da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono disciplinate, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispektorato e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione.
2. Fermi restando gli ordinari stanziamenti di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, i decreti di cui al comma 1 provvedono, in deroga alle discipline normative e contrattuali vigenti, a rideterminare in modo uniforme il trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispektorato, dell'INPS e dell'INAIL, in considerazione delle esigenze di utilizzo abituale del mezzo proprio per lo svolgimento della ordinaria attività istituzionale che comporta, il trasporto di strumenti informatici, fotocamere e altre attrezzature di lavoro. Ai fini della rideterminazione del trattamento di missione di cui al presente comma si applicano i seguenti criteri:
 - a) mantenimento della misura dell'indennità chilometrica di cui al primo comma dell'articolo 15 della legge 18 dicembre 1973, n. 836 come rideterminata dall'articolo 8 della legge 26 luglio 1978, n. 417;
 - b) previsione di una specifica indennità volta a favorire la messa a disposizione del mezzo proprio;
 - c) previsione di coperture assicurative per eventi non coperti dal sistema assicurativo obbligatorio e dall'INAIL.
3. I decreti di cui al comma 1 prevedono misure volte a garantire l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali, anche informatiche, messe a disposizione del personale ispettivo dell'Ispektorato, del personale di cui all'articolo 6 comma 4, nonché del personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL. I medesimi decreti prevedono misure volte a garantire che lo svolgimento dell'attività lavorativa del personale ispettivo abbia luogo con modalità flessibili e semplificate.

4. In relazione alle attività di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 l'Ispettorato si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. L'Ispettorato è inserito nella Tabella A allegata alla legge 29 ottobre 1984, n. 720 e successive modificazioni.

Art. 6 - Disposizioni in materia di personale

1. La dotazione organica dell'Ispettorato, non superiore a 6357 unità ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, è definita con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1 nel rispetto di quanto previsto dal comma 2. Nell'ambito della predetta dotazione organica, nella quale sono previste due posizioni dirigenziali di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale, sono ricomprese le unità di personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Al personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo dell'Ispettorato si applica, rispettivamente, la contrattazione collettiva dell'Area I e la contrattazione collettiva del comparto Ministeri.
2. La dotazione organica dell'Ispettorato è ridotta in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali, appartenente ai profili amministrativi, proveniente dalle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che avverranno successivamente all'entrata in vigore dei decreti di cui all'articolo 5, comma 1 e fino al 31 dicembre 2016. Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio relative agli anni 2015 e 2016 non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni ed, inoltre, sono contestualmente ridotti i relativi fondi per il trattamento accessorio.
3. A partire dal 2017, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo di cui all'articolo 7, comma 1, la dotazione organica dell'Ispettorato è incrementata, ogni tre anni, di un numero di posti corrispondente alle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di turn-over del personale, con conseguente assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dell'INPS e dell'INAIL in relazione al contratto collettivo applicato dall'Ispettorato.
4. Presso la sede di Roma dell'Ispettorato è istituito, alle dipendenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il «Comando carabinieri per la tutela del lavoro». L'attività di vigilanza svolta dal personale dell'Arma dei Carabinieri nonché il coordinamento con l'Ispettorato è assicurato mediante la definizione, da parte del direttore dell'Ispettorato, di linee di condotta e programmi ispettivi periodici nonché mediante l'affidamento allo stesso direttore delle spese di funzionamento del Comando carabinieri per la tutela del lavoro. Presso le sedi territoriali dell'Ispettorato opera altresì un contingente di personale che, secondo quanto stabilito dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, dipende funzionalmente dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato e gerarchicamente dal comandante dell'articolazione del Comando carabinieri per la tutela del lavoro. In relazione a quanto stabilito dal presente comma, il contingente di personale assegnato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 826, comma 1, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 è assegnato all'Ispettorato. Il contingente di cui al presente comma, eventualmente ridotto con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1, è aggiuntivo rispetto alla dotazione organica di cui al comma 1 ed è selezionato per l'assegnazione secondo criteri fissati dal Comando generale dell'Arma dei Carabinieri fra coloro che abbiano frequentato specifici corsi formativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o dell'Ispettorato. Allo stesso contingente sono attribuiti, nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell'Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Sono a carico dell'Ispettorato gli oneri relativi al

trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del personale dell'Arma dei carabinieri e le spese connesse alle attività cui sono adibiti. In ragione della riorganizzazione di cui al presente comma è abrogato, dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, il decreto del Ministro della difesa, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro dell'interno, del 12 novembre 2009, recante la «Riorganizzazione del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 52 del 4 marzo 2010, fatte salve le disposizioni relative al rapporto di impiego dei Carabinieri per la tutela del lavoro con la Regione Sicilia.

5. Con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1, sono altresì individuati:
 - a) la dislocazione sul territorio dell'Ispettorato;
 - b) gli assetti e gli organici del personale dell'Arma dei Carabinieri di cui al comma 4, nonché i contenuti della dipendenza funzionale delle unità territoriali dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato.
6. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1:
 - a) cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e sono attribuiti alle sedi territoriali dell'Ispettorato i compiti già assegnati alle predette direzioni dagli articoli 15 e 16 di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2014, n. 121;
 - b) è trasferito nei ruoli dell'Ispettorato il personale di ruolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali individuato dagli stessi decreti di cui all'articolo 5, comma 1. Nell'ambito del trasferimento è ricompreso il personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. È altresì trasferito presso la sede centrale e le sedi territoriali di Roma dell'Ispettorato il personale ispettivo in servizio presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatta salva la possibilità di chiedere, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, di rimanere nei ruoli dello stesso Ministero con inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi.

Art. 7 - Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, il personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL è inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore. Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio di cui al presente comma non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni da parte dell'INPS e dell'INAIL previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 3. In relazione alle cessazioni del personale di cui al presente comma, che si verificheranno dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui all'articolo 5, comma 1, sono contestualmente ridotti i relativi fondi per il trattamento accessorio.
2. Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, con i decreti di cui all'articolo 5 comma 1 sono individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di INPS e INAIL che comprendono, in ogni caso, il potere dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Ai fini di cui al presente comma si tiene conto delle esigenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL di effettuare accertamenti tecnici funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni.
3. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL può chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

4. Nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e Bolzano l'Ispettorato provvede alla stipulazione di appositi protocolli d'intesa al fine di garantire, in detti territori, l'uniforme svolgimento dell'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, nel rispetto delle competenze attribuite dai rispettivi statuti in materia di vigilanza sul lavoro e legislazione sociale. Detti protocolli possono prevedere, altresì, iniziative formative comuni e la condivisione delle migliori pratiche in materia di svolgimento dell'attività di vigilanza al fine di promuoverne l'uniformità a livello nazionale.

Art. 8 - Risorse finanziarie

1. I decreti di cui all'articolo 5, comma 1, individuano le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, ivi comprese quelle destinate al trattamento accessorio del personale in forza all'Ispettorato, già assegnate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da trasferire all'Ispettorato, che subentra nella titolarità dei relativi rapporti giuridici attivi e passivi. Sono in ogni caso trasferite all'Ispettorato le risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL destinate alle dotazioni strumentali di cui all'articolo 1, comma 2, nonché le risorse di cui all'articolo 14, comma 1 lettera d) numero 2), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, le quali sono utilizzate per il finanziamento delle misure, già previste dallo stesso decreto legge, per l'incentivazione del personale ispettivo di ruolo dell'Ispettorato. Sono altresì trasferite all'Ispettorato le risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL finalizzate alla formazione del personale ispettivo ai sensi dell'articolo 2, comma 2 lettera d).
2. La dislocazione sul territorio dell'Ispettorato tiene conto del piano di razionalizzazione di cui all'articolo 2, comma 222-quater, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il cui termine di predisposizione è differito di sei mesi.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio in applicazione del presente decreto legislativo.

Art. 9 - Rappresentanza in giudizio

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, all'Ispettorato si applica l'articolo 1 del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.
2. L'Ispettorato può farsi rappresentare e difendere, nel primo e secondo grado di giudizio, da propri funzionari nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale nelle materie di cui all'articolo 6, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 1° settembre 2011 n. 150, nonché negli altri casi in cui la legislazione vigente consente alle amministrazioni pubbliche di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti. Nel secondo grado di giudizio, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, è fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa secondo le modalità stabilite al fine dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1. In caso di esito favorevole della lite all'Ispettorato sono riconosciute dal giudice le spese, i diritti e gli onorari di lite, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto. Per la quantificazione dei relativi importi si applica il decreto adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27, per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati. Le entrate derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono in un apposito capitolo di bilancio dell'Ispettorato e ne integrano le dotazioni finanziarie.

Art. 10 - Organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL

1. Fatto salvo quanto previsto dal decreto di cui all'articolo 1, comma 4 lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo sono apportate le conseguenti modifiche ai decreti di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, anche in relazione alla individuazione della struttura dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegnataria dei compiti di cui all'articolo 1, comma 3.
2. I decreti di cui al comma 1 prevedono altresì la soppressione della direzione generale per l'attività ispettiva ed eventuali ridimensionamenti delle altre direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
3. In applicazione del comma 2 del presente articolo, dei commi 1, 2 ultimo periodo e 6 dell'articolo 6 sono apportate le corrispondenti riduzioni alle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche con riferimento alle relative posizioni dirigenziali di livello generale e non generale.

Art. 11 - Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5 comma 1, al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) gli articoli 1, 2, 4 e 5 sono abrogati e l'articolo 3 è sostituito dal seguente:

«Art. 3 (Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza).

 1. La Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, costituita ai sensi del presente articolo, opera quale sede permanente di elaborazione di orientamenti, linee e priorità dell'attività di vigilanza.
 2. La Commissione, sulla base di specifici rapporti annuali presentati dall'Ispettorato nazionale del lavoro, propone indirizzi ed obiettivi strategici e priorità degli interventi ispettivi.
 3. La Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è composta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un sottosegretario delegato, in qualità di presidente; dal direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro; dai direttori generali dell'INPS e dell'INAIL; dal Comandante del Comando carabinieri per la tutela del lavoro; dal Comandante generale della Guardia di finanza; dal Comandante del Nucleo speciale entrate della Guardia di finanza; dal Comandante generale dell'Arma dei carabinieri; dal Direttore generale dell'Agenzia delle entrate; da quattro rappresentanti dei datori di lavoro e quattro rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. I componenti della Commissione possono farsi rappresentare da membri supplenti appositamente delegati.
 4. Alle sedute della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza possono essere invitati a partecipare i Direttori generali delle direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i Direttori generali delle direzioni generali degli altri Ministeri interessati in materia. Alle sedute della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza può, su questioni di carattere generale attinenti alla problematica del lavoro illegale, essere altresì invitato il Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza.
 5. Ai componenti della Commissione di coordinamento dell'attività di vigilanza ed ai soggetti eventualmente invitati a partecipare ai sensi del comma 4 non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione. Al funzionamento della Commissione si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio»;
 - b) all'articolo 9, comma 1, primo periodo, le parole "alla Direzione generale" sono sostituite dalle seguenti "al Ministero del lavoro e delle politiche sociali";

- c) all'articolo 13, comma 5, il primo capoverso è sostituito dal seguente "L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3";
- d) l'articolo 16 è sostituito dal seguente:
«Art. 16 (Ricorsi al direttore della sede territoriale dell'Ispektorato).
1. Al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, nei confronti dei relativi atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7, è ammesso ricorso davanti al direttore della sede territoriale dell'Ispektorato nazionale del lavoro, entro trenta giorni dalla notifica degli stessi.
 2. Il ricorso va inoltrato alla sede territoriale competente dell'Ispektorato del lavoro ed è deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente tempestivamente trasmessa dall'organo accertatore. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto»;
- e) l'articolo 17 è sostituito dal seguente:
«Art. 17 (Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro).
1. Presso le competenti sedi territoriali dell'Ispektorato è costituito il Comitato per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della sede territoriale dell'Ispektorato nazionale del lavoro, che la presiede, dal direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispektorato competente. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.
 2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell'Ispektorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, sono inoltrati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi alla sede territoriale competente dell'Ispektorato e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato di cui al comma 1 nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Ispektorato. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.».
 2. Ogni riferimento alle direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro contenuto in provvedimenti di legge o in norme di rango secondario è da intendersi, in quanto compatibile, alla sede territorialmente competente dell'Ispektorato.
 3. Le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689 trovano applicazione, in quanto compatibili, nei confronti dell'Ispektorato, da intendersi quale Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della stessa legge 24 novembre 1981, n. 689.
 4. L'Ispektorato può stipulare uno o più protocolli d'intesa che prevedono strumenti e forme di coordinamento, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. L'Ispektorato stipula altresì specifici protocolli d'intesa con le amministrazioni pubbliche regionali e locali e con le aziende di trasporto pubblico regionale e locale al fine di facilitare la mobilità del personale ispettivo nell'ambito dello svolgimento dei propri compiti.
 5. L'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate sono tenuti a mettere a disposizione dell'Ispektorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata, utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di difesa in giudizio, al fine di orientare l'azione ispettiva

- nei confronti delle imprese che evidenzino fattori di rischio sul piano del lavoro irregolare ovvero della evasione od omissione contributiva e al fine di una maggiore efficacia della gestione del contenzioso. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale.
6. Al fine di uniformare l'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale è tenuto a raccordarsi con le sedi centrale e territoriali dell'Ispettorato.
 7. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL assicurano altresì ogni forma di collaborazione utile ad un efficiente svolgimento dell'attività di vigilanza.

Art. 12 - Disposizioni per l'operatività dell'Ispettorato

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali nomina un comitato operativo presieduto dal direttore dell'Ispettorato e formato da un esperto dei ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, uno dell'INPS e uno dell'INAIL.
2. Il Comitato svolge le attività di cui al comma 3 per il periodo necessario a garantire la progressiva funzionalità dell'Ispettorato e comunque per un periodo non superiore a tre anni.
3. Il Comitato svolge in particolare le seguenti funzioni:
 - a) coadiuva il direttore dell'Ispettorato nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;
 - b) assicura ogni utile coordinamento tra l'Ispettorato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL, sia ai fini di una corretta ed efficace gestione del personale ispettivo che della definizione degli obiettivi in relazione ai complessivi piani di attività delle stesse amministrazioni;
 - c) adotta, in raccordo con il direttore, misure finalizzate ad una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza, ivi comprese misure di carattere economico e gestionale;
 - d) monitora le attività dell'Ispettorato, trascorsi dodici mesi dalla sua istituzione, al fine di valutarne la concreta funzionalità ed efficacia di azione.
4. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, gettone di presenza o emolumento a qualsiasi titolo dovuti.

Art. 13 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Pinotti, Ministro della difesa

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00162)

CAPO I

RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo, tra l'altro, alla razionalizzazione degli incentivi all'assunzione; alla istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; all'attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpl; al rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi; alla valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati; alla introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale; alla semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche;

Visto l'articolo 15 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali";

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 30 luglio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le regioni e province autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l'individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia, ivi comprese le attività relative al collocamento dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.
2. La rete dei servizi per le politiche del lavoro è costituita dai seguenti soggetti, pubblici o privati:
 - a) l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di cui all'articolo 4 del presente decreto, di seguito denominata «ANPAL»;
 - b) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 11 del presente decreto;
 - c) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
 - d) l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
 - e) le Agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto;
 - f) i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
 - g) i fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - h) l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro S.p.A.;
 - i) il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.
3. La rete dei servizi per le politiche del lavoro promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro.
4. L'ANPAL esercita il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.
5. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano esercitano nelle materie disciplinate dal presente decreto le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti, delle relative norme di attuazione e delle norme speciali recanti deleghe di funzioni e, in riferimento alla provincia autonoma di Bolzano, anche in materia di uso della lingua tedesca e della lingua ladina nei rapporti dei cittadini con la pubblica amministrazione.

Art. 2 - Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sono fissate:
 - a) le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare

riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;

- b) la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale.
2. Con il decreto di cui al comma 1 possono, altresì, essere determinati i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, ivi compresi i disoccupati che non siano beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito collegate allo stato di disoccupazione, nonché i tempi e le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo, prevedendo opportuni margini di adeguamento da parte delle regioni e province autonome.

Art. 3 - Competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive del lavoro

1. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali spettano, oltre a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, il potere di indirizzo e vigilanza sull'ANPAL, nonché le competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, nonché quelle in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esprime parere preventivo sui seguenti atti dell'ANPAL:
 - a) circolari e altri atti interpretativi di norme di legge o regolamento;
 - b) modalità operative e ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione di cui all'articolo 23 del presente decreto;
 - c) atti di programmazione e riprogrammazione in relazione ai programmi comunitari gestiti dall'ANPAL in qualità di autorità di gestione.
3. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali compete inoltre, anche su proposta dell'ANPAL, l'adozione dei seguenti atti:
 - a) definizione del concetto di offerta di lavoro congrua, ai fini di cui all'articolo 25 del presente decreto, in relazione al grado di vicinanza rispetto alla specifica professionalità, alla distanza dal domicilio e ai tempi di trasporto con mezzi pubblici, tenuto conto della durata della disoccupazione;
 - b) definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, ivi comprese quelle inerenti il collocamento della gente di mare di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 18 aprile 2006, n. 231, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999 e l'inserimento lavorativo dei lavoratori stranieri;
 - c) indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, ivi compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dai fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
4. Con intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono definite linee guida per l'accREDITAMENTO degli enti di formazione.

Art. 4 - Istituzione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. È istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'ANPAL, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente. Per quanto non specificamente previsto dal presente decreto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

2. L'ANPAL è dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio ed è posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.
3. L'ANPAL è sottoposta al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.
4. La dotazione organica dell'ANPAL, non superiore a 395 unità ripartite tra le diverse qualifiche, incluse le qualifiche dirigenziali, è definita con i decreti di cui al comma 9. Nell'ambito della predetta dotazione organica è prevista una posizione dirigenziale di livello generale, con funzioni di direttore generale, e sette posizioni dirigenziali di livello non generale, corrispondenti a quelle trasferite ai sensi del comma 5. Al personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo dell'ANPAL si applica, rispettivamente, la contrattazione collettiva dell'Area I e la contrattazione collettiva del comparto Ministeri.
5. In relazione al trasferimento di funzioni all'ANPAL la direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è soppressa e i relativi posti funzione di un dirigente di livello generale e cinque dirigenti di livello non generale sono trasferiti all'ANPAL. Sono altresì trasferiti all'ANPAL ulteriori due uffici dirigenziali di livello non generale dalla direzione generale dei sistemi informativi, innovazione tecnologica e comunicazione nonché dalla direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari.
6. L'ISFOL, negli anni 2016 e 2017, non può procedere ad assunzioni in relazione alle cessazioni di personale, avvenute negli anni 2015 e 2016, presso il medesimo Istituto e i risparmi derivanti da tali mancate assunzioni affluiscono al bilancio dell'ANPAL, a copertura degli oneri di funzionamento. Conseguentemente, il contributo istituzionale per l'ISFOL è ridotto per un importo pari ai risparmi conseguiti a decorrere dall'anno 2016 ed è trasferito all'ANPAL. Concorrono alla copertura di tali oneri di funzionamento anche le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni del personale delle aree funzionali, già in servizio presso la Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, soppressa ai sensi del comma 5, avvenute nell'anno 2015, in relazione alle quali l'ANPAL, nell'anno 2016, non può procedere a nuove assunzioni.
7. In relazione ai trasferimenti di personale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'ISFOL, con i decreti di cui al comma 9 sono trasferite al bilancio dell'ANPAL le somme relative alla copertura degli oneri di funzionamento e di personale, ivi inclusa le componenti accessorie della retribuzione.
8. L'ANPAL ha sede in Roma e, in fase di prima applicazione e fino alla definizione di un piano logistico generale relativo agli enti coinvolti nella riorganizzazione utilizza le sedi già in uso al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'ISFOL.
9. Entro il termine di quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si provvede alla individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ISFOL all'ANPAL, ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle modalità e procedure di trasferimento. Gli schemi di decreto, corredati da relazione tecnica, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di assegnazione i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Ai dipendenti transitati nei ruoli dell'ANPAL è riconosciuto il diritto di opzione per il regime previdenziale dell'ente di provenienza. I dipendenti trasferiti ad ANPAL da enti che applicano un

differente contratto collettivo nazionale sono inseriti in ruoli ad esaurimento con applicazione del contratto collettivo nazionale di provenienza.

10. Con i decreti ed entro il termine di cui al successivo comma 11 sono determinate le conseguenti riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ISFOL.
11. Fatto salvo quanto previsto dal decreto di cui all'articolo 1, comma 7, lettera l), della legge n. 183 del 2014, in applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo sono apportate, entro il termine di novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le conseguenti modifiche al decreto di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione alla individuazione della struttura dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegnataria dei compiti di cui al comma 2. Per i medesimi scopi si provvede per l'ISFOL ai sensi dell'articolo 10. I provvedimenti di cui al presente comma sono adottati in modo da garantire l'invarianza di spesa della finanza pubblica.
12. Entro il termine di sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali è nominato il presidente dell'ANPAL di cui al successivo articolo 6.
13. A far data dalla nomina di cui al comma 12, ANPAL subentra nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il suo presidente ne diviene amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. Nei successivi trenta giorni, Italia Lavoro S.p.A. adotta il nuovo statuto, che prevede forme di controllo da parte ANPAL tali da assicurare la funzione di struttura in house di Italia Lavoro S.p.A., ed è soggetto all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.
14. ANPAL non può trasferire la titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A., nè i diritti di opzione in sede di aumento del capitale sociale, nè i diritti di prelazione dei diritti inopinati, e non può concedere alcun altro diritto sulle azioni.
15. Una quota non inferiore al 50 per cento dei posti messi a concorso dall'ANPAL sono riservati a personale in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza acquisiti presso enti di ricerca sui temi della formazione e delle politiche sociali e del lavoro, ovvero enti per la formazione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione, per un periodo non inferiore a un anno.
16. In relazione alle attività di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'ANPAL si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
17. L'ANPAL, al fine di promuovere possibili sinergie logistiche, stipula apposite convenzioni a titolo gratuito con:
 - a) l'Ispezzato nazionale del lavoro, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di vigilanza e controllo;
 - b) l'INPS, allo scopo di realizzare la necessaria collaborazione con l'Istituto, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di gestione coordinata dei sistemi informativi;
 - c) l'INAIL, allo scopo di raccordare le attività in materia di collocamento e reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro;
 - d) l'ISFOL, al fine di coordinare le attività istituzionali fra i due enti e il Ministero vigilante.
18. Entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore del presente decreto è adottato lo statuto dell'ANPAL, con decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999.

Art. 5 - Risorse finanziarie dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Le risorse complessive attribuite all'ANPAL a decorrere dall'anno 2016 sono costituite:
 - a) dal finanziamento annuale, per il funzionamento dell'Agenzia, iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - b) dal Fondo per le politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
 - c) dal Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - d) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo n. 300 del 1999.
2. A decorrere dal 2016 le entrate del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, relativo ai datori di lavoro non aderenti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, sono versate per il 50 per cento al predetto Fondo di rotazione e per il restante 50 per cento al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18 del decreto-legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2.
3. Con il decreto di cui al successivo comma 4 può essere individuata una quota non superiore al 20 per cento delle entrate annue del Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, destinata a far fronte ad esigenze gestionali e operative, ivi incluso l'incremento della dotazione organica.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, possono essere assegnate all'ANPAL quote di risorse relative agli anni decorrenti dal 2016:
 - a) alla quota parte del Fondo per l'occupazione alimentata secondo i criteri stabiliti con il comma 2;
 - b) all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - c) alle somme già destinate al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2, del presente decreto.

Art. 6 - Organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Sono organi dell'ANPAL e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:
 - a) il presidente;
 - b) il consiglio di amministrazione;
 - c) il consiglio di vigilanza;
 - d) il collegio dei revisori.
2. Il presidente, scelto tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, è nominato per un triennio con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il trattamento economico del presidente è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
3. Il consiglio di amministrazione è composto dal presidente e da due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle regioni e province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di amministrazione sono scelti tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro e cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso dello stesso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. Il trattamento economico dei consiglieri di

amministrazione è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. Il consiglio di vigilanza, composto da dieci membri scelti tra esperti di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di vigilanza cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso di esso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. I membri del consiglio di vigilanza non percepiscono alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato e hanno diritto unicamente al rimborso delle spese sostenute per la trasferta dal luogo di residenza. Il consiglio di vigilanza elegge al proprio interno il presidente.
5. Il collegio dei revisori è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze. Con il medesimo decreto sono nominati i membri supplenti in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, iscritti al Registro dei revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, ovvero tra soggetti in possesso di specifica professionalità in materia di controllo e contabilità pubblica. Ai componenti del collegio dei revisori compete, per lo svolgimento della loro attività, un compenso determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
6. All'onere per gli organi dell'ANPAL si fa fronte mediante i risparmi di spesa di cui all'articolo 4, comma 6, e all'articolo 10, comma 1.

Art. 7 - Attribuzioni degli organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Il presidente ha la rappresentanza legale dell'ANPAL, presiede il consiglio di amministrazione, di cui convoca e presiede le riunioni e definisce l'ordine del giorno, può assistere alle sedute del consiglio di sorveglianza.
2. Il presidente è interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni.
3. Il consiglio di amministrazione approva i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive, da adottarsi con il decreto di cui all'articolo 2 del presente decreto, delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo, delibera i piani d'impiego dei fondi disponibili e adotta, su proposta del direttore generale, i regolamenti di contabilità e di organizzazione. Il consiglio esercita, inoltre, ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ANPAL.
4. Il consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale, propone gli obiettivi strategici e vigila sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici adottati dal consiglio di amministrazione.

Art. 8 - Direttore generale

1. Il direttore generale è scelto tra esperti ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 o altro

personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'ANPAL ed è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Al fine di garantire l'invarianza finanziaria è reso indisponibile nella dotazione organica dell'amministrazione di provenienza e per tutta la durata del collocamento fuori ruolo un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, ovvero l'inosservanza delle direttive impartite dal consiglio di amministrazione comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, nonché, in relazione alla gravità dei casi, la revoca dell'incarico.

2. Il direttore generale predispone il bilancio, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo, può assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso, formula proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL, consistenza degli organici e promozione dei dirigenti, ed esercita ogni altro potere attribuitogli dal presidente e dal consiglio di amministrazione.
3. Il direttore generale resta in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile per una sola volta.

Art. 9 - Funzioni e compiti dell'Agenda Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. All'ANPAL sono conferite le seguenti funzioni:
 - a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
 - b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
 - c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
 - d) coordinamento dell'attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
 - e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
 - f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenda per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
 - g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
 - h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;

- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
 - l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
 - m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
 - n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;
 - p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
 - q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30.
2. In aggiunta ai compiti di cui al comma 1, all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le regioni e le province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

Art. 10 - Funzioni e compiti dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

1. Entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede al rinnovo degli organi dell'ISFOL, con riduzione del consiglio di amministrazione a tre membri, di cui due designati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tra cui il presidente, e uno dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, individuati nell'ambito degli assessorati regionali competenti nelle materie oggetto di attività dell'Istituto. In relazione a tale riduzione, il contributo istituzionale per l'ISFOL è ridotto di euro centomila a decorrere dall'anno 2016 e trasferito all'ANPAL.
2. Entro i sessanta giorni successivi al rinnovo degli organi dell'ISFOL di cui al comma 1, si provvede alla modifica dello statuto e del regolamento dell'ISFOL cui sono assegnate le seguenti funzioni:
 - a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro, anche avvalendosi dei dati di cui all'articolo 13;
 - b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;

- c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;
 - d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca.
3. Per il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche di rispettiva competenza, l'INPS garantisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'ANPAL e all'ISFOL il pieno accesso ai dati contenuti nei propri archivi gestionali.

Art. 11 - Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province Autonome

1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma, nel rispetto del presente decreto nonché dei seguenti principi:
- a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego;
 - b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
 - c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;
 - d) attribuzione alle regioni e province autonome delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 18, nonché dei seguenti compiti:
 - 1. servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999;
 - 2. avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
 - e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).
2. Alle regioni e province autonome restano inoltre assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare:
- a) identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto;
 - b) accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4.
3. Nel definire l'offerta formativa, le regioni e province autonome riservano una congrua quota di accesso alle persone in cerca di occupazione identificate e selezionate dai centri per l'impiego.
4. In via transitoria le convenzioni di cui al comma 1 possono prevedere che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro, siano attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 12.

Art. 12 - Accreditamento dei servizi per il lavoro

1. Le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 276 del 2003, secondo criteri definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sulla base dei seguenti principi:

- a) coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - b) definizione di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa, nonché di esperienza professionale degli operatori, in relazione ai compiti da svolgere;
 - c) obbligo di interconnessione con il sistema informativo di cui all'articolo 13 del presente decreto, nonché l'invio all'ANPAL di ogni informazione utile a garantire un efficace coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro;
 - d) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione;
 - e) definizione della procedura di accreditamento dei soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.
2. Qualora ne facciano richiesta all'ANPAL, le agenzie per il lavoro di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003 vengono accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale.
 3. ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro secondo i criteri di cui al comma 1, nel quale vengono iscritte le agenzie per il lavoro di cui al comma 2 nonché le agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.
 4. All'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:
"5-bis. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), dei soggetti autorizzati secondo il regime particolare di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), e f-bis), nonché al comma 2 del presente articolo, comporta automaticamente l'iscrizione degli stessi alle sezioni dell'Albo di cui alle lettere d) ed e) dell'articolo 4, comma 1".

Art. 13 - Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro

1. In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL, valorizzando e riutilizzando le componenti informatizzate realizzate dalle predette amministrazioni, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.
2. Costituiscono elementi del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro:
 - a) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo 4, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - b) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;
 - c) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale di cui al comma 3;
 - d) il sistema informativo della formazione professionale, di cui all'articolo 15 del presente decreto.
3. Il modello di scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, viene definita dall'ANPAL, unitamente alle modalità di interconnessione tra i centri per l'impiego e il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.
4. Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione

e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza.

5. Allo scopo di certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate, l'ANPAL definisce apposite modalità di lettura delle informazioni in esso contenute a favore di altri soggetti interessati, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
6. Allo scopo di monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione, l'ANPAL stipula una convenzione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca scientifica per lo scambio reciproco dei dati individuali e dei relativi risultati statistici.
7. Il sistema di cui al presente articolo viene sviluppato nell'ambito dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nel rispetto dei regolamenti e degli atti di programmazione approvati dalla Commissione Europea.

Art. 14 - Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi

1. Le informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro costituiscono il patrimonio informativo comune del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ISFOL, delle regioni e province autonome, nonché dei centri per l'impiego, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali. Esse costituiscono, inoltre, la base informativa per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Il fascicolo è liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.
2. L'ANPAL partecipa al Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) di cui al decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322.
3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali accede alla banca dati istituita presso l'ANPAL di cui all'articolo 13 del presente decreto, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali, nonché ai fini statistici e del monitoraggio sulle politiche attive e passive del lavoro e sulle attività svolte dall'ANPAL.
4. Al fine di garantire la interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'ANPAL, dell'INPS, dell'INAIL e dell'ISFOL in tema di lavoro e la piena accessibilità reciproca delle stesse, è istituito un comitato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così costituito:
 - a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o un suo delegato, che lo presiede;
 - b) il Direttore generale dell'ANPAL o un suo delegato;
 - c) il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato;
 - d) il Direttore generale dell'INAIL o un suo delegato;
 - e) il Presidente dell'ISFOL;
 - f) un rappresentante dell'AGID;
 - g) tre rappresentanti delle regioni e province autonome, designati dalla Conferenza delle regioni e province autonome.
5. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.
6. Su indicazione del comitato di cui al comma 4 gli enti partecipanti stipulano convenzioni con altri soggetti del sistema statistico nazionale (SISTAN) al fine di integrare le banche dati.

Art. 15 - Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale e sistema informativo della formazione professionale

1. Allo scopo di realizzare il fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14, l'ANPAL gestisce l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle regioni e province autonome, definendo le procedure per il conferimento dei dati da parte delle regioni e province autonome e realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, l'ISFOL ed i fondi interprofessionali per la formazione continua, un sistema informativo della formazione professionale, ove siano registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche.
2. Per la realizzazione del sistema informativo di cui al comma 1, l'ANPAL definisce le modalità e gli standard di conferimento dei dati da parte dei soggetti che vi partecipano.
3. Le informazioni contenute nel sistema informativo della formazione professionale sono messe a disposizione delle regioni e province autonome.
4. Le disposizioni della legislazione vigente che si riferiscono alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono da intendersi riferite al fascicolo elettronico del lavoratore di cui al presente articolo.
5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 16 - Monitoraggio e valutazione

1. L'ANPAL svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni, utilizzando il sistema informativo di cui all'articolo 13.
2. A fini di monitoraggio e valutazione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha accesso a tutti i dati gestionali trattati dall'ANPAL. Per le medesime finalità l'ANPAL mette a disposizione dell'ISFOL i dati di cui al comma 1, nonché l'intera base dati di cui all'articolo 13.
3. L'ANPAL assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi 1 e 2 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.
4. Allo scopo di assicurare la valutazione indipendente delle politiche del lavoro, l'ANPAL organizza banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati all'ANPAL ed al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 17 - Fondi interprofessionali per la formazione continua

1. I primi due periodi dell'articolo 118, comma 2, della legge n. 388 del 2000 sono così riformulati: "L'attivazione dei fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali,

previa verifica della conformità alle finalità di cui al comma 1 dei criteri di gestione delle strutture di funzionamento dei fondi medesimi, della professionalità dei gestori, nonché dell'adozione di criteri di gestione improntati al principio di trasparenza. La vigilanza sulla gestione dei fondi è esercitata dall'ANPAL, istituita ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ne riferisce gli esiti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.

CAPO II

PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 18 - Servizi e misure di politica attiva del lavoro

1. Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività:
 - a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
 - b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
 - c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;
 - d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
 - e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
 - f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
 - g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
 - h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
 - i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
 - l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
 - m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile, ai sensi dell'articolo 26 del presente decreto.
2. Le regioni e le province autonome svolgono le attività di cui al comma 1 direttamente ovvero, con l'esclusione di quelle previste dagli articoli 20 e 23, comma 2, mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facoltà di scelta.
3. Le norme del presente Capo si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999, in quanto compatibili.

Art. 19 - Stato di disoccupazione

1. Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo.
3. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.
4. Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione".
5. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità, secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.
6. La classe di profilazione è aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio.
7. Allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attività lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione. Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione.

Art. 20 - Patto di servizio personalizzato

1. Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.
2. Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:
 - a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
 - b) la definizione del profilo personale di occupabilità secondo le modalità tecniche predisposte dall'ANPAL;
 - c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
 - d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
 - e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.
3. Nel patto di cui al comma 1 deve essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività:
 - a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
 - b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
 - c) accettazione di congrue offerte di lavoro, come definite ai sensi dell'articolo 25 del presente decreto.
4. Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.

Art. 21 - Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito

1. La domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, di cui all'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), di cui agli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e la domanda di indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive.
2. I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito di cui al comma 1, ancora privi di occupazione, contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1, e, in mancanza, sono convocati dal centro per l'impiego entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio di cui all'articolo 20.
3. Ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 22 del 2015 è necessario che il richiedente abbia sottoscritto un patto di servizio personalizzato, redatto dal centro per l'impiego, in collaborazione con il richiedente, a seguito di uno o più colloqui individuali.
4. Il beneficiario di prestazioni è tenuto ad attenersi ai comportamenti previsti nel patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20, nei tempi ivi previsti, restando comunque fermi gli obblighi e le sanzioni di cui al presente articolo.
5. Oltre agli obblighi derivanti dalla specifica disciplina, il lavoratore che fruisce di benefici legati allo stato di disoccupazione soggiace agli obblighi di cui al presente articolo.
6. Oltre che per i contatti con il responsabile delle attività di cui all'articolo 20, comma 2, lettera d), previsti dal patto di servizio personalizzato, il beneficiario può essere convocato nei giorni feriali dai competenti servizi per il lavoro con preavviso di almeno 24 ore e non più di 72 ore secondo modalità concordate nel medesimo patto di servizio personalizzato.
7. Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennità di mobilità, si applicano le seguenti sanzioni:
 - a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo:
 - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
 - 2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
 - 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
 - b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;
 - c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b):
 - 1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione;
 - 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
 - d) in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua di cui all'articolo 20, comma 3, lettera c), in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione.
8. Con riferimento all'Assegno di disoccupazione (ASDI) si applicano le seguenti sanzioni:

- a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 3:
 - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
 - 2) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda mancata presentazione;
 - 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
 - b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a):
 - 1) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
 - 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;
 - c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;
 - d) in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua di cui all'articolo 20, comma 3, lettera c), in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.
9. In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione prodottasi ai sensi dei commi 7, 8 e dell'articolo 23, comma 4, non è possibile una nuova registrazione prima che siano decorsi due mesi.
10. In caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 7 e 8, il centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, per il tramite del sistema informativo di cui all'articolo 13, all'ANPAL ed all'INPS, che emette i provvedimenti conseguenti e provvede a recuperare le somme indebite eventualmente erogate.
11. La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 20 del 1994.
12. Avverso il provvedimento del centro per l'impiego di cui al comma 10 è ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali.
13. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di decurtazione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013, e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per l'impiego in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

Art. 22 - Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro

1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 28 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183 del 2014, sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal centro per l'impiego con le modalità ed i termini stabiliti con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, ad esclusione degli elementi di cui al comma 2, lettere c) ed e) del predetto articolo.

2. Allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato può essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 può essere avviato alle attività di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attività socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.
3. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 1, si applicano le seguenti sanzioni:
 - a) in caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 1 e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), in assenza di giustificato motivo:
 - 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;
 - 2) la decurtazione di una mensilità, per la seconda mancata presentazione;
 - 3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;
 - b) in caso di mancata partecipazione alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), ovvero alle iniziative di cui all'articolo 26:
 - 1) la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;
 - 2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.
4. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21, commi da 10 a 13.
5. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di sospensione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013 e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

Art. 23 - Assegno di ricollocazione

1. Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, comma 1, ovvero mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata «assegno individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'articolo 12. L'assegno di ricollocazione è rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o per la provincia autonoma di residenza ai sensi dell'articolo 24.
2. L'assegno di ricollocazione è rilasciato dal centro per l'impiego sulla base degli esiti della procedura di profilazione, ovvero alle condizioni e secondo le modalità di cui all'articolo 20, comma 4.
3. L'assegno di ricollocazione non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.
4. L'assegno di cui al comma 1 è spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 7. La scelta del centro per l'impiego o dell'operatore

accreditato è riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio è richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro due mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.

5. La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato ai sensi dell'articolo 20. Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:
 - a) l'affiancamento di un tutor al soggetto di cui al comma 1;
 - b) il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
 - c) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di svolgere le attività individuate dal tutor;
 - d) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di accettare l'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
 - e) l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività di cui alla lettera c), o di una offerta di lavoro congrua, a norma del punto d), al fine dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo 21, commi 7 e 8;
 - f) la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.
6. In caso di utilizzo dell'assegno di ricollocazione presso un soggetto accreditato ai sensi dell'articolo 12, lo stesso è tenuto a darne immediata comunicazione al centro per l'impiego che ha rilasciato al disoccupato l'assegno di ricollocazione. Il centro per l'impiego è di conseguenza tenuto ad aggiornare il patto di servizio.
7. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei seguenti principi:
 - a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;
 - b) definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale;
 - c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità;
 - d) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
 - e) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.
8. L'ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti nel breve e nel medio periodo per ogni profilo di occupabilità. A tal fine, l'ANPAL istituisce un sistema informatico al quale i centri per l'impiego e i soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 sono obbligati a conferire le informazioni relative alle richieste, all'utilizzo e all'esito del servizio. Gli esiti della valutazione sono pubblici e l'ANPAL ne cura la distribuzione ai centri per l'impiego. L'ANPAL segnala ai soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 gli elementi di criticità riscontrati nella fase di valutazione al fine di consentire le opportune azioni correttive. Decorso un anno dalla segnalazione, ove le criticità permangano, l'ANPAL valuta la revoca dalla facoltà di operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione.

Art. 24 - Finanziamento dell'assegno di ricollocazione

1. Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono le seguenti risorse:
 - a) il Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013;
 - b) risorse dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nella misura da determinare ai sensi del comma 2.
2. Allo scopo di garantire il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica delle compatibilità finanziaria e dell'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, le regioni e le province autonome, definiscono, con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione Europea in materia di fondi strutturali.
3. Nei casi di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, l'INPS versa all'ANPAL una somma pari al trenta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, volta a finanziare il Fondo politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013. All'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, le parole "cinquanta per cento" sono sostituite dalle seguenti: «venti per cento».

Art. 25 - Offerta di lavoro congrua

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla definizione di offerta di lavoro congrua, su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:
 - a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
 - b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
 - c) durata della disoccupazione;
 - d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014.
2. I fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014, possono prevedere che le prestazioni integrative di cui all'articolo 3, comma 11, lettera a), della legge n. 92 del 2012, continuino ad applicarsi in caso di accettazione di una offerta di lavoro congrua, nella misura massima della differenza tra l'indennità complessiva inizialmente prevista, aumentata del 20 per cento, e la nuova retribuzione.
3. Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al comma 1, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 41, e 42 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 26 - Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel territorio del comune ove siano residenti.

2. Allo scopo di dar corso alle attività di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.
3. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.
4. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.
5. Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attività di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con più di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attività di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno è erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.
6. All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.
7. L'assegno di cui al comma 5 è incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attività di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidità possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumulabili con il trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidità civile nonché le pensioni privilegiate per infermità contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.
8. I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attività di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.
9. Le attività di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo è corrisposto l'assegno.
10. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto. Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. E facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, è facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità.

11. Per i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili per i quali è erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento. È comunque consentita la possibilità di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.
12. Gli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, si applicano ai soli progetti di attività e lavori socialmente utili in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 27 - Collocamento della gente di mare

1. Al collocamento della gente di mare si applicano le norme del presente decreto.
2. Le Capitanerie di porto possono svolgere attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in raccordo con le strutture regionali e con l'ANPAL.
3. Sulla base di specifiche convenzioni tra l'ANPAL e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti vengono individuate le Capitanerie di porto autorizzate a svolgere attività di intermediazione ai sensi del comma 2, prevedendo altresì le modalità di accesso al sistema informativo di cui all'articolo 14 del presente decreto.

Art. 28 - Livelli essenziali delle prestazioni

1. Ferma restando le necessità di prevedere obiettivi annuali ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto, anche al fine di tener conto della situazione di fatto e delle peculiarità territoriali, costituiscono livelli essenziali delle prestazioni le norme contenute nei seguenti articoli del presente decreto:
 - a) articolo 11, comma 1, lettere da a) a d);
 - b) articolo 18;
 - c) articolo 20;
 - d) articolo 21, comma 2;
 - e) articolo 23.

Capo III

RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Art. 29 - Riordino degli incentivi

1. L'articolo 1 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è abrogato. Sono fatti salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del presente decreto, fino a completa fruizione degli incentivi spettanti.
2. Presso il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, viene creato un apposito piano gestionale per il finanziamento di politiche attive del lavoro.
3. Sul piano gestionale di cui al comma 2 affluiscono le seguenti risorse:
 - a) le risorse di cui all'articolo 1, comma 12, del decreto-legge n. 76 del 2013, relative agli anni 2015 e 2016;
 - b) le risorse di cui all'articolo 32, comma 5.

Art. 30 - Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione

1. Allo scopo di assicurare la trasparenza e il coordinamento degli incentivi all'occupazione, è istituito, presso l'AN-

PAL, il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro, contenente, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni:

- a) categorie di lavoratori interessati;
 - b) categorie di datori di lavoro interessati;
 - c) modalità di corresponsione dell'incentivo;
 - d) importo e durata dell'incentivo;
 - e) ambito territoriale interessato;
 - f) conformità alla normativa in materia di aiuti di stato.
2. Ai fini del presente decreto costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori.
 3. Le regioni e le province autonome che intendano prevedere un incentivo all'occupazione ne danno comunicazione all'ANPAL.
 4. Allo scopo di assicurare la massima trasparenza e la riduzione degli oneri amministrativi, i benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione sono riconosciuti di regola mediante conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali.

Art. 31 - Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:
 - a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
 - b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola 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, 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;
 - c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
 - d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
 - e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
 - f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo

alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.
3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Art. 32 - Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca

1. A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:
 - a) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;
 - b) l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento;
 - c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.
2. Agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015.
3. Ai sensi degli articoli 41, comma 3, e 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a titolo sperimentale, per gli anni 2015 e 2016 le risorse di cui di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge n. 144 del 1999, sono incrementate di 27 milioni di euro per ciascuna annualità da destinare al finanziamento dei percorsi formativi degli anni 2015/2016 e 2016/2017 rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 7, lettera d), della legge n. 183 del 2014 e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77. La sperimentazione di cui al primo periodo del presente comma è finalizzata a elaborare modelli per l'occupazione dei giovani di cui all'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ed è promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, d'intesa con le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche avvalendosi degli enti di cui alla legge 14 febbraio 1987, n. 40, nei limiti delle risorse di cui al primo periodo del presente comma da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale.

4. All'articolo 22, comma 2, della legge 12 novembre 2011, n. 183, le parole da «di cui il 50 per cento» fino alla fine del comma sono soppresse.
5. All'articolo 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 il comma 4 è abrogato. Le conseguenti relative risorse, pari a 7.500.000 euro per l'anno 2015 e a 14.993.706,97 euro annui a decorrere dal 2016, restano a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ed affluiscono al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2.
6. Agli oneri derivanti dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, pari a 27 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 per quanto attiene al comma 3 e valutati in 0,5 milioni di euro per l'anno 2015, 6,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019, 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 per quanto attiene ai commi 1 e 2, si provvede:
 - a) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2015 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
 - b) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
 - c) quanto a 7,5 milioni di euro per l'anno 2015, 13,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019 e 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3.
7. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni delle minori relative entrate, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici contributivi di cui al comma 1.
8. Per gli anni 2016 e 2017, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, è dovuto, in via sperimentale e limitatamente al predetto biennio, un premio speciale unitario ai sensi dell'articolo 42 del T.U. 1124/1965. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, sono stabiliti l'ammontare del premio speciale e le modalità di applicazione tali da assicurare anche il rigoroso rispetto del limite di spesa di cui al quarto periodo del presente comma. Ai fini della determinazione del premio e del suo aggiornamento annuo si fa riferimento al minimale giornaliero di rendita. Per favorire l'integrazione scuola-lavoro, nel calcolo per la determinazione del predetto premio speciale unitario non si tiene conto dei maggiori oneri inerenti i rischi lavorativi per i periodi di formazione svolti negli ambienti di lavoro nel limite massimo di minori entrate per premi per l'INAIL pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017, in relazione alle quali è previsto un trasferimento di pari importo all'ente da parte del bilancio dello Stato. Ai relativi oneri pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017 si provvede:
 - a) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 e a 5 milioni di euro per l'anno 2017 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

- b) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3;
- c) quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

CAPO IV

DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI

Art. 33 - Centri per l'impiego

1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, l'importo di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, è incrementato di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016.
2. Ai fini di cui al comma 1 è apportata una riduzione pari a 50 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016 della dotazione di cui all'articolo 1, comma 12, lettera a), del decreto-legge n. 76 del 2013. Le predette risorse sono versate al Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 34 - Abrogazioni e norme di coordinamento

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
 - b) articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - c) articolo 17, comma 1, lettera d), della legge 24 giugno 1997, n. 196;
 - d) decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
 - e) decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469;
 - f) articolo 66, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - g) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ad eccezione degli articoli 1-bis e 4-bis;
 - h) articolo 4, commi 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - l) articolo 17, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.
2. Fermo quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 40 a 45, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogate a far data dall'adozione del decreto di cui agli articoli 20, comma 1, 21, comma 2 e 22, comma 2, e non trovano, comunque, applicazione a far data dalla stipula del patto di servizio personalizzato.
3. Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 9, comma 3, le parole «il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: «il cui reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917»;
 - b) agli articoli 10, comma 1, e 15, comma 12, le parole «un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: «un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

Art. 35 - Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00164)

TITOLO I

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

CAPO I

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI INSERIMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117 della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 3, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettera g), della citata legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettere z) e aa) della citata legge n. 183 del 2014 recanti i criteri di delega relativi alla valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate e all'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 5, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per introdurre disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 6, della citata legge n. 183 del 2014 che stabilisce i principi e criteri direttivi a cui deve attenersi il Governo nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 5, tra i quali la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché la valorizzazione degli istituti di tipo premiale e la previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, lettera f) recante il criterio di delega relativo alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evolu-

zione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

Visto l'articolo 1, comma 9, lettere e) ed l), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recanti i criteri di delega relativi all'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute e alla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Acquisita l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;

Su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per le parti di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Ministro dell'interno, il Ministro della giustizia, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della salute;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 - Collocamento mirato

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di va-

- lutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
 - e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
 - f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 2 - Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono aggiunte in fine le seguenti parole: «, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222.».

Art. 3 - Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.
2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

Art. 4 - Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 3, è inserito il seguente: «3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.».

Art. 5 - Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) l'ultimo periodo del comma 2 è soppresso;
 - b) dopo il comma 3, è inserito il seguente: «3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonerazione dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato»;
 - c) il comma 8-ter è sostituito dal seguente: «8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto,

portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6».

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità di versamento dei contributi di cui al comma 1, lettera b).

Art. 6 - Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro»;
 - b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.
1-ter Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

Art. 7 - Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro»;
 - b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato».

2. Ogni riferimento all'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, contenuto nella legge n. 68 del 1999 si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999.

Art. 8 - Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) i comma 2 e 5 sono abrogati;
 - b) dopo il comma 6 è inserito il seguente: «6-bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime».
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281,

sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative del comma 1, lettera b), ferme restando le modalità di trasmissione di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto-legge n. 76 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99 del 2013.

Art. 9 - Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 12-bis, comma 5, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) le parole: «anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c);» sono soppresse;
 - b) le parole: «con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse» sono soppresse.

Art. 10 - Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il comma 1 è sostituito dai seguenti: «1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:
 - a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
 - b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto

seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.»;

- b) il comma 2 è abrogato;
 - c) al comma 3 le parole «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter»;
 - d) al comma 4 le parole: «, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5» sono soppresse;
 - e) al comma 4 dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.»;
 - f) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;
 - g) i commi 8 e 9 sono abrogati.
1. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Art. 11 - Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
- a) al comma 3, dopo le parole: «contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge» sono inserite le seguenti: «non versati al Fondo di cui all'articolo 13»;
 - b) al comma 4, la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.».

Art. 12 - Soppressione dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista

1. L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, è soppresso.

Art. 13 - Modificazioni alla legge 29 marzo 1985, n. 113

1. Alla legge 29 marzo 1985, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 1:
 - 1) il comma 1 è abrogato;
 - 2) al comma 3, primo periodo, le parole «All'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «Nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;
 - 3) al comma 3, secondo periodo, le parole «all'albo» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco»;
 - 4) al comma 4 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge» e le parole «da inoltrare tramite il competente ispettorato provinciale del lavoro» sono soppresse;
 - b) all'articolo 2:
 - 1) al comma 1 le parole: «Ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale nazionale di cui all'articolo 1» sono soppresse;
 - 2) al comma 12 le parole «per l'iscrizione all'albo professionale nazionale e» sono soppresse;
 - c) all'articolo 3:
 - 1) al comma 2 le parole: «all'albo professionale di cui all'articolo 1 della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;
 - 2) al comma 3 le parole: «all'albo professionale disciplinato dalla presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge».
 - d) all'articolo 6:
 - 1) ovunque ricorrano, le parole «ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione», «ufficio provinciale del lavoro», «ufficio provinciale», «ufficio del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «servizio competente»;
 - 2) il comma 7 è sostituito dal seguente: «7. I privi della vista, abilitati secondo le norme di cui all'articolo 2, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il servizio verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.»;
 - 3) al comma 8 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti «nell'elenco»;
2. I privi della vista iscritti in più di un elenco, oltre a quello tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza, scelgono l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della presente disposizione.

CAPO II**RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 14 - Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali**

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Art. 15 - Libro Unico del Lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Art. 16 - Comunicazioni telematiche

1. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 27 dicembre 2007, n. 299.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al comma 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.
3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 17 - Banche dati in materia di politiche del lavoro

1. All'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2, dopo le parole «opportunità di impiego» sono aggiunte le seguenti: «nonché le informazioni relative agli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Nell'ambito della Banca dati di cui al comma 1 è costituita un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda" che contiene le informazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608»;
 - b) al comma 3, dopo le parole «l'Istituto nazionale di previdenza sociale» sono inserite le seguenti: «l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro».

2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'interno, sono individuate le informazioni di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le informazioni, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e fermo restando che la relativa trasmissione avviene nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono la comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali di cui all'articolo 39 del decreto legislativo n. 196 del 2003.
4. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 18 - Abrogazione autorizzazione al lavoro estero

1. Al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) l'articolo 1, comma 4, è abrogato;
 - b) l'articolo 2 è sostituito dal seguente:

«Art. 2 (Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero). - 1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:

 - a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
 - b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
 - c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
 - d) il tipo di sistemazione logistica;
 - e) idonee misure in materia di sicurezza»;
 - c) l'articolo 2-bis è abrogato.
2. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346 è abrogato.

Art. 19 - Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 7, il comma 4 è abrogato;
 - b) all'articolo 8, il comma 1 è abrogato;
 - c) l'articolo 10 è abrogato;
 - d) all'articolo 8, comma 2, primo periodo, dopo le parole: «qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi» sono inserite le seguenti: «in raccordo con quanto previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, e dalla sua normativa di attuazione».

2. Con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 16, comma 2, si provvede ad apportare le opportune modificazioni al modello «BCNL» e al modello «scheda anagrafico-professionale».

CAPO III

RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 20 - Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 3:

- 1) il comma 8 è sostituito dal seguente: «8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.»;

- 2) al comma 12-bis, le parole «dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni,» sono sostituite dalle seguenti: «dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale»;

- b) all'articolo 5:

- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero della salute è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato è presieduto dal Ministro della salute ed è composto da:

- a) il Direttore Generale della competente Direzione Generale e i Direttori dei competenti uffici del Ministero della salute;

- b) due Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- c) il Direttore Centrale per la Prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico del Ministero dell'interno;

- d) il Direttore Generale della competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;

- e) il Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;

- f) quattro rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano individuati per un quinquennio in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome»;

- 2) al comma 4, le parole «obiettivi di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «obiettivi di cui al comma 3»;

- 3) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Le riunioni del Comitato si svolgono presso la sede del Ministero della

salute, con cadenza temporale e modalità di funzionamento fissate con regolamento interno, da adottare a maggioranza qualificata. Le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute».

c) all'articolo 6:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:

a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con funzioni di presidente;

b) un rappresentante del Ministero della salute;

c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;

d) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;

e) un rappresentante del Ministero dell'interno;

f) un rappresentante del Ministero della difesa, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca o un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica quando il Presidente della Commissione, ravvisando profili di specifica competenza, ne disponga la convocazione;

g) sei rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

h) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale; i) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

l) tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale;

m) un rappresentante dell'ANMIL.».

2) al comma 2, dopo le parole «con particolare riferimento a quelle relative» sono inserite le seguenti: «alle differenze di genere e a quelle relative»;

3) al comma 5, è aggiunto il seguente periodo: «Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere g), h), i) e l)»;

4) al comma 6, le parole «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali», sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro e delle politiche sociali»;

5) al comma 8:

5.1 alla lettera f), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime»;

5.2 alla lettera g), le parole «discutere in ordine ai» sono sostituite dalle seguenti: «elaborare i»;

5.3 alla lettera m), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese»;

5.4 alla lettera m-quater) è aggiunto infine il seguente periodo: «La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima».

d) all'articolo 12, comma 1, le parole: «e gli enti pubblici nazionali,» sono sostituite dalle seguenti: «, gli enti pubblici nazionali, le regioni e le province autonome»;

- e) all'articolo 28, dopo il comma 3-bis è inserito il seguente: «3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente»;
- f) all'articolo 29, il comma 6-quater è sostituito dal seguente: «6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment)»;
- g) all'articolo 34 sono apportate le seguenti modificazioni:
- 1) il comma 1-bis è abrogato;
 - 2) al comma 2-bis le parole: «di cui al comma 1-bis» sono sostituite dalle seguenti: «di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione»;
- h) all'articolo 53, comma 6, le parole «al registro infortuni ed» sono soppresse;
- i) all'articolo 55 dopo il comma 6 è aggiunto il seguente: «6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati»;
- l) all'articolo 69, comma 1, lettera e), dopo le parole: «il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro» sono inserite le seguenti: «o il datore di lavoro che ne fa uso»;
- m) dopo l'articolo 73 è inserito il seguente: «Art. 73-bis (Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore).
1. All'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è soppressa la voce n. 294, relativa alla legge 16 giugno 1927, n. 1132 e riprendono vigore le disposizioni del regio decreto-legge 9 luglio 1926, n. 1331, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 giugno 1927, n. 1132, nel testo vigente alla data del 24 giugno 2008.
 2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati. Con il medesimo decreto è, altresì, determinata l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente.
 3. Fino all'emanazione del predetto decreto, resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 1° marzo 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1974, n. 99, così come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 7 febbraio 1979, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15 marzo 1979, n. 74»;
- n) all'articolo 87 sono apportate le seguenti modificazioni:
- 1) al comma 2, lettera e), le parole: «80, comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «80, comma 1»;
 - 2) al comma 3, lettera d), le parole: «commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «commi 3 e 3-bis»;
 - 3) al comma 4, lettera b), le parole: «del comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «del comma 3»;
 - 4) al comma 6, le parole: «ai luoghi» sono sostituite dalle seguenti: «alle attrezzature» e le parole: «è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b)» sono sostituite dalle seguenti: «è considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito,

ed è punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dal comma 3, alinea, o dal comma 4, alinea»; o) all'articolo 98, comma 3, sono inseriti, in fine, i seguenti periodi: «L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore), e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2»;

- p) all'articolo 190, il comma 5-bis è sostituito dal seguente: «L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento».

Art. 21 - Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modificazioni:
- a) all'articolo 28, terzo comma, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: «Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore rende disponibili al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo»;
 - b) all'articolo 53:
 - 1) al primo comma, secondo periodo, le parole: «da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il terzo periodo è soppresso;
 - 2) al quarto comma, primo periodo, dopo le parole: «certificato medico» sono inserite le seguenti: «trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni»;
 - 3) al quinto comma le parole: «corredata da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il quarto periodo è soppresso;
 - 4) al settimo comma le parole: «, che deve corredare la denuncia di infortunio,» sono soppresse, la parola «rilasciato» è sostituita dalle seguenti: «trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore» e dopo le parole: «primo approdo» sono inserite le seguenti: «o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;
 - 5) dopo il settimo comma, sono inseriti i seguenti: «Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.

La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni»;

c) all'articolo 54:

- 1) al primo comma, le parole: «che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni» sono sostituite dalle seguenti: «mortale o con prognosi superiore a trenta giorni»;
- 2) il quinto comma è sostituito dal seguente: «Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni»;

d) all'articolo 56:

- 1) il primo comma è sostituito dal seguente: «L'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni»;
- 2) al secondo comma, l'alinea è sostituito dal seguente: «Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla disponibilità dei dati con le modalità di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, procedono, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstito o dell'Istituto assicuratore, ad una inchiesta ai fini di accertare»;
- 3) il terzo comma è sostituito dal seguente: «La direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano, qualora lo ritengano necessario ovvero ne siano richiesti dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, eseguono l'inchiesta sul luogo dell'infortunio»;
- 4) al quarto comma, le parole: «alla direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «alla direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

e) all'articolo 238:

- 1) al secondo comma, dopo le parole: «Detto certificato» sono inserite le seguenti: «, salvo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38,» e le parole: «esso è compilato secondo un modulo speciale e portante un talloncino per la ricevuta, approvato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da quello per le poste e le telecomunicazioni sentito l'Istituto assicuratore. Questo ha cura di fornire periodicamente ed in numero sufficiente i detti moduli ai medici, ai Comuni, agli ospedali ed agli uffici postali della circoscrizione e, occorrendo, anche agli esercenti le aziende» sono sostituite dalle seguenti: «e deve essere trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;
- 2) il terzo comma è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce di cui al secondo comma»;

- 3) il quarto comma è sostituito dal seguente: «La trasmissione per via telematica del certificato di cui al secondo comma è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni»;
 - 4) i commi quinto e sesto sono abrogati;
 - f) all'articolo 251, dopo il primo comma, è inserito il seguente: «I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.».
2. Le modificazioni di cui al comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), hanno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto e, contestualmente, sono abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.
 3. A decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, ai sensi degli articoli 53 e 251 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, come modificati dal presente decreto, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.
 4. A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.
 5. Agli adempimenti derivanti dal presente articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

CAPO IV

REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

Art. 22 - Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il comma 3 è sostituito dai seguenti: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:
 - a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
 - b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
 - c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

3-bis. In relazione alla violazione di cui al comma 3, fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-quater, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.

3-ter. Nel caso di cui al comma 3-bis, la diffida prevede, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.

3-quater. Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa.

3-quinquies. In caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, non trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le sanzioni di cui all'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133».

2. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) la lettera b) è abrogata;
 - b) alla lettera d), l'alinea è sostituito dal seguente: «d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 5, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati».
3. I maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.
4. All'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 4, lettera c), le parole «1.950 euro» sono sostituite dalle seguenti: «2.000 euro» e le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;
 - b) al comma 5, lettera b), le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;
 - c) dopo il comma 5, è inserito il seguente: «5-bis. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di cui ai commi 4 e 5, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato».

5. All'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 7 è sostituito dal seguente: «7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente».
6. All'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, il secondo comma è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro».
7. All'articolo 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il primo comma è sostituito dal seguente: «Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni».

TITOLO II**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ****CAPO I****DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO****Art. 23 - Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196**

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente: «Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).
 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».
2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è sostituito dal seguente: «Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970».

Art. 24 - Cessione dei riposi e delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 25 - Esenzioni dalla reperibilità

1. All'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati».

Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.
4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.
6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

CAPO II**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ****Art. 27 - Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrono sono sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56».

Art. 28 - Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2, lettera e), dopo le parole «pari opportunità nel lavoro», sono inserite le seguenti: «che ne abbiano fatto richiesta»; b) al comma 2-bis, dopo le parole «Le designazioni di cui al comma» sono inserite le parole: «2»;

- c) al comma 3:
- 1) alla lettera a), le parole: «sei esperti» sono sostituite dalle seguenti: «tre esperti»;
 - 2) la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) quattro rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità e del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri;»;
 - 3) la lettera c) è sostituita dalla seguente: «c) tre rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, per l'inclusione e le politiche sociali;»;
 - 4) la lettera c-bis è soppressa.
2. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici già costituito alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continua ad operare nell'attuale composizione fino alla naturale scadenza.

Art. 29 - Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 9, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.».

Art. 30 - Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è sostituito dal seguente:
- «Art. 10 (Compiti del Comitato).
1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:
 - a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
 - b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
 - c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;
 - d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;
 - e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
- h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;
- i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;
- p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale».

Art. 31 - Modifica all'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa»;
- b) Il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. In caso di mancata designazione delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato o in caso di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nei trenta giorni successivi, indice una procedura di valutazione comparativa, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, di durata non superiore, complessivamente, ai 90 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle candidature»;
- c) Al comma 5, le parole «nella Gazzetta Ufficiale» sono sostituite dalle seguenti: «sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it».

Art. 32 - Modifica all'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 14 (Mandato).

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12, effettivi e supplenti, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere e i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino al completamento della procedura di cui all'articolo 12, comma 4. Non si applicano, al riguardo, le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145».

Art. 33 - Modifica dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 15 (Compiti e funzioni).

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:
- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
 - b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
 - c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
 - d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
 - e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
 - f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
 - g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.
2. La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.
3. Le consigliere e i consiglieri nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013.

Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale, o in sua sostituzione la supplente o il supplente, è componente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.
5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.
6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 6, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'articolo 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 6 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto».

Art. 34 - Modifica dell'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:
«Art. 16 (Sede e attrezzature).
 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.
 2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere e i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d), e g)».

Art. 35 - Modifica degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. Gli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono sostituiti dai seguenti:

«Art. 17 (Permessi).

1. Le consigliere e i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi.
2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.
3. Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa a quanto previsto dal primo e dal secondo periodo, la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo periodo, le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità».

«Art. 18 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità).

1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1».
2. Per l'anno 2015, alle spese di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nel limite complessivo di 140.000 euro per tale anno 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione per il medesimo anno del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 36 - Modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 19 (Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità).

1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.
2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.
3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».

Art. 37 - Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, dopo l'articolo 19 è inserito il seguente:

«Art. 19-bis (Disposizione transitoria).

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della legge 7 aprile 2014, n. 56, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro degli affari regionali, sono individuate le città metropolitane e gli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere e i consiglieri di parità per lo svolgimento dell'attività di supporto già espletata dalle province.
2. Fino alla effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali, in applicazione dell'articolo 1, comma 85, lettera f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte. Le disposizioni del presente capo si applicano alle consigliere e ai consiglieri di parità in carica alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Ai fini della determinazione della durata dell'incarico o del rinnovo dello stesso, si computano anche i periodi già espletati in qualità di consigliera e consigliere di parità, sia effettivo che supplente, alla data di entrata in vigore della presente disposizione».

Art. 38 - Modifica dell'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 20 (Relazione al Parlamento).

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, acquisito il parere del Dipartimento per le pari opportunità, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto».

Art. 39 - Modifica all'articolo 39 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 39, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «di procedura civile» sono aggiunte le seguenti: «o da altre disposizioni di legge».

Art. 40 - Modifica all'articolo 43 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «comunque denominati», sono inserite le seguenti: «dai centri per l'impiego».

Art. 41 - Modifica dell'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:
«Art. 44 (Finanziamento).
 1. Entro il termine indicato nel bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando.
 2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
 3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
 4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8».

Art. 42 - Modifiche e abrogazioni

1. All'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, la lettera d) è sostituita dalla seguente: «d) l'espressione del concerto in sede di esercizio delle funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dagli articoli 20 e 48 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198».
2. L'articolo 11 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è abrogato.

TITOLO III**DISPOSIZIONI FINALI****Art. 43 - Entrata in vigore**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Alfano, Ministro dell'interno Orlando, Ministro della giustizia Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Lorenzin, Ministro della salute

Visto, il Guardasigilli: Orlando

VERBALE DI ACCORDO NOVARTIS FARMA

Addì, 20 Marzo 2015, alle ore 12:00, presso la sede di Largo U. Boccioni 1, Origgio (VA), si sono incontrati:

- (1) Novartis Farma S.p.A. ("Novartis Farma"), rappresentata da Sandro Mazzucchelli e Chiara Antonioletti
- (2) la Rappresentanza Sindacale Unitaria ("RSU") di Novartis Farma S.p.A. rappresentata da Edoardo Mazzetto
- (3) Alcon Italia S.p.A ("Alcon") rappresentata da Nicola Grieco
- (4) la RSU di Alcon Italia S.p.A., rappresentata da Ivan Merli, Alessandro Donati, Maria Grazia Grato, Laura Paganelli
- (5) FEMCA-CISL, rappresentata da Marco Napoli e Maurizio Ferrari
- (6) FILCTEM-CGIL, rappresentata da Giancarlo Lombardo e Ermanno Donghi
- (7) UILTEC, rappresentata da Fabio Pennati

Premesso che

- (A) In esecuzione di quanto già anticipato nel corso di precedenti incontri con la RSU di Alcon e le organizzazioni sindacali territoriali indicate in epigrafe, Novartis intende formalizzare con il presente verbale quanto sostanzialmente già definito in tali incontri nonché quanto già condiviso relativamente al nuovo assetto organizzativo consistente nella creazione di un unico comparto cross-divisionale denominato Novartis Business Service (NBS) che consentirà di centralizzare, standardizzare ed armonizzare i processi per rispondere alle molteplici esigenze delle Società del Gruppo.
- (B) A livello Italia, interessata al processo di consolidamento di cui alla premessa A) è la funzione denominata Information Technology (IT) ed è previsto che ai lavoratori facenti parte della funzione IT di Alcon verrà proposta la cessione del loro contratto di lavoro a Novartis Farma S.p.A..

Tutto ciò premesso, dopo approfondita discussione, si formalizza quanto segue.

1. I 7 addetti alla struttura IT di Alcon assunti a tempo indeterminato che acconsentiranno alla cessione del loro contratto di lavoro a Novartis Farma con mantenimento dell'anzianità maturata presso Alcon, saranno inseriti all'interno dell'organizzazione NBS preposta a prestare attività per le diverse società del Gruppo attraverso contratti di servizi inter-company.
2. Considerata la peculiarità della situazione, l'assoluta novità della questione, la conseguente assenza di oggettivi precedenti tecnico/giuridici sul punto collegabili alla fattispecie "cessione del contratto di lavoro" e la già dichiarata, nel corso degli incontri di cui al punto A), intenzione di Novartis Farma di riconoscere ai lavoratori in forza presso Alcon con contratto a tempo indeterminato l'anzianità di servizio ivi maturata (riconoscimento che avverrà utilizzando il meccanismo della c.d. "anzianità convenzionale"), in proposito Novartis Farma dichiara che formalizzerà tempestivamente in apposita comunicazione individuale ai suddetti lavoratori la propria scelta di non applicare comunque nei loro confronti le disposizioni del Decreto Legislativo (cosiddetto "contratto a tutele crescenti") relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro, salvo il caso in cui tale disciplina sarebbe stata comunque applicabile ai dipendenti citati al punto 1 nel caso di loro permanenza in Alcon.
3. Nel ribadire che non sono previste ricadute occupazionali, si ritiene comunque utile precisare altresì che nel caso in cui, per qualsivoglia ragione dovesse determinarsi l'esigenza di gestire l'esubero di tutti o parte dei 7 addetti a tempo indeterminato della struttura IT proveniente da Alcon prima che tali addetti abbiano maturato presso Novartis Farma 12 mesi di anzianità di cui almeno sei mesi di lavoro effettivamente prestato, Novartis Farma e la competente parte sindacale si impegnano a rincontrarsi in tempo utile per identificare possibili soluzioni condivise in relazione a quanto qui specificato.
4. L'incontro di cui sopra sarà finalizzato a determinare congiuntamente ed in riferimento ai soli 7 lavoratori a tem-

po indeterminato sopra menzionati (punto 1), che risulteranno operanti in Novartis Farma, tra le varie soluzioni concretamente ipotizzabili quella che assicuri a tali lavoratori, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, una tutela economica nell'insieme equivalente, ma in ogni caso non superiore, a quella prevista dagli ammortizzatori sociali vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale (ossia indennità di mobilità e contribuzione sociale figurativa ad essa associata), ma calcolata sulla base del trattamento che la normativa oggi vigente prevede con riferimento a quella che sarà l'eventuale data di cessazione del rapporto di lavoro e salvo, in ogni caso, quanto previsto al successivo punto 5. Ciò al fine di contemperare nel modo migliore gli interessi datoriali e dei lavoratori ed attuare nel contempo un'adeguata tutela sociale.

5. Si specifica che l'impegno di cui al punto 4 che precede troverà applicazione solo se un risultato analogamente utile non risulti già di per sé raggiungibile mediante l'utilizzo di ammortizzatori sociali (a mero titolo esemplificativo, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego - ASpl o la futura "Naspi" qualora nel frattempo sia effettivamente entrato in vigore il relativo Decreto Legislativo) che fossero concretamente applicabili ai 3 lavoratori suddetti nel caso in cui il loro rapporto di lavoro dovesse cessare in conseguenza della cessazione dei contratti inter-company.
6. Resta ovviamente sin d'ora inteso che Novartis Farma si impegna a tenere costantemente informate le competenti parti sindacali in merito all'evoluzione della struttura FSC sopra menzionata.
7. Qualora si dovesse comunque verificare qualsivoglia problematica in merito ai punti 4 e 5, Novartis Farma e le competenti rappresentanze sindacali si incontreranno, nello spirito del metodo partecipativo e delle conseguenti soluzioni operative nel tempo trovate, per condividere le più idonee soluzioni, al fine di individuare le opportunità di reciproco interesse che si dovessero presentare.

Letto, approvato e sottoscritto

Novartis Farma S.p.A.

RSU Novartis Farma S.p.A.

Alcon Italia S.p.A.

RSU Alcon Italia S.p.A.

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Mario Fezzi

Avvocato in Milano - Membro dell'Esecutivo di AGI, Avvocati Giuslavoristi Italiani - Direttore di www.di-elle.it
Socio fondatore di Wikilabour.it - www.fezzi.it - m.fezzi@fezzi.it

Franco Scarpelli

Avvocato in Milano - Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano-Bicocca - Socio fondatore di Wikilabour.it
www.legalilavoro.it - f.scarpelli@legalilavoro.it

Studi "Legalilavoro"

Network professionale in Milano, Firenze, Roma, Bari, Messina - www.legalilavoro.it

Velia Addonizio

Avvocato in Milano - www.avvocatedellavoro.it - velia.addonizio@avvocatedellavoro.it

Mirko Altimari

Dottore di ricerca in diritto del lavoro e relazioni industriali - Università Cattolica di Milano - mirko.altimari@gmail.com

Maurizio Borali

Avvocato in Milano - www.fezzi.it - borali@fezzi.it

Silvia Chellini

Avvocato in Siena - silviachellini@libero.it

Stefano Chiusolo

Avvocato in Milano - www.fezzi.it - chiusolo@fezzi.it

Isabella Digiesi

Praticante avvocato in Milano - www.fezzi.it - digiesi@fezzi.it

Franco Focareta

Avvocato in Bologna e Docente di diritto del lavoro nell'Università di Bologna - f.focareta@libero.it

Cosimo Francioso

Avvocato in Milano - Socio fondatore di Wikilabour.it - www.legalilavoro.it - c.francioso@legalilavoro.it

Silvia Gariboldi

Avvocato in Milano: silvia.gariboldi@magavv.it

Lorenzo Giasanti

Avvocato in Milano e Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano Bicocca - lorenzo.giasanti@unimib.it

Giovanni Marcucci

Avvocato in Milano, Socio fondatore di Wikilabour.it: giovanni.marcucci@magavv.it

Aurora Notarianni

Avvocato in Messina - Vice Presidente nazionale di AGI, Avvocati Giuslavoristi Italiani - www.legalilavoro.it - a.notarianni@legalilavoro.it

Massimo Pallini

Avvocato in Roma - Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano - www.legalilavoro.it - m.pallini@legalilavoro.it

Simone Perego

Avvocato in Milano - www.fezzi.it - perego@fezzi.it

Fabio Rusconi

Avvocato in Firenze - www.legalilavoro.it - fabio.rusconi@legalilavoro.it

Ettore Sbarra

Avvocato in Bari - www.legalilavoro.it - e.sbarra@legalilavoro.it

Gianni Sozzi

Avvocato in Milano - www.legalilavoro.it - g.sozzi@legalilavoro.it

Tatiana Biagioni

Avvocato in Milano - www.biagionidanesi.it - avvbiagioni@biagionidanesi.it

Federica Zironi

Avvocato in Milano - www.fezzi.it - zironi@fezzi.it

